



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

PSIKOLOGIA
FAKULTATEA
FACULTAD
DE PSICOLOGÍA

GUÍA de GESTIÓN 2018

Psikologia fakultatea
Facultad de Psicología

www.ehu.eus

ÍNDICE DE CONTENIDOS

MODELO ORGANIZACIONAL Y LÓGICA DE RESULTADOS	1
1. ESTRATEGIA	
E.1 Cómo gestionamos la información necesaria para definir la estrategia	3
E.2 Cómo reflexionamos y establecemos la estrategia	3
E.3 Cómo desplegamos la estrategia	5
E.4 Cómo comunicamos, revisamos y actualizamos la estrategia	6
Resultados de Estrategia	7
2. CLIENTES	
C.1 Cómo gestionamos las relaciones con clientes	8
C.2 Cómo diseñamos, desarrollamos y comercializamos productos y servicios orientados hacia clientes	9
C.3 Cómo producimos y distribuimos los productos y prestamos los servicios	10
C.4 Cómo gestionamos las relaciones con las organizaciones proveedoras	11
Resultados de Clientes	12
3. PERSONAS	
P.1 Cómo atraemos, seleccionamos, retribuimos y atendemos a las personas	13
P.2 Cómo preservamos y desarrollamos el conocimiento, las competencias y el talento de las personas	14
P.3 Cómo favorecemos el compromiso y la motivación de las personas	15
P.4 Cómo ampliamos la capacidad de liderazgo de las personas	16
Resultados de personas	17
4. SOCIEDAD	
S.1 Cómo gestionamos nuestro compromiso con el entorno social	18
S.2 Cómo impulsamos la sostenibilidad medioambiental	19
Resultados de Sociedad	22
5. INNOVACIÓN	
I.1 Cómo definimos nuestros objetivos y la estrategia para innovar	23
I.2 Cómo creamos el contexto interno para innovar	25
I.3 Como aprovechamos el potencial del entorno para innovar	25
I.4 Cómo gestionamos las ideas y proyectos innovadores	26
Resultados de Innovación	27

MODELO ORGANIZACIONAL

La Facultad de Psicología (PsF-FPs) forma parte de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU) y su sede se encuentra en el Campus de Gipuzkoa, en la Avenida de Tolosa, 70 de Donostia-San Sebastián (ver Anexo, A1).

Los inicios de la actividad se remontan a 1978, año en el que se creó la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Bilbao, cuando aún no existía la UPV/EHU. En 1979 se aprobó el Plan de Estudios de Filosofía, Psicología y Ciencias de la Educación en dicha Facultad. En 1982 se crea la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación en San Sebastián y en 1990 se aprueba la creación de la Facultad de Psicología de la UPV/EHU, tal y como la conocemos hoy en día.

Las principales actividades de la PsF-FPs son la **docencia** y la **investigación**, que cuentan con sistemas de **gestión** propios y diferenciados. La oferta docente incluye el **Grado en Psicología** y el **Máster en Psicología General Sanitaria**, máster conducente a la profesión regulada del mismo nombre recogida en la Orden ECD/1070/2013.

Además de la formación de posgrado aludida, cuya gestión recae en la PsF-FPs, también se desarrolla **formación de posgrado** en dos másteres y un programa de doctorado, cuya gestión recae en la Escuela de Máster y Doctorado de la UPV/EHU. Asimismo, en la PsF-FPs desarrollan actualmente su actividad 15 grupos de investigación pertenecientes a los diferentes departamentos.

En la PsF-FPs desempeñan su labor alrededor de 170 **personas** de las cuales, 65 son Personal Docente e Investigador Permanente, 84 son otro Personal Docente e Investigador, 21 Personal de Administración y servicios (PAS). El alumnado que cursa sus estudios en este Centro son un total de 1227, de los cuales 1102 son estudiantes de grado y 83 estudiantes de máster. Asimismo, habría que añadir los estudiantes de máster y doctorado que desarrollan su actividad en el Centro, pero que pertenecen a la Escuela de Máster y Doctorado, alrededor de 30 estudiantes de máster y 80 de doctorado.

Desde que se realizó la primera reflexión estratégica y se elaboró el primer Plan estratégico (PE), la PsF-FPs cuenta con la definición de su misión, visión y valores (A2). El reglamento de la Facultad especifica las actividades de su competencia, así como las funciones de los órganos unipersonales y colegiados (A3).

En el Anexo A4 se explicita el organigrama de la Universidad y de la Facultad.

La PsF-FPs cuenta con la participación de los siguientes Departamentos con actividad docente, estando la cabecera de los tres primeros en la propia PsF-FPs.

- Procesos Psicológicos Básicos y su Desarrollo
- Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento
- Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico
- Psicología evolutiva y de la Educación
- Lengua Vasca y Comunicación

Dada la especial configuración de nuestra organización, en la que los departamentos poseen órganos de gestión y

decisión propios, el liderazgo del equipo decanal (ED) se fundamenta en las alianzas, tanto con los grupos de interés internos como externos, buscando el alineamiento de éstos con los objetivos estratégicos de la PsF-FPs. Los departamentos son los responsables de gestionar el profesorado adscrito en lo que respecta a la organización del encargo docente y velar por el cumplimiento de la formación del alumnado según lo establecido en los planes de estudios. Asimismo, son responsables de gestionar las dotaciones económicas de los grupos de investigación, quienes son los responsables de establecer las líneas y la configuración de los equipos investigadores.

El modelo de gestión de la PsF-FPs ha ido variando a lo largo del tiempo. El modelo que inspiró el primer PE, el SGIC y el sistema de gestión por procesos (A5) fue el modelo EFQM. En el año 2010, se incorporó en el modelo de gestión el modelo AUDIT, coexistiendo con el modelo EFQM. En 2017, tras la modificación por parte de Euskalit del modelo de gestión de referencia, se adoptaron como modelos de gestión el MGA y el AUDIT.

El modelo de decisión de la PsF-FPs está definido en su reglamento (A3), a saber, las decisiones son adoptadas en la JF. Para la toma de decisiones se utiliza el estilo de liderazgo participativo/colaborativo por objetivos y valores, que constituye la estrategia para lograr que las decisiones adoptadas por la Junta de la Facultad (JF) sean representativas de toda la organización, se adopten con el máximo consenso posible, y siempre alineadas con los objetivos estratégicos y los valores del Centro.

Los principales clientes de la PsF-FPs son el **alumnado matriculado** y el **alumnado potencial**, las **organizaciones** en las que se insertan laboralmente y a través de las cuales se aportará valor a la **sociedad**.

Partiendo del mercado de influencia centrado en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV), y provincias limítrofes como Navarra, Cantabria y La Rioja, la PsF-FPs aspira a ser referente formativo, tanto en el entorno próximo como a nivel internacional. En lo que respecta a la competencia en la formación de Grado en Psicología, Máster de Psicología General Sanitaria y otros posgrados, en el documento de vigilancia competitiva (A6) se han identificado los principales competidores.

La PsF-FPs posee un plan de innovación (A7) cuyo enfoque está dirigido a la mejora continua de la docencia, investigación y gestión, impulsando la innovación en las estrategias de enseñanza-aprendizaje; facilitando, visibilizando e impulsando la investigación y la transferencia de conocimiento al entorno; innovando de forma permanente en la gestión; todo ello dirigido a mejorar la propuesta de valor de la PsF-FPs.

LÓGICA DE RESULTADOS GLOBALES

Naturaleza de los datos

La gestión se basa en resultados e indicadores asociados a los diferentes procesos y subprocesos del SGIC. En las diferentes etapas, los indicadores se han gestionado de diferentes formas, y actualmente se gestionan mediante la plataforma UNIKUDE que permite el análisis de las tendencias.

Existen cinco categorías de indicadores: Clave, de Plan Estratégico, de Seguimiento de titulación, de Proceso y de compromiso EHUdu.

Los indicadores se recogen, en su mayoría, con periodicidad anual, siendo indicadores de curso académico todos excepto los asociados a la gestión económica o a la actividad investigadora cuyo ciclo es de año natural. La PsF-FPs recoge indicadores desde el curso 2004-2005, aunque en la presente guía se presentan los relativos a los últimos 6-8 años.

Fuentes de datos

Existen dos fuentes de datos fundamentales, las bases institucionales y los datos recogidos por la PsF-FPs.

En lo que respecta a las bases de datos institucionales, destacamos las que nos proporciona la UPV/EHU:

- ARTUS: base de datos históricos de matriculación, resultados académicos, matrícula, indicadores de seguimiento, etc.
- GAUR: plataforma de gestión de la UPV/EHU en la que se gestionan las propuestas de títulos, tutorías, guías docentes, oferta docente, gestión de las secretarías de los centros, encuestas de opinión al alumnado y servicios para el profesorado, fundamentalmente.
- Praktiges: plataforma de gestión de prácticas externas del alumnado.
- UNIKUDE: esta herramienta de gestión recupera automáticamente resultados gestionados en las bases de datos de la Universidad.
- LANBIDE: encuestas de inserción laboral del alumnado.

También se accede a datos de bases institucionales diferentes a la UPV/EHU, fundamentalmente para llevar a cabo comparativas de nuestros resultados con los obtenidos por otros Centros:

- SIU: Sistema Integrado de Información Universitaria, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Rankings de universidades.
- CDPUE: Conferencia de Decanos y Decanas de Psicología de Universidades de España.

Finalmente, se utilizan encuestas (A8) para recoger la opinión de los diferentes grupos de interés (A9), fundamentalmente los definidos como relevantes. Las estrategias utilizadas son la administración presencial en el aula, las encuestas on-line y encuestas telefónicas. Aunque no generan valores de indicadores, los grupos focales y el procedimiento de agradecimientos, sugerencias, quejas y reclamaciones (ASQR) proporcionan datos cualitativos cuyo análisis complementa los datos cuantitativos recogidos mediante los procedimientos previamente descritos.

Segmentación

Dependiendo de los indicadores y su funcionalidad a la hora de analizar el cumplimiento de los objetivos a los que responden, se utilizan diferentes estrategias de segmentación: titulación, curso, género, lengua.

Elección y objetivo de los indicadores

La propuesta de indicadores se basa en la necesidad de medir la eficacia y eficiencia de las acciones propuestas en el PE. Por su parte, para definir el objetivo a cumplir se tienen en cuenta los siguientes criterios:

- El objetivo a lograr debe ser simultáneamente realista y suponer un reto.
- Se analiza la evolución del indicador durante los últimos cursos académicos, se interpreta la tendencia y se estima la evolución esperada.
- Se analizan los factores sociales, económicos, académicos, etc. que pueden influir en su evolución, prestando especial atención a las amenazas existentes, así como a las oportunidades.
- Se identifica en qué medida se puede influir en la evolución del indicador a través de las acciones diseñadas.
- Se incluye en la estimación del objetivo el margen de mejora identificado, los resultados obtenidos por organizaciones objeto de comparación, y el grado de importancia del mismo respecto a la estrategia (indicadores clave).

UNIKUDE permite establecer dos valores que definen una zona objetivo, que se aplica a todo el intervalo histórico del indicador: si no se alcanza la zona objetivo el indicador se marca en color rojo, y si se sobrepasa se marca en azul. La zona objetivo, comprendida entre ambos, está indicada con color verde.

Comparaciones con otras organizaciones

Las comparaciones que se realizan son fundamentalmente, en función de su disponibilidad, la comparación con otras titulaciones de la UPV/EHU de la misma área (Ciencias de la Salud), así como con otras Universidades del Estado que ofertan las mismas titulaciones (Datos SIU y CDPUE). Finalmente, la progresiva implantación de rankings ofrece una excelente oportunidad de benchmarking. Asimismo, la participación en congresos y jornadas de calidad y gestión universitaria permite acceder a resultados que nos permiten comparar los niveles de nuestra organización con las que participan en dichos eventos.

En un futuro próximo UNIKUDE contará con una batería de indicadores de procedimiento comunes a todos los Centros de la UPV/EHU, lo que facilitará las comparaciones dentro de nuestra Universidad.

Identificación de relaciones entre acciones realizadas y resultados obtenidos.

Los informes de gestión, los informes de seguimiento y acreditación, así como la certificación de la implantación del SGIC según el modelo AUDIT que se han venido llevando a cabo, nos han permitido establecer las relaciones entre las acciones diseñadas e implementadas y los resultados obtenidos

The background features a collage of torn, light-colored paper pieces scattered across a solid black field. The paper pieces have irregular, deckled edges, creating a layered and textured effect. A white rectangular box is centered horizontally and vertically, containing the word 'ESTRATEGIA' in a bold, black, sans-serif font.

ESTRATEGIA

E.1 Cómo gestionamos la información necesaria para definir la estrategia

El análisis de los derechos, necesidades y expectativas de los grupos de interés constituye el punto de partida de nuestro SGIC y permite sustentar las relaciones con todos ellos. Desde el año 2003, la PsF-FPs tiene definidos e identificados sus grupos de interés (A9), los cuales se han ido revisando en las diferentes reflexiones estratégicas llevadas a cabo. Así, en función de las actividades que desarrollan, los mismos se identifican en tres niveles de actuación: Internos de la PsF-FPs, internos a la UPV/EHU y externos (Manual SGIC, pag. 7-8). Asimismo, dentro de estos grupos destacamos lo que definimos como grupos de interés relevantes, a saber, PDI, PAS y alumnado del Centro, los cuales forman parte de los órganos de decisión de la PsF-FPs, así como los egresados y empleadores.

Para ello, y a través de los procesos, subprocesos y procedimientos que despliega nuestro Centro, se recoge información acerca de estos grupos, fundamentalmente de los grupos de interés relevantes. Las estrategias de recogida de información varían dependiendo del grupo de interés, pero cabe señalar las encuestas al alumnado, PDI, PAS, egresados y centros de prácticas; los grupos focales con alumnado, PDI, PAS y contratadores; la participación activa en órganos colegiados de la Universidad (Junta de campus, comisiones, claustro, consejo de gobierno); la Conferencia de Decanos de Psicología de las Universidades Españolas y en su Junta Directiva y Presidencia; reuniones periódicas con las direcciones de los departamentos, consejo de estudiantes, la Rectora y Vicerrectores, los representantes del colegio profesional; las reuniones de coordinación en el centro, así como la vigilancia competitiva de la oferta del entorno, de la demanda social sobre formación y de la evolución tecnológica (A6, A8, A10).

Los grupos focales (A10) con los centros de la red del practicum son una fuente de información esencial para conocer los objetivos que tienen los contratadores sobre la formación de nuestros egresados. De estas reuniones se ha detectado que las competencias transversales son la formación más valorada, por lo que se han programado cursos extracurriculares para el alumnado, se ha potenciado la participación en *IKDgazte* dirigido al emprendimiento, así como la participación del alumnado en el proyecto *Gipuzkoa Talent*. Nuestro PE está alineado con el plan de la UPV/EHU, en el que la PsF-FPs ha participado activamente. Asimismo, tenemos presente el Plan Estatal de investigación científica y técnica y de Innovación y Horizonte 2020, contribuyendo a potenciar la investigación, la innovación y la internacionalización.

La vigilancia competitiva (A6), aunque formalizada en el actual PE, ha estado presente desde los planes anteriores, analizando por ejemplo las tendencias en la elección lingüística de los estudios y haciendo campañas radiofónicas para promover la matrícula en euskera y así dar respuesta a la demanda social de formación en esta lengua. Ésta tiene como objetivo identificar las estrategias de la competencia, la legislación, la situación socioeconómica, los recursos propios, utilizando fuentes de información relevantes tales como el sistema de gestión académica de la universidad (GAUR), tendencias en la psicología española analizadas en la conferencia de decanos, análisis de la estrategia de otros centros de la

UPV/EHU, de Facultades de Psicología del entorno geográfico cercano y las nacionales e internacionales de referencia.

Los análisis DAFO que se realizan en cada reflexión estratégica (RE), así como los análisis realizados en los informes de gestión, de seguimiento/acreditación de titulaciones, autoevaluaciones EFQM, MGA y AUDIT nos permiten identificar las amenazas y oportunidades existentes que puedan ser claves en nuestra estrategia.

Dentro de la estrategia de vigilancia competitiva se comparan los resultados obtenidos en indicadores clave (nota media de ingreso, número de estudiantes, tasas de inserción laboral, tasas de rendimiento) con los publicados por el Ministerio de Educación relativos al resto de Universidades que ofertan el Grado en Psicología. Se realiza un seguimiento de los éxitos obtenidos por facultades similares en relación con los contrastes externos y las evaluaciones obtenidas, y se toman como modelo aquéllos centros que han sido reconocidos por las agencias de calidad como excelentes.

El procedimiento de evaluación, análisis, revisión y mejora, establece las fuentes mediante las que captamos la información. El análisis de la información se ha automatizado mediante la corrección de encuestas en lectora óptica y hojas Excel diseñadas para extraer los indicadores de manera automática. Existen informes modelo que facilitan la elaboración de informes de resultados. Los resultados obtenidos se incluyen en la plataforma UNIKUDE (A11) que permite analizar tendencias, analizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y de las acciones anuales. Asimismo, esta herramienta facilita la autoevaluación que se realiza en los informes de seguimiento, de acreditación, de gestión y AUDIT.

E.2 Cómo reflexionamos y establecemos la estrategia

La RE que se realiza cada cuatro años (proceso 1.1), coincidiendo con el cambio de mandato Decanal de la PsF-FPs, constituye la base del programa electoral de dicho cargo. El proceso de RE implica los siguientes pasos: 1) revisión de la Misión, 2) análisis DAFO por parte de grupos focales con principales grupos de interés, 3) identificación de debilidades y fortalezas en los resultados de encuestas de satisfacción de los grupos de interés, evaluación del PDI, indicadores del SGIC, resultados de proceso de acreditación, 4) Análisis DAFO por parte del ED y Comisión de Calidad de los resultados obtenidos en 2) y 3), 5) definición de la Visión, 6) definición de líneas estratégicas, objetivos estratégicos, acciones estratégicas y acciones de proceso para los planes anuales de gestión, dirigidos a la consecución de la visión, 7) Cruce DAFO con acciones de proceso, teniendo siempre en cuenta los valores del Centro.

Anualmente, desde 2004, el ED lleva a cabo una autoevaluación (EFQM/MGA y/o AUDIT), así como la evaluación de las titulaciones y la elaboración de informes de seguimiento y/o acreditación de las titulaciones (evaluadas externamente) y de gestión. Estas autoevaluaciones permiten actualizar y revisar el PE y su cumplimiento hasta la siguiente RE.

Para diseñar este proceso, los diferentes equipos directivos han recibido formación en gestión por procesos, modelo EFQM/MGA y modelo AUDIT, entre otros. Asimismo, ha contado con asesores externos tales como miembros de la Cátedra de Calidad/Servicio de Calidad y Evaluación Institucional de la Universidad y consultoras de prestigio.

Como puede comprobarse en los tres planes estratégicos de la PsF-FPs, la RE ha contemplado los cambios legislativos futuros en relación con las titulaciones. Este proceso se ha ido revisando y mejorando en las tres RE realizadas desde 2005.

Partiendo del análisis DAFO previamente descrito, el equipo de RE define las líneas y objetivos estratégicos mediante los que se pretende alcanzar la visión. Las acciones estratégicas y de proceso visibilizan los diferentes escenarios y alternativas que se utilizarán para lograr dichos objetivos. Estas acciones se revisan, actualizan y modifican, si procede, en cada revisión anual, adaptándolas a las novedades que surjan.

La PsF-FPs tiene definida su propuesta de valor (A12) cuya permanente innovación pretende que tenga como resultado alcanzar el posicionamiento de la PsF-FPs como

referente académico, social y laboral, lo cual constituye la primera estrategia definida en el PE 2015-2019 (A13).

El PE planifica un cronograma para cada acción de proceso, identificando si se trata de acciones anuales o previstas para una fecha concreta. Esto permite planificar la estrategia a corto y largo plazo, teniendo en cuenta que dichas acciones deben coordinarse con la gestión cotidiana definida en la gestión por procesos.

Como se recoge en el Plan de Innovación (A7) y se explicita en la vigilancia competitiva de la PsF-FPs, uno de los elementos clave de la gestión del centro radica en adelantarse a los cambios previstos. Así, las revisiones anuales del PE permiten evaluar la posible existencia de riesgos y se planifican acciones alternativas en caso de que las mismas tengan lugar. A modo de ejemplo, ante la incertidumbre de la regulación del MPGS, la PsF-FPs se adelantó y tenía la documentación preparada, así como las alianzas con los vicerrectorados establecidas, lo cual hizo que fuera el primer MPGS verificado por ANECA de las Universidades Españolas.

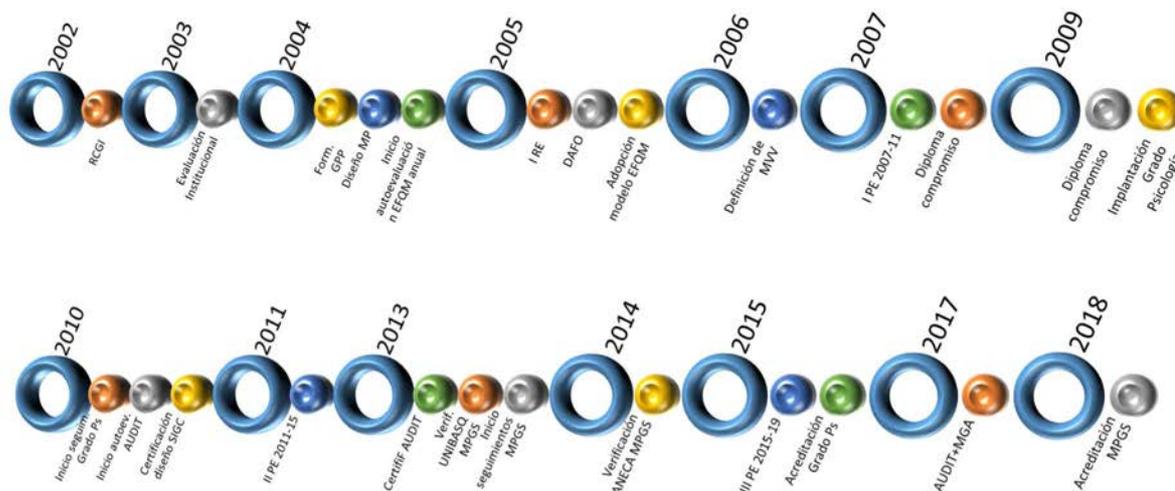


Figura 1: Principales hitos en la estrategia del centro

Así, como se recoge en el PE 2015-2019 (A13) aprobado por la JF, 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 en Psicología así como el diseño e implantación del Máster de Psicología General Sanitaria que da acceso a la profesión regulada de Psicólogo General Sanitario, la PsF-FPs llevó a cabo un proceso de reflexión para establecer los nuevos retos a lograr en los próximos años.

Este proceso de reflexión pretendió en todo momento la alineación con el PE de la UPV/EHU, teniendo en cuenta sus ejes estratégicos: Formación, Investigación, Internacionalización, Gestión y Compromiso Social. En este sentido, se decidió que, para ese periodo, la estrategia de la PsF-FPs se debía caracterizar por su capacidad de adaptación a las nuevas necesidades, impulsando para ello la I+D+i, la internacionalización del alumnado y sus

profesionales, teniendo siempre en cuenta los valores y el compromiso social.

Seguidamente, el equipo de la RE revisó y actualizó la misión de la PsF-FPs. Se llevó a cabo un análisis DAFO, a partir de los resultados obtenidos de diferentes fuentes (encuestas de satisfacción, indicadores, grupos focales, resultados obtenidos en el seguimiento y acreditación de los títulos) las cuales garantizan contar con la opinión de todos los grupos de interés (A9).

Partiendo de la misión revisada y del análisis DAFO, la PsF-FPs elaboró la visión para el año 2019, la cual incluye el principal objetivo de visión y las líneas de visión que se establecen para lograr dicho objetivo. Para hacer realidad la visión, el equipo de RE definió 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. Todo ello, se realizó teniendo en cuenta los recursos humanos, de infraestructura y económicos disponibles.

Finalmente, con el fin de garantizar la operatividad del PE, se elaboró el cruce entre el DAFO y las acciones de proceso. De este modo, la estrategia elaborada se incardina perfectamente en el Sistema de Gestión por procesos del Centro y las acciones previstas forman parte de los sucesivos planes de gestión anuales derivados del PE.

E.3 Cómo desplegamos la estrategia

El PE tiene identificadas las acciones de proceso y el cronograma de implementación para lograr la consecución de los objetivos y líneas estratégicas. A través del aplicativo UNIKUDE, las acciones son asignadas a cada uno de los procesos del SGIC, los cuales tiene un responsable y una serie de propietarios que configuran los equipos de proceso. La implementación de los procesos y de las acciones asociadas a los mismos son impulsadas por los miembros del ED responsables de los mismos, a través de los equipos, comisiones, grupos de mejora, comisión de calidad, departamentos, consejo de estudiantes, etc. Las acciones están estructuradas de forma que permitan alcanzar los objetivos estratégicos dirigidos a la consecución de la visión, mediante la misión y teniendo en cuenta los valores. Todo el trabajo se coordina en las reuniones semanales del ED, incorporando aquellos aspectos que se consideren puedan contribuir a la mejora de la gestión y la consecución de los objetivos. El plan de innovación y el plan de comunicación (A14) subyacen a este despliegue de la estrategia.

Las diferentes políticas de calidad, medioambiente y seguridad en el trabajo, diversidad, comunicación, igualdad, prevención, lingüística, innovación, se recogen en las cuatro líneas estratégicas que definen el PE, las cuales a su vez están integradas en el sistema de gestión por procesos a través de las acciones desplegadas y los diferentes planes de actuación (promoción de entorno saludable: sostenibilidad medioambiental y prevención (A15), innovación, tutorización del alumnado (proceso 2.4.1), acogida y seguimiento del personal (proceso 3), entre otros).

Para el despliegue de la estrategia, la PsF-FPs utiliza como herramienta de gestión la plataforma UNIKUDE, que permite una gestión ordenada, accesible, rigurosa, y sostenible en el tiempo. Asimismo, la PsF-FPs participa en todas las convocatorias extraordinarias de la UPV/EHU, presentando proyectos ligados a los objetivos estratégicos, lo que nos permite acceder a fuentes de financiación extraordinarias. Esta captación de recursos se está también trasladando a otros organismos tales como la Diputación Foral de Gipuzkoa. La gestión de los presupuestos se realiza teniendo en cuenta el sistema de gestión por procesos, asignando a las diferentes actividades un presupuesto.

La materialización de la estrategia se apoya en la gestión del conocimiento existente en el centro, identificando el talento y las competencias de las personas, priorizando las tareas y las acciones mediante un cronograma compartido. Para la creación de comisiones, grupos de trabajo, se

intenta combinar la inclusión de personas cuyo conocimiento, talento y/o competencias sean acordes con los objetivos a alcanzar y la equidad representativa de los diferentes grupos de interés. Las tareas y acciones se planifican priorizando las mismas de modo que se logren los objetivos y, a su vez, no se produzcan situaciones de "burn out" en el equipo directivo y equipos de proceso.

La gestión de las alianzas es una cuestión clave en el despliegue de la estrategia. Dichas alianzas se establecen mediante el diálogo permanente con los grupos de interés. Si bien en el modelo organizacional de la PsF-FPs las decisiones son tomadas por la JF, todas las cuestiones susceptibles de generar tensión o que requieren de decisiones estratégicas, son previamente informadas a las direcciones de los departamentos, al PAS y a los representantes del alumnado, fomentando el debate y la toma de decisiones consensuada.

El ED mantiene un contacto permanente con la red de centros de prácticas (A16), ofreciendo ventajas que puedan afianzar las alianzas con dichos proveedores/grupos de interés/clientes, y potenciar su fidelización.

Se gestionan las alianzas con los Vicerrectorados de la Universidad mediante la participación proactiva en Consejo de Gobierno, Claustro, comisiones estatutarias, comisiones estratégicas, etc., con la finalidad de generar un clima de confianza mutua que facilite la gestión de las necesidades organizativas y estratégicas.

Son también objeto de alianzas necesarias, para lograr los objetivos estratégicos, las Universidades extranjeras con las que existen convenios de movilidad (A17) y con las que se mantienen estrechas relaciones dirigidas a la fidelización.

Asimismo, son estratégicas las alianzas con la Conferencia de Decanos de Psicología de las Universidades Españolas (CDPUE), en la que la representación de nuestro Centro es proactiva en la gestión de dicho organismo, siendo estratégica su relación con los Ministerios responsables de regular nuestra oferta académica.

El despliegue de la estrategia mediante el sistema de gestión por procesos, requiere de la continua comunicación con los grupos de interés, lo cual se lleva a cabo mediante diferentes canales, tal y como se refleja en el plan de comunicación del Centro. Asimismo, la gestión y la consecución de los objetivos estratégicos requiere de la alianza con los grupos de interés (A9), a través de la interacción directa con las personas, siendo fundamental la fluida relación con las direcciones de los departamentos, con el consejo de estudiantes, con los centros de prácticas, los vicerrectorados, colegio profesional, comisiones estatutarias y servicios de la universidad.

El informe de gestión anual (A18) y los informes de seguimiento y acreditación de los títulos incorporan la estrategia seguida, así como los principales resultados obtenidos, identifican puntos fuertes y áreas de mejora, así como el plan de acciones que constituye el nuevo plan de gestión. Tanto la estrategia, como los resultados y los sucesivos planes de acciones anuales están recogidos en la herramienta digital UNIKUDE, la cual visibiliza cómo se despliega la estrategia y los resultados que se van logrando.

E.4 Cómo comunicamos, revisamos y actualizamos la estrategia

La PsF-FPs ha contado desde 2006, con varios planes de marketing, visibilidad y comunicación, fruto del trabajo realizado en 2006 por el grupo de mejora "Bai esan team" y en 2011-12 por un equipo de mejora en el que participó profesorado y alumnado. Los diferentes planes han sido revisados, actualizados y mejorados hasta configurar el actual plan de comunicación. Dicho plan identifica los principales contenidos objeto de difusión y comunicación. El plan se estructura en dos grandes bloques, la descripción de cómo se difunden los contenidos clave y la descripción de los foros clave de comunicación. En ambos bloques, se describe el objetivo, los grupos de interés, los contenidos que se difunden y los canales mediante los que se realiza la difusión, los emisores y el procedimiento del SGIC del Centro al que se asocia.

La configuración de la Comisión de Calidad, reflejada en el reglamento de la PsF-FPs, se realizó con el propósito de que estuvieran representados en la misma todos los grupos de interés de la PsF-FPs. Así, dicha comisión está formada por el ED, los Directores de los Departamentos del Centro, los Responsables de los títulos ofertados, los coordinadores de curso, el PAS y el alumnado, lo cual garantiza la participación de dichos grupos a través de sus portavoces, y facilita la posterior difusión del trabajo, reflexión y resultados acordados.

Asimismo, todas las cuestiones que se abordan en la gestión y que deben ser aprobadas por la JF, son publicadas en la intranet EHUdoku, a la que tiene acceso no sólo los miembros de la JF, sino todo el personal de la PsF-FPs.

La herramienta UNIKUDE, además de ser el medio mediante el que se gestionan los procesos, los indicadores y los informes, constituye un instrumento de comunicación y transparencia en la gestión, dado que todo el personal del Centro puede acceder a consultar la información incluida en dicha plataforma.

El ED, la secretaria de la Decana y la Técnico de Centro, utilizan una agenda y calendario electrónico (Google calendar) para coordinar reuniones y otras tareas del ED y también una carpeta compartida en un servidor de la Universidad denominado Gordetalde. En dicha carpeta, se incluye toda la información que se utiliza para la gestión, tanto la pública como la confidencial y de uso exclusivo del equipo gestor. En dicha carpeta se encuentra la práctica totalidad de los registros a los que se alude en el manual de gestión del Centro.

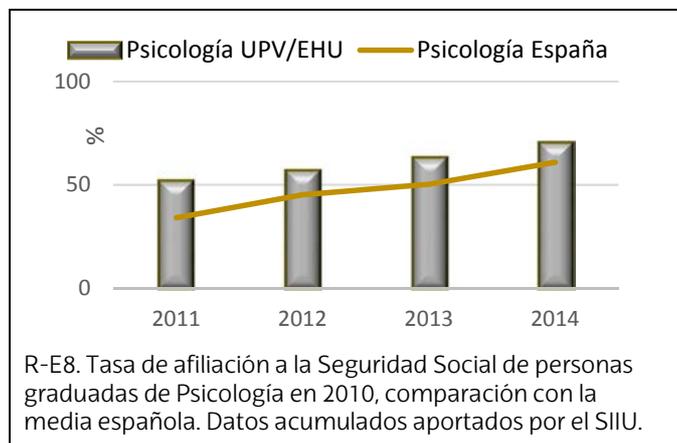
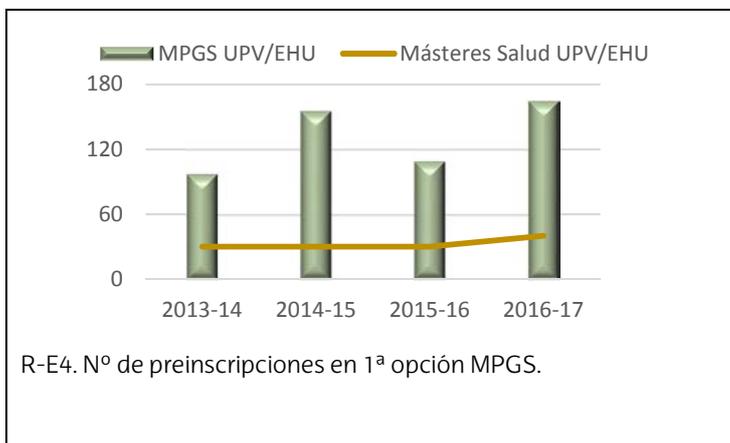
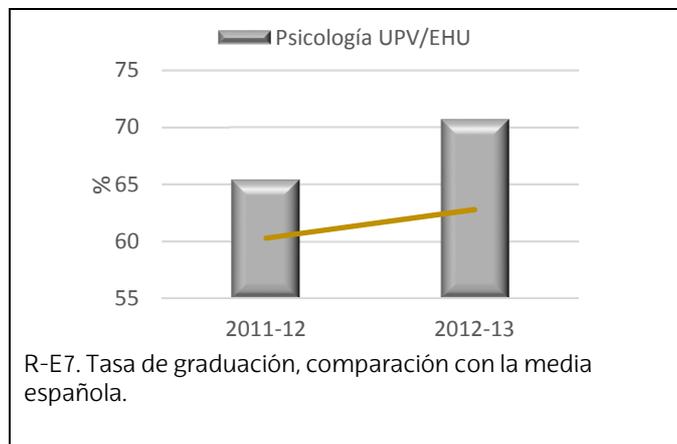
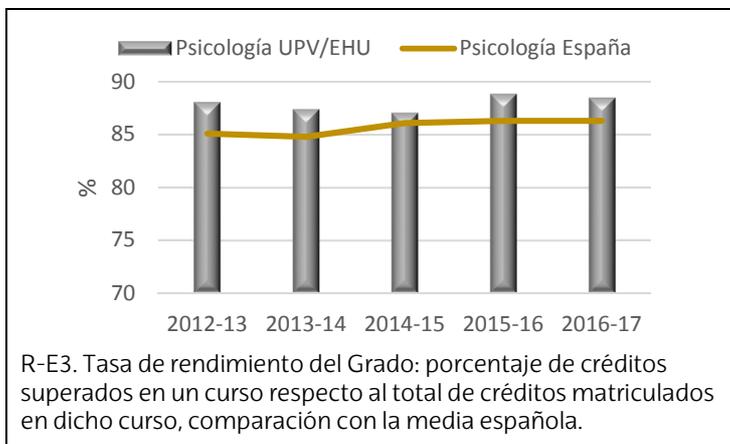
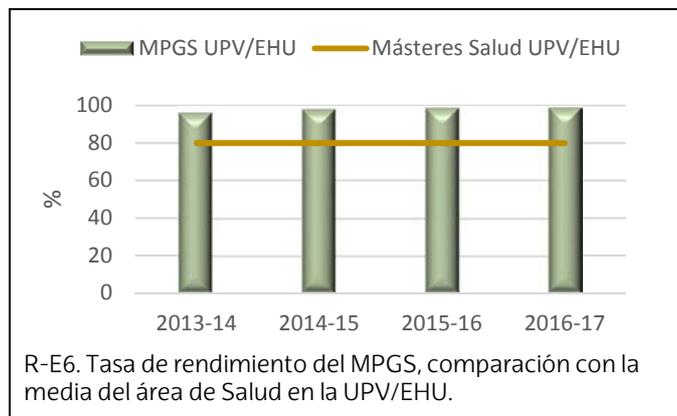
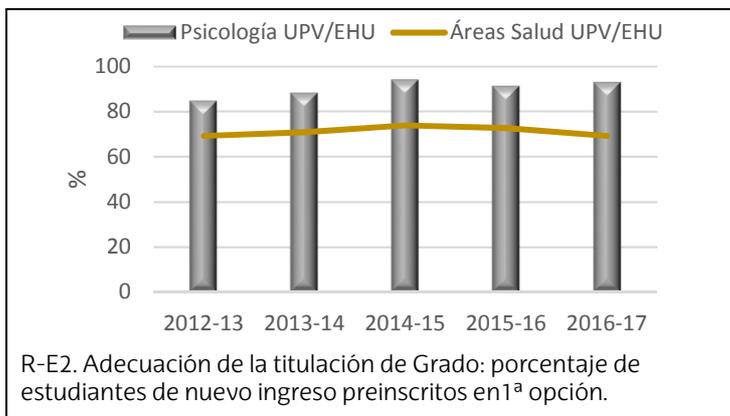
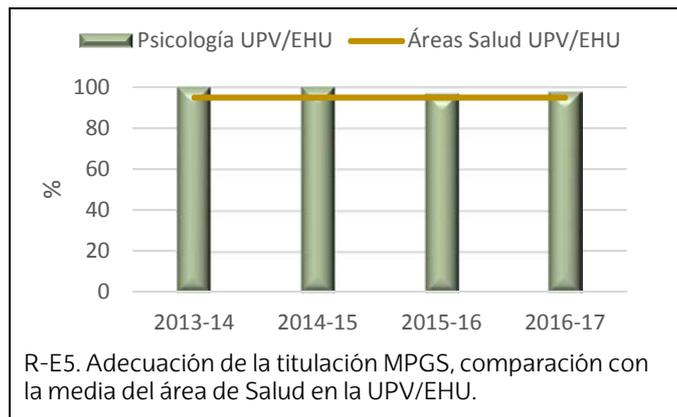
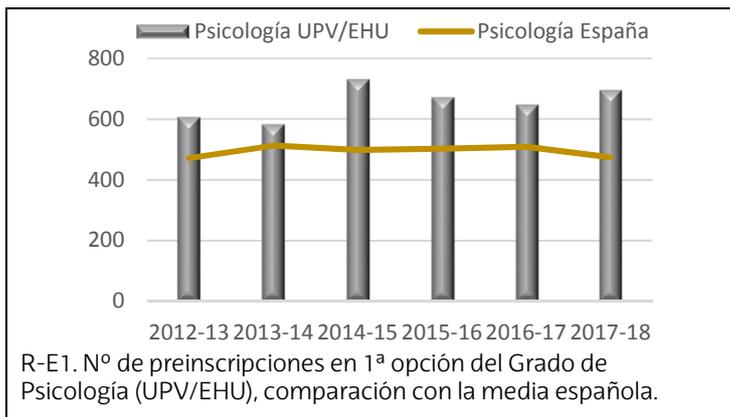
Para facilitar el acceso a la información, se utiliza un lenguaje diferente dependiendo del interlocutor, con un lenguaje sencillo y directo e identificando los contenidos de interés cuando nos dirigimos al futuro alumnado, facilitando al alumnado de grado y posgrado el acceso a la información más relevante mediante "atajos" en la web. Utilizando un lenguaje formal pero accesible evitando los

tecnicismos propios de la gestión para dirigirnos al profesorado y al PAS. Mostrando la gestión y los resultados relevantes cuando nos dirigimos a la sociedad (mercado laboral, organismos e instituciones). Y utilizando un lenguaje técnico, de gestión y calidad cuando nos dirigimos a las agencias evaluadoras y al vicerrectorado responsable de supervisar nuestra gestión. Asimismo, dependiendo del grupo de interés se utilizan canales diferentes y adaptados a los mismos.

La revisión de la estrategia se realiza mediante el procedimiento 6. Evaluación, análisis, revisión y mejora. Dicha revisión es liderada por el ED y la Comisión de Calidad. Anualmente, el ED y la Comisión de Calidad revisan los resultados obtenidos a través del análisis de los informes de resultados elaborados, los valores de los indicadores obtenidos (UNIKUDE) y sus tendencias, y elabora los informes de seguimiento y/o de acreditación de los títulos y el informe de gestión. En dicho proceso, se retoma el PE, se analizan los objetivos alcanzados y su nivel de consecución, y se plantean las nuevas acciones para el siguiente periodo anual, lo cual constituye el nuevo plan de gestión anual. En dicha reflexión, se analiza no solamente la viabilidad y oportunidad de implementar las acciones programadas en el PE, sino que se realiza un balance entre la eficacia prevista y la eficiencia en su implementación. Se analizan los recursos humanos y económicos disponibles para ello, y se toman las decisiones pertinentes al respecto. Ello implica habitualmente modificar las acciones de proceso planificadas en el PE, aunque siempre manteniendo los objetivos consensuados en la PsF-FPs.

En el caso de que dichos objetivos se estimen deban ser modificados, se procedería a la reformulación del PE. Cualquier cambio en dicho plan, así como los informes realizados y el plan de gestión propuesto, son comunicados a todo el centro y propuestos para su aprobación por la JF.

RESULTADOS DE ESTRATEGIA



The image features a central white rectangular box containing the word "CLIENTES" in a bold, black, sans-serif font. The background is a collage of torn paper pieces in white, black, and grey, creating a layered and textured effect. The word "CLIENTES" is positioned in the upper-middle section of the frame.

CLIENTES

C.1 Cómo gestionamos las relaciones con clientes

Los principales clientes de la PsF-FPs son el **alumnado matriculado** y el **alumnado potencial**, las **organizaciones** en las que se insertan laboralmente y a través de las cuales se aportará valor a la **sociedad**.

Como indica la Misión de la PsF-FPs, su objetivo es formar profesionales cualificados, 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 oferta dos titulaciones (Grado en Psicología y Máster en Psicología General Sanitaria), además de colaborar con otros posgrados (Máster en Psicología: Individuo, Grupo, Organización y Cultura; Máster en Psicología de las Organizaciones e Intervención Psicosocial; Programa de Doctorado en Psicología). También transfiere conocimiento dando apoyo científico-técnico a organizaciones y entidades, siendo un referente de investigación (A19).

Para conocer las necesidades y expectativas de sus clientes, la PsF-FPs utiliza sistemáticamente herramientas como encuestas a empleadores y alumnado, grupos focales y de mejora con alumnado y egresados, análisis de la inserción laboral, estudio de prospección laboral, entrevistas periódicas con el colegio profesional, entre otros. Complementariamente, mantiene otras vías para recoger directa e indirectamente sus necesidades y expectativas: las reflexiones estratégicas; reuniones presenciales con alumnado, con el Consejo de Estudiantes, direcciones de Departamentos, delegados y delegadas, PDI, PAS, etc.; grupos focales y de mejora; visitas y contactos con las entidades que reciben alumnado en prácticas; contactos con universidades con las que se mantienen convenios para el intercambio académico y la movilidad del alumnado; presencia en las Ferias de Orientación Universitaria de la UPV/EHU y en la semana del máster (Master Astea) de la UPV/EHU; organización de Jornadas de Puertas Abiertas; programa de acogida del nuevo alumnado, jornadas de inserción laboral; organización de jornadas de Psicología en coordinación con el Colegio Oficial de Psicología de Gipuzkoa (COP) y dirigidas a alumnado y profesionales; participación en la Semana de la Ciencia (Zientzia Astea). Con todos estos datos la PsF-FPs analiza las necesidades y expectativas de los clientes para poder adecuar la oferta de titulaciones a las mismas.

Tanto en las ferias mencionadas como Master Astea, las Jornadas de Puertas abiertas, las Jornadas de Psicología, etc., las personas de la PsF-FPs se ponen en contacto con los clientes. Las Jornadas profesionales que se organizan en el centro, se aprovechan para acercar a los empleadores potenciales a la PsF-FPs, dándoles la oportunidad de exponer al alumnado la actividad que se realiza en su organización y facilitar el acceso al mundo laboral. Las prácticas obligatorias y voluntarias son también una excelente plataforma para poner en contacto a nuestros clientes entre sí (alumnado y organizaciones). Anualmente la PsF-FPs colabora con el USAC (University Studies Abroad Consortium) con sede central en la Universidad de Nevada (Reno). La Facultad colabora proporcionando cursos de formación en temas específicos de la Psicología que son impartidos tanto al alumnado extranjero visitante como a

alumnado de la UPV/EHU. Estos encuentros formativos potencian las relaciones internacionales entre universidades y también entre el alumnado.

Además, en la web de la PsF-FPs se incluyen los datos de contacto e información acerca del personal del centro, así como de organizaciones de especial interés.

El Proceso 5, Información y Comunicación, es el responsable de la comunicación interna y externa del Centro, así como de la gestión de la Información y del Conocimiento. Asimismo, en el Plan de comunicación aparecen detalladas las vías y procedimientos utilizados para comunicarnos con los clientes.

Por otra parte, el profesorado de la PsF-FPs colabora con entidades y organizaciones a través de convenios cuyo objetivo es la investigación, la transferencia del conocimiento y aprovechar de esta manera el conocimiento de la organización, sus instalaciones y los recursos tecnológicos. Estos convenios son gestionados por los Vicerrectorados correspondientes.

El Procedimiento 6.3. ASQR, describe esta gestión, que también se aplica a los recibidos por las otras vías: Registro, instancia general disponible en la Secretaría del Centro y en la página web y las que se reciben por correo electrónico o de manera informal. Los ASQR del alumnado y organizaciones, recibidos a través tanto del formulario web como de su versión en papel, son gestionados de manera centralizada por la Decana, garantizando el anonimato, y se atienden, en función del área al que corresponda, entre los distintos vicedecanatos, Secretaría del Centro y Departamentos, dándose respuesta a la mayor brevedad posible, y siempre dentro del plazo comprometido en el procedimiento y publicado en la página web.

Las demandas de apoyo de las organizaciones son diversas, pudiéndose destacar la demanda de colaboración para la transferencia de conocimiento que se responde tramitando con agilidad convenios con las organizaciones interesadas. La demanda de los medios de comunicación para tratar temas de interés se atiende con inmediatez a través de la oficina de comunicación de la UPV/EHU y utilizando el conocimiento existente dentro de nuestro Centro.

Asimismo, se atiende y responde con agilidad a las solicitudes de difusión de ofertas de empleo, formación, utilización de las instalaciones de la PsF-FPs, invitaciones institucionales, apoyos y avales, colaboración con ONGs, etc. Las demandas de los clientes que no pueden ser atendidas y/o resueltas por el Centro son derivadas de manera inmediata a las instancias que correspondan.

A través de la información recogida en las encuestas de satisfacción realizadas a los grupos de interés, tal y como se define en el proceso 6. Evaluación, análisis, revisión y mejora, se detectan las fortalezas y debilidades, que derivan en acciones a incorporar en el plan de gestión anual.

La fidelización del alumnado egresado y de las organizaciones que constituyen potenciales empleadores es uno de los objetivos a los que se presta especial atención. Para ello, animamos al alumnado egresado a que se asocie a la red de antiguos alumnos/as de la UPV/EHU, EHUalumni. Desde que se constituyó esta asociación, el ED

cambió el formato de la ceremonia de entrega de diplomas, invitando anualmente a un EHUalumni de la PsF-FPs como ponente y así reforzar el vínculo con este colectivo. Por vías formales o informales, la PsF-FPs pretende mantener contacto con las personas egresadas de este centro, tanto para ofrecer formación de posgrado especializada como para recabar información de interés conducente a la mejora de nuestra oferta actual.

Por su parte, la gestión de las prácticas externas mediante su modelo de tutorización, pretende ofrecer a los empleadores que colaboran en esta tarea formativa una gestión ágil, con relaciones entre ambas instituciones basada en la confianza y la capacidad de innovar. Nuestra vocación de servicio queda patente en la gestión de las prácticas de cooperación al desarrollo o la participación en el Servicio de Atención Psicológica, entre otros. Finalmente, toda la investigación, así como todos los trabajos de fin de grado y fin de máster que implican algún tipo de investigación o transferencia de conocimiento en los que se utilicen seres humanos para el estudio, deben ser objeto de evaluación por parte del Comité de Ética para la Investigación con Seres Humanos de la UPV/EHU.

C.2 Cómo diseñamos, desarrollamos y comercializamos productos y servicios orientados hacia clientes

El proceso 1. Planificación estratégica, incluye los subprocesos de Planificación estratégica, Plan de Gestión Anual y Planes de Estudios (procedimientos referidos a propuesta, modificación, supresión, seguimiento y acreditación de las enseñanzas, y perfil de ingreso y egreso. Dichos procesos son revisados anualmente, y a través del análisis, revisión y mejora de los resultados, se garantiza que se responde a las necesidades y expectativas de los clientes.

En cada RE y con los informes de gestión y seguimiento/acreditación anuales, tras identificar áreas de mejora en nuestra oferta académica, se planifican los objetivos y las acciones para conseguirlos. Este plan de acciones anual permite adaptar y orientar, dentro del contexto normativo universitario, la oferta académica a las expectativas de los clientes y hasta cierto punto anticiparnos a cambios normativos y/o derivados de la demanda. Esta adecuación a las nuevas necesidades se puede concretar en el diseño y oferta de nuevos grados, posgrados, títulos propios, talleres etc., así como en la actualización o modificación de temarios en asignaturas ya existentes. Ejemplo de la nueva oferta de posgrado es el Máster de Psicología General Sanitaria ofertado en 2014. Los equipos de coordinación de las asignaturas tanto de grado como de máster analizan periódicamente la adecuación del temario.

En este momento, la PsF-FPs está inmersa en un debate para evaluar la pertinencia y viabilidad de ofrecer una nueva titulación, cuestión que responde a una de las acciones del PE y que viene definida dentro de la vigilancia competitiva. Con vistas al futuro inmediato, se está analizando la oportunidad de ofrecer "píldoras formativas", cursos de formación continua breves, monotemáticos y dirigidos tanto al alumnado actual, al egresado y a los profesionales.

En el diseño de los títulos de la PsF-FPs participan PDI, PAS y alumnado como miembros de las Comisiones de Plan de Estudios. Asimismo, para la propuesta de este título se llevaron a cabo diversos procedimientos tanto internos (Comisión Plan de Estudios, AICRE, SICRE, EPD, IBPI, IPBII, procedimiento de alegaciones en el centro) como externos (Grupo mejora, estudio de las demandas de la sociedad, estudio de perfil de egreso, consulta al Colegio Oficial de la Psicología) para definir el perfil del egresado en Psicología y diseñar las competencias y contenidos formativos.

Para el diseño del Máster en Psicología General Sanitaria, se llevó a cabo un procedimiento participativo, con una Comisión de Plan de Estudios con representación de PDI, PAS y alumnado. Este máster se regula mediante la orden ministerial ECD/1070/2013, y el perfil y competencias de egreso vienen definidos legalmente. No obstante, en el diseño de dicha orden ministerial participó activamente la CDPUe en cuya Junta directiva participaba la Decana de la PsF-FPs.

Recientemente, se ha llevado a cabo un grupo focal sobre necesidades formativas y otro con potenciales contratadores, ambos dirigidos a analizar la formación actual de nuestros egresados y pulsar sugerencias respecto a innovaciones formativas (formación complementaria y formación reglada). Estos grupos focales son parte de la vigilancia competitiva de la PsF-FPs.

Con el objetivo de alcanzar el posicionamiento de la PsF-FPs como referente en la sociedad, se están desarrollando nuevos servicios suscribiendo convenios con organizaciones para colaboraciones de investigación, además de las formativas ya existentes. Estas organizaciones son, simultáneamente, proveedores (centros de prácticas del alumnado) y clientes (potenciales contratadores de nuestros egresados). Con este mismo objetivo, se han organizado las Jornadas de la Psicología, en colaboración con el COP, dirigidas a profesionales y a la sociedad en general.

Partiendo de la información extraída de grupos focales, durante el curso 2011-12 se elaboró un Plan de Marketing que, en el curso 2012-13 fue mejorado y se denominó Plan de Visibilidad. Dicho plan explicita las deficiencias encontradas, sus objetivos, los grupos de interés y las acciones a realizar, identificando diferentes estrategias para lograr el buen posicionamiento de la PsF-FPs y dar a conocer nuestros productos y servicios. A partir de este documento se creó el actual Plan de Comunicación en el que se incluyen los canales de comunicación con nuestros clientes y grupos de interés. Destacan como principales estrategias de captación de alumnado, la participación en ferias y jornadas de puertas abiertas para alumnado potencial y familias, campañas de marketing en radio, participación en medios de comunicación, redes sociales, etc. siempre utilizando la imagen corporativa de la UPV/EHU.

Aunque el ED no gestiona la investigación del Centro, la PsF-FPs a través de sus grupos de investigación, da apoyo científico y académico a organizaciones y entidades externas, lo que le permite ser un referente de investigación orientada a la generación de conocimiento en Psicología y al servicio de la Sociedad. Además, la web de la PsF-FPs representa una vía clave de difusión hacia nuestros clientes. Está estructurada en cuatro secciones

principales: i) Información general, ii) Información académica iii) Alumnado y iv) Gestión del Centro. En estas secciones se puede acceder a información sobre los servicios del Centro, a los Servicios de la UPV/EHU, o a enlaces externos. También hay banners para programas de movilidad, salidas profesionales, investigación, multimedia, y se publican periódicamente noticias y eventos de interés relacionados con el Centro.

El SGIC tiene definidos un conjunto de indicadores que permiten evaluar el impacto de todas las estrategias mencionadas. Entre otros, se analiza la satisfacción con las jornadas de puertas abiertas, los datos de preinscripción y matrícula, la adecuación a la titulación y los resultados de los grupos focales.

C3. Cómo producimos y distribuimos productos y prestamos los servicios

Para garantizar la adecuada planificación de nuestra actividad, el SGIC tiene definido el proceso clave de *Formación*, mediante los subprocesos: 2.1. Captación del alumnado, 2.2. Acceso y matriculación, y 2.4 Desarrollo de las enseñanzas de grado, mediante los que se gestionan las actividades relacionadas con la titulación de grado y el subproceso 2.5 mediante el que se gestiona el MPGS. Estos procesos y subprocesos engloban los procedimientos clave de nuestros servicios: captación de alumnado, acceso y matriculación, perfil de ingreso y egreso del alumnado y programa de acogida de nuevo ingreso, plan de acción tutorial, la elaboración y gestión de horarios y exámenes, coordinación de las titulaciones y gestión del trabajo de fin de grado (TFG) y trabajo de fin de máster (TFM); movilidad nacional e internacional, las prácticas externas y las actividades que facilitan su inserción laboral, así como las actuaciones para convertir en tituladas y titulados al alumnado de grado y máster de la PsF-FPs.

Además, el resto de procesos y procedimientos, tanto estratégicos como de apoyo, describen cuestiones tales como los mecanismos para establecer las eventuales modificaciones de los planes de estudios, así como la planificación de nuevas titulaciones (Proceso 1.3 y subprocesos relativos a la propuesta, modificación, supresión, seguimiento y acreditación de las enseñanzas), la gestión académica y administrativa (Proceso 4.2) que incluye el reconocimiento y transferencia de créditos, gestión de actas, evaluación por compensación, homologación y gestión de becas, certificados y títulos. El proceso 4.3 describe la gestión de recursos y servicios.

Todos estos procesos y procedimientos son objeto de análisis, revisión y mejora, habiendo logrado objetivos tales como la actualización anual de las guías docentes y su puntual publicación, tras la coordinación anual de los equipos docentes. Estas guías han seguido el formato del programa Docentiaz hasta que la Universidad ha incorporado dicho formato en la plataforma GAUR donde se gestionan las actualizaciones y desde donde se publica en la página web donde tanto el alumnado actual como el potencial puede acceder a esa información. Asimismo, se han reducido los plazos de respuesta en los trámites administrativos, se ha logrado la publicación anticipada de los horarios y actualización permanente de sus modificaciones, la mejora de la coordinación de los equipos

docentes y de las asignaturas entre sí, y la formación permanente del profesorado, entre otros.

Se han diseñado protocolos para la gestión administrativa ágil, un procedimiento de conciliación familiar y de gestión a tener en cuenta a la hora de elaborar los horarios, procedimientos de coordinación e innovación, procedimiento de gestión de las solicitudes del personal relativas a incidencias de mantenimiento, etc.

El diseño e implementación del software *Psikoplan* permitió agilizar la coordinación y evitar el solapamiento entre asignaturas, en la implantación del Grado de Psicología. Este software fue creado a partir de un proyecto de innovación (IBP) con el objetivo de dar respuesta a los estudios realizados al respecto sobre el tiempo que invierte el alumnado en las asignaturas en tareas no presenciales. Así, mediante este software los equipos docentes planifican el cronograma de docencia presencial y no presencial con el fin de elaborar los horarios en función del mismo y coordinar las tareas no presenciales tales como entrega de trabajos, exámenes parciales, etc.

La gestión de horarios de clase y reserva de aulas se ha agilizado notablemente mediante el uso del software *GpUntis* y *WebUntis* y la plataforma *Egela* permite que la gestión de la información y los soportes a la docencia sean fácilmente accesibles por parte del alumnado. El profesorado, PAS y alumnado, además, emplea habitualmente todas las herramientas informáticas puestas a su disposición por el centro y por la universidad (programas informáticos específicos, GAUR, acceso permanente a internet, recursos de biblioteca, etc.).

El Servicio de contabilidad de la UPV/EHU es el encargado de desarrollar las herramientas económico-financieras que nos permiten conocer los costes producto/servicio. En la acreditación del grado se presentó un documento en el que se analizaban determinados aspectos, mientras que la contabilidad de costes se encuentra en desarrollo. La PsF-FPs participa en todas las convocatorias de la UPV/EHU para acceder a fondos extraordinarios, los cuales permiten la ejecución de las actividades programadas hacia los clientes. Asimismo, se buscan alianzas con otros grupos de interés para buscar la financiación necesaria en la organización de actividades.

El proceso de Gestión de recursos y servicios, en el que se integran los planes de Mantenimiento y de Promoción de un Entorno Saludable, describe la planificación y ejecución de cómo se gestionan y mantienen los materiales, equipamientos e instalaciones, así como la sostenibilidad medioambiental, la salud y seguridad laboral y la accesibilidad.

El principal servicio que prestamos es la formación, la cual requiere una minuciosa planificación de espacios y horarios. La adecuación de los distintos vectores de las asignaturas, así como la planificación de aulas específicas para las distintas modalidades de docencia se han visto mejoradas con la implantación del programa *GPuntis*. Este programa ha permitido optimizar la utilización de los espacios y aulas de la PsF-FPs, con menor uso de otros espacios del campus, lo cual era altamente demandado por el profesorado y el alumnado. Asimismo, se ha logrado crear un horario que sea sostenible en el tiempo, en una franja horaria continuada, lo que a su vez ha facilitado la

inclusión de las necesidades de conciliación familiar del PDI y responder a las demandas del alumnado.

La PsF-FPs colabora con el Servicio de Personas con Discapacidades para dar atención al alumnado con alguna discapacidad matriculado en las titulaciones del centro. Asimismo, la oferta formativa se adapta según la normativa vigente, al alumnado deportista de alto rendimiento.

La UPV/EHU ha puesto en marcha hace unos años la red EHUalumni, red de antiguo alumnado que tiene como objetivo promover y mantener los vínculos con la Universidad y con las personas de dicha institución. Entre los objetivos que persigue esta red, se encuentra el facilitar el acceso a servicios relacionados con el empleo, el emprendimiento y la formación. La PsF-FPs anima de forma activa a su alumnado para que participe en esta red. Por su parte, la PsF-FPs participa desde su inicio en las convocatorias de los programas IKDgazte, Lehen aukera, Gipuzkoa Talent dirigidos a la inserción laboral del alumnado. Dichos programas, fundamentalmente IKDgazte y Gipuzkoa Talent están dirigidos al desarrollo de competencias transversales del alumnado. La oferta de formación de posgrado es asimismo un servicio integral que se ofrece al alumnado graduado.

C4. Cómo gestionamos las relaciones con las organizaciones proveedoras

Para la PsF-FPs, los aliados y proveedores son las personas, empresas u organizaciones, que mediante la prestación de sus servicios ayudan a realizar la Misión y a alcanzar la Visión de la PsF-FPs. Dentro de los aliados, distinguimos entre externos e internos.

La PsF-FPs debe gestionarse de acuerdo a la normativa de la UPV/EHU y de manera coordinada con los servicios de la

Universidad. La relación con los aliados, tanto internos como externos, se basa en convenios y alianzas. Mientras que la relación con los proveedores, en la mayor parte de los casos, corresponde al Servicio de Contratación y Compras (SCC), dependiente de la Vicegerencia de Patrimonio y Contratación. El SCC tiene como misión principal la gestión de los procesos de contratación de las obras, bienes y servicios que la propia UPV/EHU y sus Centros puedan necesitar para el desarrollo de su actividad docente, investigadora y de gestión. Todo ello se realiza conforme a las necesidades, especificaciones y requisitos que declaran sus usuarios, cumpliendo con lo establecido en la normativa de contratación pública. La ley 9/2017, de 9 de noviembre de 2017, con entrada en vigor el 9 de marzo de 2018, regula el sistema de contratación del sector público.

La relación con los proveedores, basada en la ley de contratación del sistema público, en muchos casos no permite que éstas se establezcan a largo plazo. Sin embargo, las relaciones con aliados internos y externos, se basan en la transparencia, colaboración y confianza mutuas. Son relaciones basadas fundamentalmente en las alianzas y convenios, compartiendo con estos grupos de interés los resultados obtenidos, invitándoles a participar en grupos focales, y contando con su participación en los procesos de evaluación externa (acreditación de titulaciones). Las relaciones tienen como objetivo la fidelización de todos estos aliados, fundamentalmente los externos.

El rendimiento y cumplimiento de necesidades y expectativas en relación con proveedores y aliados se mide mediante las encuestas anuales de satisfacción del alumnado, PDI y PAS. Por su parte, los centros de prácticas evalúan el desempeño y la gestión de las prácticas, lo cual proporciona una visión acerca del cumplimiento de las expectativas de estos aliados.

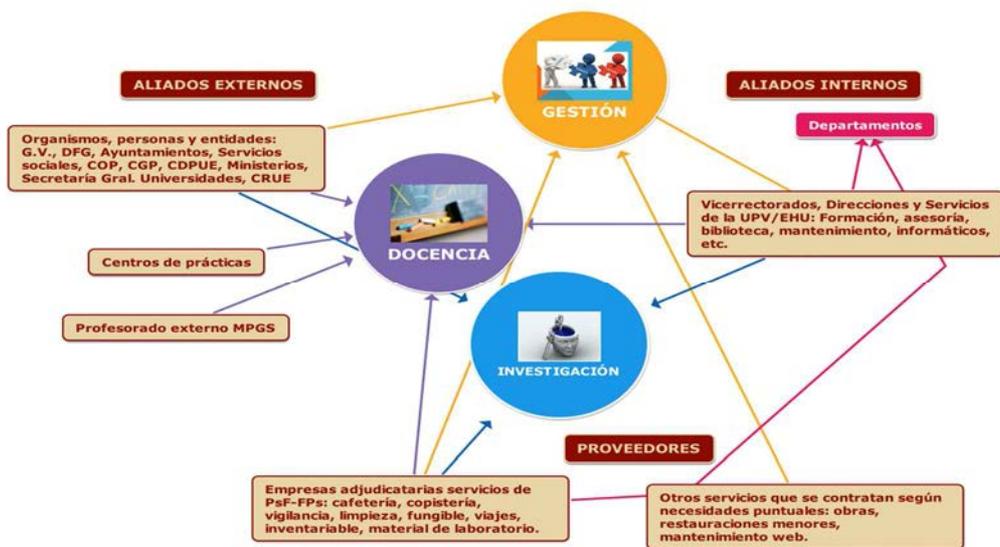
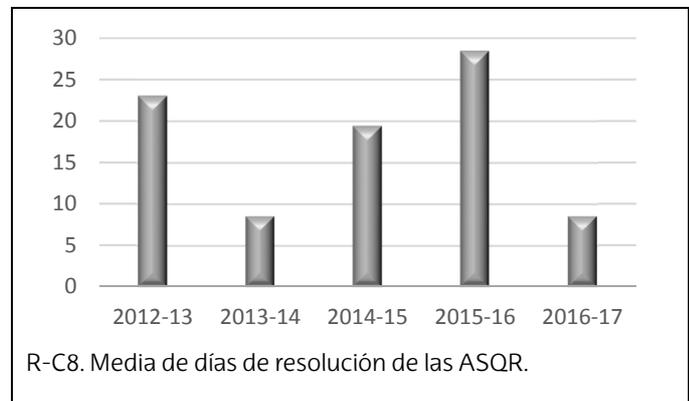
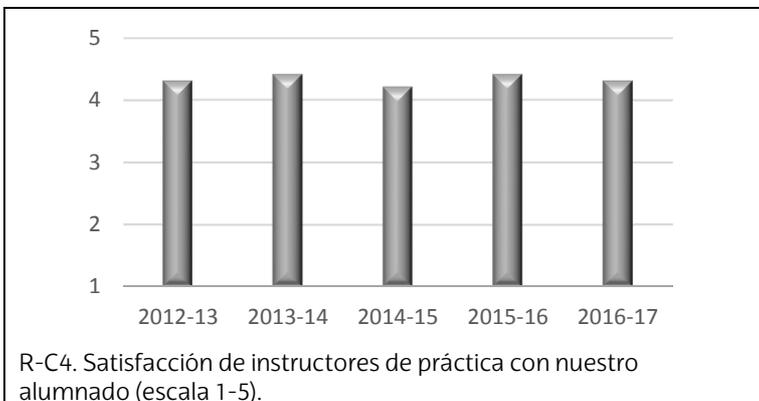
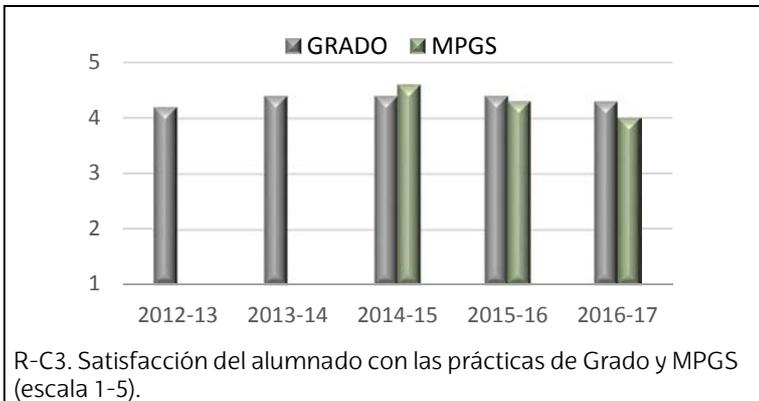
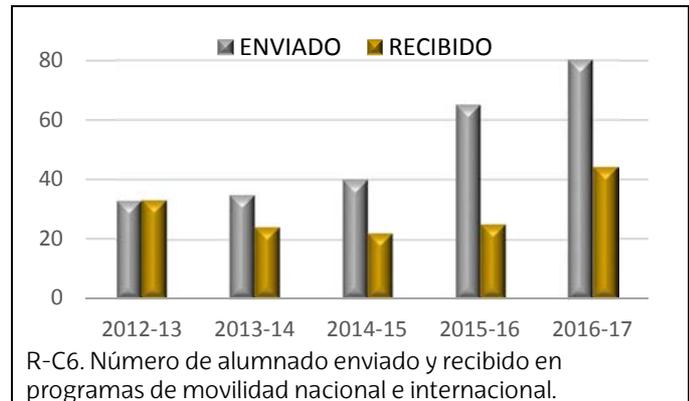
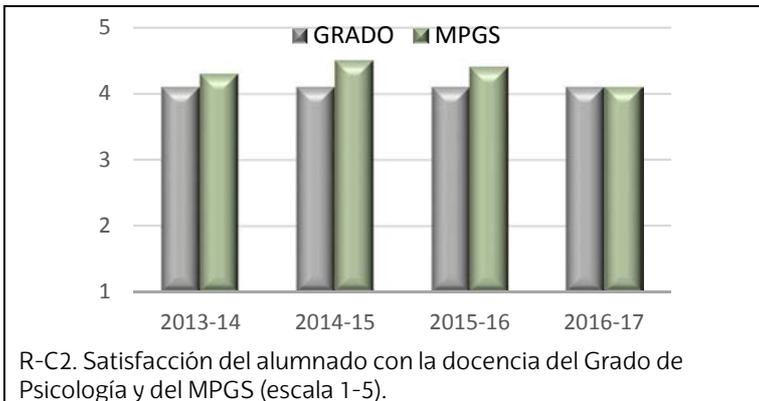
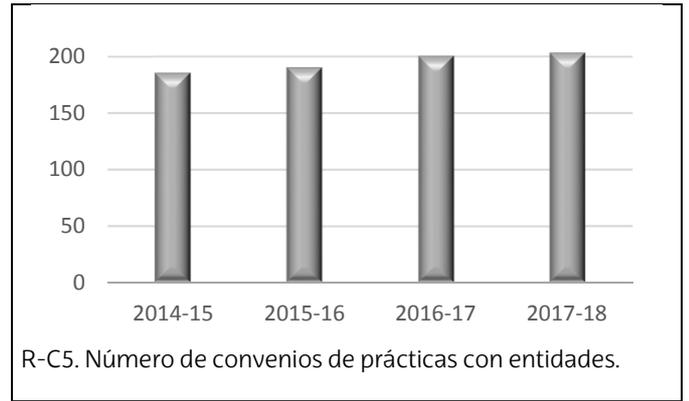
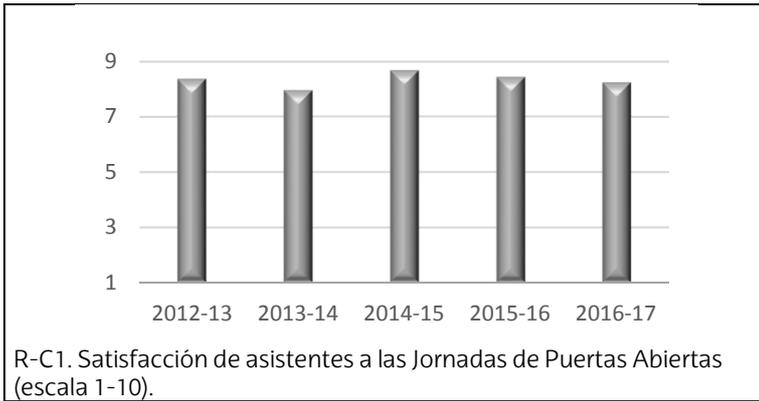


Figura 2: Esquema identificando aliados externos, aliados internos y proveedores

RESULTADOS DE CLIENTES



A large, stylized number '4' is formed by several pieces of light-colored, textured paper cutouts. The paper pieces are layered and slightly offset, creating a three-dimensional effect. The background is solid black, which makes the light-colored paper stand out. The number '4' is positioned in the center of the frame. A white rectangular box is overlaid on the right side of the number, containing the word 'PERSONAS' in bold, black, uppercase letters.

PERSONAS

La Facultad cuenta con un personal formado por dos colectivos: PAS y PDI. El colectivo PAS está formado por 21 personas, correspondientes a la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Centro y a personal de apoyo. Realizan labores administrativas y de apoyo a la gestión, la docencia y la investigación. El colectivo de PDI está formado por aproximadamente 149 personas, que en su mayoría pertenecen a los tres Departamentos que tienen su sede en la PsF-FPs (Procesos Psicológicos Básicos y su Desarrollo; Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento; y Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos). Aproximadamente el 75% corresponde a profesorado funcionario y contratado laboral, en su mayoría permanentes. Este profesorado, adscrito a los Departamentos, es el responsable de la docencia asociada a las asignaturas de las Titulaciones en las que participa. El restante 25% es personal investigador, predoctoral o doctor (Procedimientos 3.1, 3.2 y 3.3).

P.1. Cómo atraemos, seleccionamos, retribuimos y atendemos a las personas

La Universidad elabora las Plantillas de Referencia de cada Centro o Servicio, relación estimada de puestos de trabajo necesarios para abordar las actividades a desarrollar indicando también el perfil necesario que deben poseer dichos puestos.

Con respecto al colectivo de PAS, se accede a los puestos de trabajo a través de Ofertas Públicas de Empleo (OPE). Las vacantes que ocasionalmente se producen son cubiertas mediante concurso de traslado o concurso interno, en los que las personas capacitadas para ocupar las vacantes lo hacen en comisión de servicios. En caso de que las vacantes no puedan ser cubiertas de manera interina, la UPV/EHU dispone de un sistema de "bolsas de trabajo" para cubrir temporalmente estas necesidades sobrevenidas.

En el caso del PDI, el perfil se identifica y define en el diseño de los planes de estudio de cada titulación. Los departamentos proveen el personal docente que se adecua a dichos perfiles. A su vez, los Departamentos establecen el perfil requerido para la contratación de profesorado, el cual es evaluado y seleccionado, mediante convocatoria pública en diferentes modalidades. Todas estas convocatorias públicas de plazas de profesorado o bolsas de cobertura de vacantes requieren la previa aprobación por parte de la JF y del Vicerrectorado de PDI.

La atracción de talento se lleva a cabo tanto en el grado como en posgrado, ofreciendo al alumnado destacado, colaboraciones en diferentes proyectos. Asimismo, al alumnado con talento se le anima a realizar formación de posgrado y doctorado, requisitos para poder posteriormente presentarse a plazas de profesorado. Tanto la Universidad, como el Gobierno Vasco y el MICCIN ofrecen contratos de formación doctoral dirigidas por PDI de la PsF-FPs para formar a los nuevos talentos. Asimismo, los proyectos de investigación (que no son gestionados por el ED) financiados ofrecen contratos de personal investigador en formación adscritos al Centro.

A raíz de la RE se crea un grupo de trabajo para mejorar la acogida de las personas en el centro. Se elabora un Plan de

Acogida para PDI y PAS (A20), donde además de facilitar la Guía de acogida de la Universidad, se recoge la sistemática a seguir para la incorporación y acompañamiento necesario de las personas que entran en el Centro y se informa de los cursos y jornadas que ofrece la Universidad de interés para el personal novel.

Las retribuciones económicas del PDI y el PAS son las establecidas por las administraciones competentes para las diferentes categorías profesionales. Incorporan complementos retributivos, ligados fundamentalmente a la evaluación del desempeño. El PAS y PDI dispone de un complemento económico ligado a la antigüedad (trienios). El profesorado funcionario y contratado puede acceder a distintos complementos retributivos, convocados y reconocidos por la UPV/EHU, el Gobierno Vasco y el Gobierno Central (quinquenios, complementos retributivos adicionales y sexenios de investigación).

Paralelamente, aunque no supone reconocimiento económico, el profesorado puede someter a evaluación el desempeño de su actividad docente, acogiéndose al Programa DOCENTIAZ, impulsado por la UPV/EHU, que se encuentra en la octava edición, y durante el presente curso se procederá a su homologación por UNIBASQ para su implantación oficial en nuestra Universidad y en el que, a falta de los resultados de la presente convocatoria, ya se ha evaluado el 42% del PDI.

Finalmente, el curso 2012/13 la UPV/EHU implantó el Plan de Dedicación Académica (PDA), que contempla las diferentes actividades docentes, investigadoras y de gestión que realiza el PDI. Si bien tampoco lleva asociada retribución económica, sí modula el encargo docente del profesorado.

En la línea de apoyar la conciliación familiar, facilitamos que las personas del Centro puedan acogerse a las medidas establecidas por la UPV/EHU y las Administraciones Públicas, adaptando los recursos humanos disponibles para dar respuesta a las necesidades existentes en cada momento.

Por su parte, la PsF-FPs dispone de un procedimiento de conciliación familiar y de gestión, que se tiene en cuenta a la hora de elaborar los horarios de manera que la jornada laboral del PDI pueda conciliarse con situaciones particulares de las personas.

La UPV/EHU cuenta con un servicio de prevención propio que desarrolla las actividades preventivas necesarias para garantizar la protección, seguridad y salud de la comunidad universitaria, asesorando y asistiendo a la Administración, a los trabajadores/as, a sus representantes y a los Comités de Campus de Seguridad y Salud Laboral. Dicho servicio cuenta con dos áreas: Área Sanitaria y Área Técnica. Además, la UPV/EHU cuenta con el Servicio de Psicología aplicada, en el que participa la PsF-FPs, que ofrece a la comunidad universitaria sus recursos especializados en atención psicológica.

Por su parte, la PsF-FPs cuenta con su propio Plan de promoción de un entorno saludable: sostenibilidad medioambiental y prevención (A15), mediante el que se trata de prevenir problemas de salud, mejorar la calidad del ambiente de trabajo y subsanar problemas de salubridad ambiental.

La Universidad realiza una encuesta bienal de satisfacción PDI-PAS, en la que se evalúan la gestión, servicios, estrategia, reconocimiento por el trabajo, promoción, etc. Los resultados se analizan, se elabora un informe en el que se destacan los aspectos más valorados, así como las áreas de mejora.

P.2. Cómo preservamos y desarrollamos el conocimiento, las competencias y el talento de las personas

A través del procedimiento 3.2. Formación continua del Personal, se establece la sistemática a seguir en los planes de formación para el Personal de la PsF-FPs (PDI y PAS). El objetivo de estos planes de formación consiste en la mejora continua del personal, alineado siempre con el PE de la Universidad y de la PsF-FPs.

El ED dispone de datos del PDI y PAS tales como la trayectoria investigadora, la evaluación del desempeño docente o las áreas temáticas de especialización. A partir de esta información, las personas son motivadas a formar parte de aquellas comisiones o grupos de mejora en las que es necesario que determinadas competencias o conocimientos estén presentes para lograr los objetivos estratégicos.

El Servicio de Asesoramiento Educativo, tiene como tarea principal la formación inicial y continua del profesorado universitario en el ámbito docente, siguiendo los parámetros del modelo educativo IKD, analizando y canalizando los planes de formación del PDI (A21). Así, puede destacarse el programa de formación del PDI (FOPU) dirigido a la formación en docencia, investigación y desarrollo profesional; el programa de desarrollo de la competencia académica del profesorado (IRAKER) dirigido al profesorado doctor en vías de consolidación; el programa para el liderazgo de las académicas (AKADEME) dirigido al empoderamiento de las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad; los talleres dirigidos a la mejora de la planificación docente (DOITU) incluyendo los criterios de calidad del programa Docentiaz; los proyectos de innovación educativa (PIE) que ofrecen financiación a los equipos docentes dirigida a la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje; el programa para el apoyo al desarrollo curricular de los grados (EHUNDU) que ofrece financiación y apoyo a los Centros para la consecución de los compromisos adquiridos ante las agencias externas en lo que respecta al despliegue y materialización de la planificación verificada de cada grado, así como los compromisos IKD de cada Centro; o el programa de formación del profesorado en metodologías activas de enseñanza (ERAGIN) que durante varios años ha estimulado y apoyado el modelo IKD de enseñanza-aprendizaje impulsando el aprendizaje cooperativo, el basado en problemas, en proyectos y el método de caso, mediante el cual se han generado materiales didácticos en metodologías activas publicados para su utilización y mejora por parte de otros docentes.

Por su parte, los diferentes Vicerrectorados ofrecen programas y ayudas para la formación del PDI (Plan de perfeccionamiento del profesorado, Plan de plurilingüismo, bolsas de viajes para congresos, Laboratorio de lenguas, etc.)

Asimismo, La UPV/EHU cuenta con el Servicio de Formación y Planificación, dependiente de la Gerencia, que centraliza las acciones formativas del PAS. La Universidad mantiene una oferta de formación estable, que tiene una periodicidad cuatrimestral. Está dirigida tanto al PDI como al PAS, y se difunde regularmente a través de los canales de comunicación propios de la UPV/EHU e internos del Centro. Tanto el PDI como el PAS reciben diferentes ayudas, económicas y/o liberaciones horarias, que facilitan el acceso a dicha formación.

Por su parte, la PsF-FPs, realiza periódicamente un diagnóstico de necesidades, para detectar lagunas de formación y organizar los cursos de formación necesarios que complementen la ofertada por la Universidad. Además, existen iniciativas de intercambio de conocimiento en el ámbito de la investigación, tanto entre el PDI como entre el personal investigador en formación, a través de seminarios doctorales y de investigación.

La formación del personal queda registrada cada curso académico, sirviendo de base para el análisis mediante el proceso de 6.1. Evaluación, Análisis, Revisión y Mejora. La eficacia de los planes de formación se evalúa en función de los resultados del PDI en investigación y docencia. Para ello, el PDI dispone de evaluaciones externas cuyos datos están, en su mayoría, disponibles en la PsF-FPs: Docentiaz, Sexenios CNEAI, Complementos retributivos adicionales, acreditaciones Unibasq y ANECA. Asimismo, se analizan los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño docente realizada por el alumnado.

La tecnología permite que el conocimiento esté siempre disponible y al alcance de todas las personas. Además, permite una comunicación inmediata con todos los grupos de interés.

Tanto para la gestión como para la docencia, los principales soportes empleados son UNIKUDE, que permite preservar y compartir el conocimiento derivado de la gestión; la intranet EHUdoku, donde se incluye información relativa a la JF, horarios, PIE y otras cuestiones de interés estratégico; Gordetalde, espacio virtual de la UPV/EHU para compartir información de gestión en el ED, Secretaría y Conserjería; GAUR, sistema integrado para la gestión en la UPV/EHU; ARTUS, sistema de datos de la UPV/EHU; Psikoplan para la coordinación y planificación de la docencia; Egela, plataforma moodle de apoyo a la docencia,

Por otra parte, en el ámbito de la investigación, el conocimiento se publica en revistas científicas, y tanto los TFM como las tesis doctorales se publican en el repositorio institucional ADDI. Algunas plataformas como ResearchID, Scopus, Web of Science, InCites, ORCID, etc., así como los motores de búsqueda de revistas y publicaciones, facilitan y permiten preservar la producción científica y un fácil y rápido acceso a la misma. De forma transversal, el correo electrónico institucional permite compartir conocimiento entre las personas, así como la página web en la que se incluye toda la información pública disponible. Se utilizan también otras redes sociales como Twitter o LinkedIn.

El perfil del PDI es, por su propia naturaleza polivalente, ya que sus ámbitos de desarrollo profesional son la investigación, la docencia y la gestión.

De acuerdo con el Plan de Innovación, la PsF-FPs impulsa de manera continua el cambio en el Centro con formación ad hoc. Los principales hitos de cambio han sido el cambio en la gestión, la convergencia con el EEES y la innovación docente, la oferta del MPGS y, en la actualidad, el debate sobre la oferta de nuevas titulaciones.

Además de mediante la formación previamente señalada, se crean permanentemente grupos de mejora y equipos de trabajo que promuevan el debate y la reflexión desde puntos de vista opuestos y críticos, impulsando la creatividad en la búsqueda de soluciones a los problemas que se plantean. Ejemplos de estos grupos son el dirigido a analizar el sentido de pertenencia y a elaborar un plan para potenciar la cooperación, así como el próximo grupo de mejora que tratará de analizar cómo incrementar la participación de las personas en la gestión.

P.3. Cómo favorecemos el compromiso y la motivación de las personas

Se hace partícipe a las personas en la estrategia y en la toma de decisiones a través de los órganos de representación de los distintos colectivos: JF, Comisión de Calidad, Consejos de Departamento y Consejo de Estudiantes. El ED basa su gestión en un estilo de liderazgo compartido que definimos como participativo/colaborativo, por objetivos y valores. Es decir, las personas de la PsF-FPs participan en la gestión del Centro mediante propuestas enfocadas a lograr los objetivos consensuados y definidos en los planes estratégicos y de gestión, y siempre de acuerdo a los valores de nuestra organización. Mediante este liderazgo, se persigue fomentar la implicación y compromiso de las personas con el proyecto y objetivos de la PsF-FPs, el cual se despliega mediante su participación en grupos focales, grupos de mejora, comisiones, coordinación de titulación, coordinador de curso, coordinador de asignatura, equipos docentes. En el despliegue de la estrategia, el/la miembro del ED responsable de poner en marcha una determinada acción, presenta en la reunión el proceso del que depende, así como su relación con la línea estratégica concreta del PE.

Es esencial que todas las personas dispongan de la información relevante para el desempeño de sus funciones. Para ello se procede a la elaboración de un Plan de Comunicación en el curso 2009-10, que ha ido perfeccionándose a lo largo de los años hasta llegar al actual Plan de Comunicación (A14). Este Plan tiene como objetivo estructurar el modo en el que se difunde la información. Asimismo, pretende informar a los diferentes grupos de interés cuáles son los contenidos y los foros clave de comunicación. Constituye una herramienta clave y transversal a todos los procesos y procedimientos del Sistema Interno de Garantía de Calidad del Centro. Los diferentes equipos utilizan las herramientas TIC disponibles (Unikude, EHUDOKU, gordetalde, Dropbox, etc...) para facilitar la cooperación eficaz.

Anualmente, se distribuye a toda la PsF-FPs el informe de gestión, así como los informes de seguimiento y/o de acreditación. Su presentación anual en la JF se realiza poniendo en evidencia la trazabilidad de los resultados en los últimos años. Las diversas acreditaciones y contrastes

de la gestión (contrastos externos Euskalit, acreditación del diseño y de la implantación del SGIC-AUDIT, acreditación de grado en Psicología y de MPGS, doble evaluación AUDIT-MGA) permiten visibilizar los logros de todas las personas en los éxitos de la PsF-FPs.

Para fomentar la participación de las personas en las diferentes actividades de la PsF-FPs, tales como comisiones, grupos de mejora, coordinación de titulación y curso, etc., el ED identifica a los potenciales participantes en función de su talento, de sus valores, intereses y/o necesidades, proponiendo su participación en la actividad concreta, resaltando el porqué de esa selección y animándoles a asumir ese compromiso. Con el objetivo de potenciar esta participación y compromiso, se han diseñado dos grupos de mejora (incrementar la participación en la gestión y fomentar la cooperación) derivados de las conclusiones obtenidas en el grupo de mejora realizado para analizar el orgullo de pertenencia a la Facultad.

Se anima a participar a las personas en el proceso de RE y de toma de decisiones mediante las reuniones de los diferentes órganos: JF, Comisión de Calidad, Coordinación de Curso, Consejo de Estudiantes, grupos de mejora, grupos focales, lo que se traduce en una gestión participativa.

La gestión dentro del ED faculta a cada responsable de proceso a liderar el mismo de forma autónoma, proponiendo los elementos innovadores, así como los cambios y mejoras que considere. Todo ello se comparte con el resto del ED, cooperando todos los miembros en la toma de decisiones.

Se reconoce la participación activa en Equipos de Mejora y Comisiones del Centro. Cada miembro del equipo de mejora/comisión recibe un certificado de participación de la Dirección de calidad y Evaluación Institucional de la UPV/EHU. Se levantan actas de las sesiones y se elabora un informe final, que culmina en la incorporación de acciones de mejora a los planes anuales.

Asimismo, desde Decanato se realizan acciones de reconocimiento a las personas como son la felicitación pública mediante correo electrónico y/o en la página web y/o en la JF a las personas que han sido objeto de premios, distinciones, etc. derivados de su actividad académica y/o investigadora. Se llevan a cabo reconocimientos informales en el transcurso de las reuniones que se celebran en el Centro.

De forma permanente, se aprovechan diferentes foros, por ejemplo, la sesión de acogida del MPGS o la JF, para agradecer, destacar y poner en valor las labores de gestión de las personas. Esto también se hace en el acto de reconocimiento de 25 años de servicio (bienal) y jubilaciones (anual), que coinciden con la última JF del año.

El principal enfoque para lograr relaciones satisfactorias, así como el respeto y la confianza mutuas consiste en realizar una gestión transparente y ejercer un liderazgo que potencie la facilitación y la gestión del conflicto, evitando la confrontación. Se han habilitado espacios en la PsF-FPs que favorezcan las relaciones interpersonales en momentos de descanso laboral.

P.4. Cómo ampliamos la capacidad de liderazgo de las personas

Consideramos que son líderes aquellas personas con una implicación especial con la misión, la visión y los valores de la PsF-FPs, dentro del Centro o de grupos de interés externos, con autonomía en la propuesta de ideas y en la toma de decisiones, y autoridad en su ámbito de actuación. En la PsF-FPs los niveles de liderazgo están establecidos en distintos ámbitos, parcialmente solapados:

- La dirección del Centro, ejercido por las personas que forman el ED.
- La dirección del personal de administración y servicios, ejercido por la Administradora y la Jefa de Negociado.
- Las Direcciones de los Departamentos, ejercido por los Directores y las Directoras, los Secretarios y las Secretarías Académicas.
- La gestión de Procesos y Procedimientos, ejercida por las personas responsables de la coordinación de las acciones que conllevan y sus revisiones periódicas.
- La Dirección de los Grupos de Investigación, ejercido por los Investigadores y las Investigadoras principales de los grupos.
- Las Coordinadoras de las Titulaciones de Grado en Psicología y de Máster de Psicología General Sanitaria.
- Otros liderazgos de la organización, ejercidos por personas con especial influencia en sus ámbitos de actuación.

El acceso a estos niveles permite a las personas desarrollar la capacidad y el ejercicio del liderazgo. Algunos de ellos están sometidos a renovaciones periódicas (generalmente cada 4 años), como es el caso de la dirección del Centro, la dirección de los Departamentos, la Coordinación de la Titulación. Ello facilita el acceso al ejercicio del liderazgo formal de las personas de la PsF-FPs. Además, formar parte de equipos de trabajo y equipos docentes, participar en equipos de mejora, grupos focales, en las Comisiones del Centro, en la JF, o recibir formación específica, permite a las personas ampliar su capacidad de liderazgo.

El ejercicio del liderazgo de la dirección se extiende y comparte de forma planificada y proactivamente. El liderazgo del Decano/a se comparte con el resto del ED, del cual suele emerger al menos una de las propuestas de relevo en la dirección. A su vez, los Vicedecanos/as comparten el liderazgo con personas clave dentro de los equipos de proceso, como, por ejemplo, coordinador/a de titulación, miembros de las comisiones de calidad, de prácticas externas, etc. Estos miembros, a su vez, comparten ese liderazgo con las personas de sus respectivos equipos (coordinadores de curso y de asignatura). Los cargos de gestión con menos responsabilidad pueden ser una plataforma para acceder a puestos de gestión de mayor envergadura, y así disponer de una experiencia previa en gestión. Cuando no sucede así, las personas que asumen un cargo de gestión tienen siempre el apoyo de otros miembros del ED con más experiencia para poder compartir conocimientos acerca de cómo gestionar y liderar grupos y personas. Por otra parte, la UPV/EHU en 2016 ha iniciado AKADEME, un programa para impulsar el liderazgo de las académicas de la universidad, en el que participan 4 profesoras de la PsF-FPs.

El ED lidera el despliegue de la estrategia teniendo siempre como eje los valores definidos en el PE, los cuales se materializan en muchos objetivos estratégicos. De hecho, en el PE 2015-19 se recogen diferentes objetivos donde se pretende implicar a las personas del centro. Desde el objetivo de impulsar el sentimiento de pertenencia a la PsF-FPs, a través de la elaboración del Plan de Acogida y de la creación de espacios de interacción social, pasando por conseguir una plantilla altamente cualificada fomentando la formación permanente. Finalmente se creará un grupo de mejora para analizar cómo aumentar la participación de las personas en la gestión, y otro dirigido a crear un plan de cooperación. La participación en grupos, equipos y comisiones, constituye una experiencia fundamental para desarrollar y poner en práctica competencias de argumentación, debate, delegación y asunción de responsabilidades, toma de decisiones, trabajo en equipo, negociación, resolución de conflictos, etc.

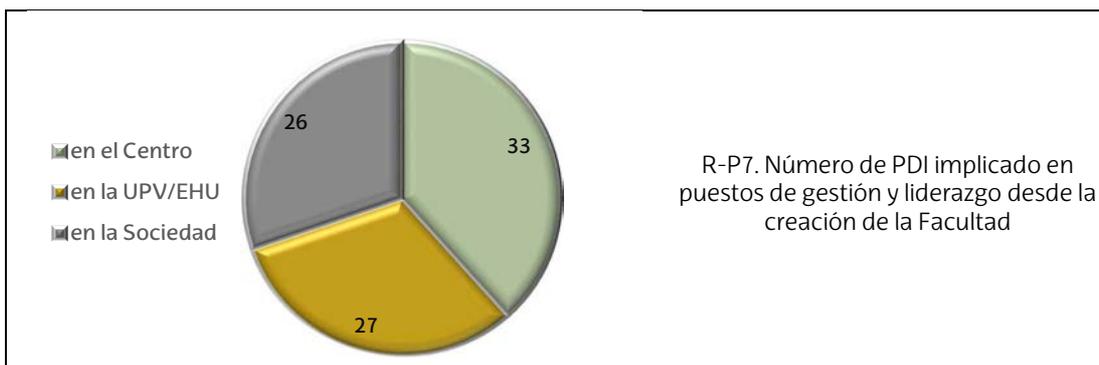
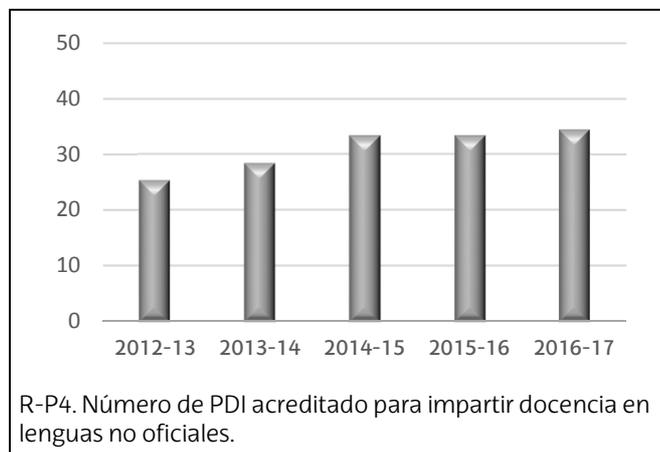
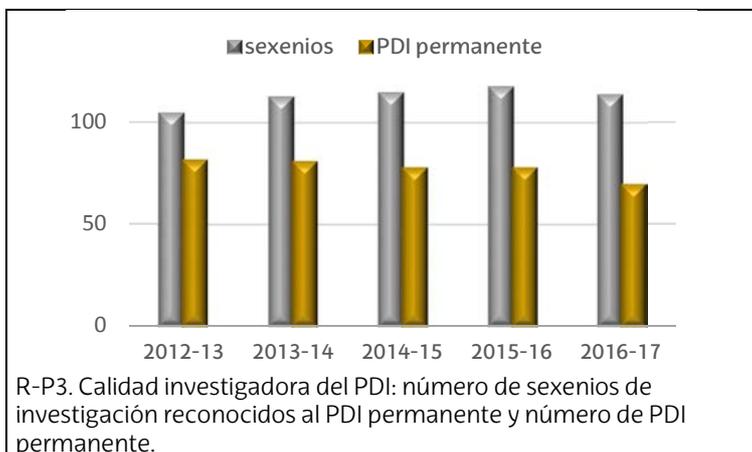
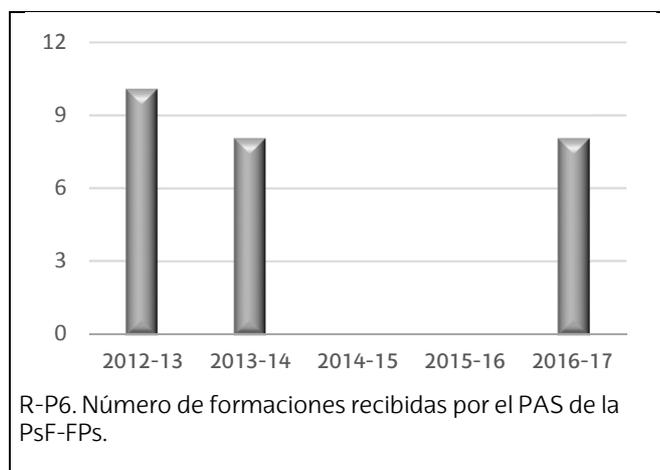
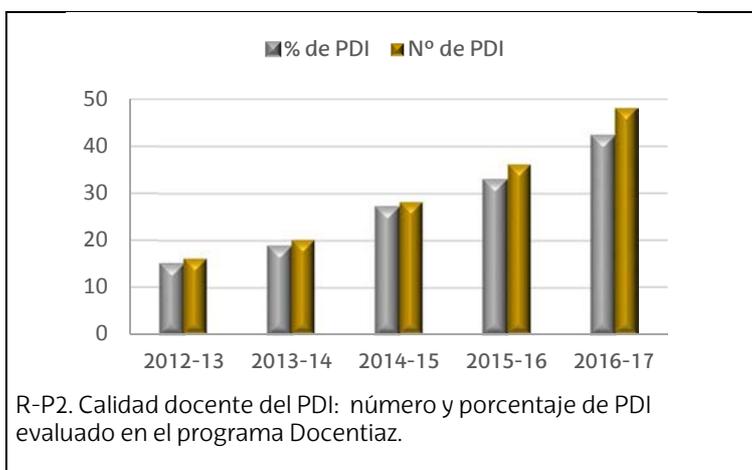
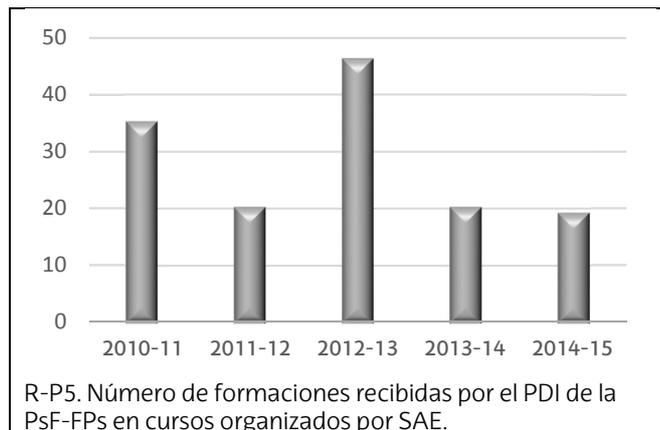
Por su parte, el Servicio de Calidad y Evaluación Institucional proporciona formación permanente sobre liderazgo y toma de decisiones, y pone a disponibilidad de los equipos de mejora, facilitadores que constituyen en sí mismos un ejemplo de cómo gestionar equipos. Asimismo, la incorporación de asesores externos a la universidad altamente cualificados, permite completar esta formación a partir de ejemplos de liderazgo diferentes a los utilizados en el ámbito universitario.

La PsF-FPs impulsa y apoya la participación de las personas de la organización en los cursos de formación dirigidos al desarrollo de capacidades y competencias de liderazgo. Se potencia la rotación en la coordinación de los equipos docentes, de curso y de titulación.

La Universidad, apoya el desempeño de la gestión mediante la liberación parcial de las tareas docentes y el Centro atiende y gestiona las solicitudes dirigidas a facilitar dichas tareas de gestión.

Una de las fuentes de información acerca del desarrollo del liderazgo, se extrae de las conversaciones con los grupos de interés, y se refleja en el clima existente en la PsF-FPs. En el caso de acciones que se lideran de forma inadecuada, se detecta con rapidez a partir de las sugerencias de otros líderes de la organización como Directores/as de Departamento, miembros de la JF, etc. Por otra parte, las encuestas de opinión al PDI, PAS y alumnado, así como los grupos focales, ofrecen información acerca de la satisfacción con el liderazgo del ED, pero también con los resultados del mismo, lo cual constituye una medida del desarrollo del ejercicio de dicho liderazgo. Asimismo, los resultados en los contrastes externos tales como acreditaciones de Grado y Máster, acreditación de la implantación del SGIC-AUDIT, y los resultados obtenidos, acreditan que este liderazgo es adecuado. La paulatina incorporación de personas al liderazgo del Centro, de la Universidad y de otras organizaciones, así como el incremento del número de personas comprometidas con grupos, equipos y comisiones, constituye un índice del avance en el ejercicio del liderazgo (A23)

RESULTADOS DE PERSONAS



The background features a large, light-colored, textured shape resembling a stylized letter 'A' or a similar geometric form. This shape is set against a solid black background. The light-colored shape has a rough, fibrous texture, suggesting it might be made of paper or fabric. The overall composition is minimalist and high-contrast.

SOCIEDAD

El compromiso con la Sociedad viene plasmado en la misión de la PsF-FPs "formar profesionales cualificados, 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".

Asimismo, dentro del PE vigente hay dos líneas estratégicas que lo reflejan:

- Alcanzar el posicionamiento de la PsF-FPs como referente académico, social y laboral mediante la innovación constante de su propuesta de valor.
- Ser un centro reconocido por su compromiso social.

Estas dos líneas estratégicas están orientadas a conseguir los siguientes objetivos:

- Adaptar la oferta formativa a las cambiantes necesidades sociales y a los nuevos marcos legales.
- 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.
- Visibilizar y proyectar interna y externamente los puntos fuertes de la PsF-FPs en relación con la investigación (cuya gestión no es competencia del ED), la actividad formativa y la capacitación profesional de su alumnado.
- Consolidar y mejorar el compromiso de la PsF-FPs con el euskera.
- Fomentar en el PDI, PAS y alumnado el compromiso ético y la responsabilidad social en todos los ámbitos de actuación: colaboraciones con el Servicio de discapacidad, servicio de Psicología aplicada, inclusión perspectiva de género en la actividad académica, gestión medioambiental, prácticas de cooperación al desarrollo y demás actividades impulsadas por el Vicerrectorado de Responsabilidad Social y otras instituciones.

La Sociedad, para la PsF-FPs, son las personas, grupos, instituciones, organizaciones y empresas, fundamentalmente de la CAPV. En concreto, aquellos agentes que tienen como objetivo la mejora de la salud y del bienestar individual y/o social, pero también quienes son objetivo de dicha mejora.

Como universidad pública, tenemos la responsabilidad de devolver a la sociedad la inversión que realiza, con excelentes profesionales que puedan contribuir a la mejora psicológica y al bienestar de los individuos, grupos, organizaciones y también de la cultura. Como ya se ha aludido en el apartado referido a clientes, la sociedad es uno de nuestros clientes, beneficiándose a través de las organizaciones (también clientes) que contratan a nuestros egresados (principales clientes). En nuestra definición de la propuesta de valor (A12), se destaca la vinculación al territorio, el compromiso social, el compromiso con la mejora continua y con la excelencia.

S.1. Cómo gestionamos el compromiso con nuestro entorno social

A través de las encuestas de satisfacción, grupos de mejora, grupos focales, reuniones con empleadores y centros de prácticas, estudios de mercado y jornadas y ferias de

orientación, vigilancia competitiva, la participación en la Conferencia de Decanos, en el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU, en la Junta de Campus, etc., nos permite conocer los retos y demandas sociales, los cuales se intentan responder anticipadamente (p.ej., propuesta de nuevas titulaciones).

La oferta formativa de la PsF-FPs ha sido diseñada para dar respuesta a las necesidades sociales actuales y futuras, tanto en lo que respecta a la formación en competencias específicas del Psicólogo/a, como en transversales dirigidas a facilitar en los egresados el aprendizaje a lo largo de la vida, la autonomía, el trabajo en equipo, el emprendizaje y el liderazgo, entre otras.

Por su parte, la PsF-FPs participa activamente en diferentes foros internos de la UPV/EHU compartiendo experiencias innovadoras implementadas en las titulaciones ofertadas, así como participando como formadores de equipos de otros centros o liderando programas de innovación educativa en la Universidad. Asimismo, el liderazgo que se lleva a cabo en la Conferencia de Decanos y Decanas de Psicología de las Universidades Españolas, evidencia el compromiso con nuestra disciplina, proponiendo y reivindicando nuevas titulaciones en los ministerios correspondientes que den respuesta a las demandas de la sociedad.

Al análisis anual de los resultados deriva en la planificación de acciones que den respuesta a las nuevas necesidades detectadas, lo cual se refleja en la oferta de nuevos títulos, la incorporación de nuevas asignaturas en los planes de estudios o la actualización de temarios.

En línea con los valores del Centro, se impulsan todas aquellas actividades que promuevan la divulgación científica y tecnológica, la concienciación sobre la desigualdad entre mujeres y hombres y las que palien la desigualdad social en nuestro entorno. Algunos ejemplos son la participación en actividades como el diseño de la acogida a refugiados de Siria, la participación en la Semana de la Ciencia, Jornadas de Psicología, los premios Francisca de Aculodi a la inclusión de la perspectiva de género en los trabajos de fin de grado, etc.

El modelo IKD de la UPV/EHU, y específicamente su línea dirigida al desarrollo territorial y social, impulsa la sostenibilidad y la responsabilidad social a través de la conexión de la actividad curricular de los grados y másteres con su entorno. Así, el desarrollo curricular sostenible y responsable con el entorno social se realiza a través de las prácticas externas, la colaboración con iniciativas sociales buscando soluciones a sus problemas, las redes sociales, la relación con la empresa, el desarrollo de TFG y TFM relacionados con el compromiso social y los programas de movilidad que fomentan la experiencia internacional y de cooperación de nuestro alumnado.

En esta línea, se han firmado convenios de colaboración (GAUTENA, AECC) para desarrollar proyectos conjuntamente, dirigidos a generar conocimiento de interés para la sociedad y haciendo uso de la tecnología y conocimiento de los grupos de investigación, lo cual definimos como transferencia de conocimiento. En este caso, impulsados por el ED e implicando a los equipos de

investigación de la PsF-FPs que pueden ofrecer soluciones a los problemas que este tipo de asociaciones deben afrontar en el día a día.

Asimismo, en la línea del compromiso social, se colabora activamente con la Asociación de Donantes de Sangre y durante la capitalidad cultural de la ciudad de Donostia 2016, la PsF-FPs participó a través de propuestas de sus equipos de PDI. Se ha participado en ehuGune, el ámbito de encuentro entre la UPV/EHU y la Sociedad con el objetivo de abordar temáticas sociales, culturales, económicas y políticas que se consideran estratégicas y/o prioritarias. En colaboración la oficina de cooperación al desarrollo de la UPV/EHU, la PsF-FPs impulsa las prácticas de cooperación firmando nuevos convenios con ONGs y desarrollando así una línea de formación curricular en el alumnado dirigida al compromiso social. Por otro lado, las actividades de voluntariado que realiza el alumnado, se reconocen como créditos optativos en su currículo.

La fluida relación con el COP nos permite también acceder a necesidades de formación continua y visibilidad de la Psicología. Ya se han organizado a este respecto las Jornadas de la Psicología, que permiten visibilizar esta disciplina, además de ofrecer formación y debate sobre temas monográficos.

Asimismo, se está diseñando lo que denominamos *cápsulas formativas* que consisten en módulos de formación monográficos y específicos. En el diseño de algunas de estas actividades, (p.e. Jornadas Profesionales, Jornada de la Psicología, charlas monográficas) participan los centros de prácticas y empleadores. Esta estrategia de inclusión de los agentes sociales en nuestros objetivos y planes, se lleva a cabo también haciéndoles partícipes en grupos focales y de mejora.

Son numerosas las personas del Centro que participan en charlas, conferencias, simposios, y entrevistas en medios de comunicación, abordando temáticas de interés para la sociedad, transfiriendo el conocimiento que generamos y respondiendo a los objetivos estratégicos planteados a este respecto. Esta visibilización del trabajo de la PsF-FPs y de su compromiso con temáticas sociales vulnerables tiene su retorno constatándose la solicitud de proyectos, evaluaciones, intervenciones, formación, etc. por parte de organismos públicos. Toda esta actividad tiene influencia en las políticas sociales, siendo así la PsF-FPs uno de los agentes de estos cambios.

Nuestros objetivos, planes y resultados de interés se informan tanto en la página web de la PsF-FPs, como en las Jornadas de Orientación Universitaria y a través del envío de la memoria anual de la PsF-FPs a instituciones y organizaciones.

S.2. Cómo impulsamos la sostenibilidad medioambiental

El Plan de promoción de un entorno saludable, sostenibilidad medioambiental y prevención (A15), integra la mejora continua de la gestión medioambiental, la salud

laboral ligada a los espacios del Centro, la seguridad y el plan de evacuación, y la accesibilidad para todos los colectivos, por entender que todos estos ámbitos están interconectados entre sí. En dicho plan se definen los objetivos y la política medioambiental de la PsF-FPs.

El entorno afectado por la actividad de la PsF-FPs es fundamentalmente el edificio de la PsF-FPs, aunque muchas zonas del campus de Ibaeta (Aulario, Biblioteca, zona verde central, comedor) son también habitualmente utilizados por nuestro alumnado y personal.

Desde 2009, fecha en la que se redactó el primer plan de gestión ambiental y se realizó la auditoría EKOSKAN (0200-09. 10/02/2009), se identificaron los aspectos que podrían verse afectados por la actividad de la PsF-FPs.

Así, los principales ámbitos de actuación identificados son el reciclaje de residuos (papel, tóner, pilas, plástico, orgánico); el consumo sostenible de agua, gas y electricidad; la movilidad sostenible y minimizar el impacto medioambiental de la investigación tanto con humanos como con animales. Fruto de este trabajo, se ha creado una rutina que se ha mantenido a lo largo de los años, dirigida a la gestión responsable de los recursos, su reutilización y reciclaje.

Los objetivos establecidos en el ámbito de nuestra actividad, así como los métodos para alcanzarlos, se presentan en la Tabla 1.

Para concienciar y formar a las personas, tanto alumnado como PDI y PAS, se ha diseñado la campaña "Psychology is Green/ La psicología es verde / Psikologia Berdea da" (A15) que pretende aunar bajo un mismo lema la comunicación de todos los aspectos relacionados con la sostenibilidad antes mencionados.

Dado que la Psicología Ambiental ha demostrado que los mensajes "clásicos" de sensibilización sobre aspectos medioambientales están prácticamente agotados en cuanto a su utilidad (las personas ya concienciadas los ignoran y a quienes no están de acuerdo la repetición les produce una cierta "reactancia"), esta campaña estará más centrada en otros aspectos: comunicar los facilitadores para la conducta proambiental que se vayan incorporando (tales como las fuentes o los puntos de desechado) e impulsar una cultura de sostenibilidad en la Facultad que apoye la creación y consolidación de hábitos sostenibles. Una vía para ello es hacer visibles las conductas deseables (que los profesores acudan a clase con su botella reutilizable y se les vea acudir a las máquinas con sus propias tazas, por ejemplo).

Esta filosofía ya se ha venido aplicando al usar tazas, vasos y agua del grifo en actos académicos. Para establecer una línea base y poder evaluar posteriormente el impacto de la campaña, en mayo de 2018 se ha realizado una encuesta sobre conductas y actitudes proambientales (que incide especialmente en los hábitos de uso de envases, y reciclado, en su caso, para el consumo de bebidas frías y calientes en la facultad) al alumnado que está actualmente en el primer curso del grado.

Tabla 1: Objetivos y métodos para impulsar la sostenibilidad medioambiental en el Centro (R: realizadas, P: previstas)

Objetivo	Acciones	
Concienciación de la necesidad de consolidar hábitos sostenibles, no sólo en la facultad, sino en todos los aspectos de la vida	R	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de la Campaña "Psychology is Green" (ver Anexo 1) e intervención asociada • Información sobre movilidad sostenible hasta la facultad en la web de la misma • Incorporación de conocimientos sobre conductas, hábitos y actitudes proambientales en el plan de estudios (asignatura Psicología Ambiental) • Incorporación de elementos verdes (plantas) en toda la facultad que proporcionan algunos beneficios de la naturaleza al centro
	P	<ul style="list-style-type: none"> • Despliegue de varios ejes de la campaña "Psychology is Green": ahorro papel, uso envases reutilizables, concienciación sobre los riesgos de reutilizar envases desechables repetidamente • Introducción de folleto de la campaña "Psychology is Green" en el material entregado al matricularse • Formación de profesorado para introducir la sostenibilidad como competencia transversal en otras asignaturas del plan de estudios (curso 2018-19) • Incorporación de la sostenibilidad como competencia transversal en otras asignaturas del plan de estudios a partir del curso 2018-2019 • Instalación de más aparca-bicis en el porche de la facultad
Reducir el uso de energía (electricidad, agua), recursos (papel, tóner, otros materiales de oficina) y envases de un solo uso	R	<ul style="list-style-type: none"> • Sensores de movimiento para controlar luz en zonas de paso • Instalar grifos con temporizador • Instalación de fuentes de agua fría y caliente y máquinas de café que permite usar un recipiente propio, siendo el ahorro en el precio una recompensa que refuerza la conducta • Limitar al máximo la difusión de información mediante papel. • Políticas de uso de doble cara y uso del "modo de ahorro de tóner" en las impresoras • Uso de las aulas virtuales de modo que prácticamente no se entregue ningún material impreso al alumnado en las clases o práctica • Evaluación del uso de envases desechables vs. reutilizables en el alumnado de primero, para el consumo de bebidas frías y calientes, en el marco de un Trabajo Fin de Grado desde la perspectiva de la psicología ambiental.
	P	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de una botella reutilizable y libre de BPA en la acogida al nuevo alumnado (curso 2018-2019) para favorecer el consumo de agua de las fuentes en recipientes apropiados • Entrega de botella reutilizable al profesorado para compartir entre los distintos colectivos los valores y cultura de la sostenibilidad • Instalación de sensores de movimiento para el encendido y apagado de las luminarias en las zonas del edificio no abordadas en la fase anterior
Escoger los productos menos impactantes para el desarrollo de nuestra actividad	R	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de luminarias de bajo consumo • Uso de papel reciclado • Priorizar el material de oficina, como bolígrafos o carpetas, de materiales reciclados o menos impactantes
	P	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar reduciendo el impacto de los productos a través de la selección de proveedores y servicios con criterios de sostenibilidad
Reciclar apropiadamente los materiales empleados	R	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad de puntos para desechar papel, tóner, envases, materia orgánica, y resto en todas las plantas y lugares de mayor tránsito y permanencia de la facultad (ver mapa anexo de punto de desechado para el reciclaje).
	P	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio de los puntos de desechado más y menos utilizado y valoración de mejoras en la ubicación para facilitar al máximo su uso
Reutilizar todo material y mobiliario hasta el fin de su vida útil	R	<ul style="list-style-type: none"> • Política de impresión a doble cara en todo trabajo o documentos de la Facultad • Reutilización y reubicación del mobiliario hasta el fin de su vida útil
	P	<ul style="list-style-type: none"> • Vigilancia y mejora continua en este ámbito
Reducir el impacto ambiental de la investigación con animales en el laboratorio	R	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de los principios "reemplazar, reducir y refinar" dictados por la normativa de nivel europeo, estatal y autonómica, para la investigación con animales de laboratorio • Gestión apropiada de los desechos químicos y biológicos generados en investigación
	P	<ul style="list-style-type: none"> • Vigilancia y mejora continua en este ámbito

En lo que respecta a la evaluación, en 2009 se realizó la auditoría Ekoskan, y el nuevo Plan de promoción de un entorno saludable implica la realización de mejoras y la evaluación de éstas en 2020. Finalmente, queremos resaltar que uno de los objetivos del plan es “Escoger los productos menos impactantes para el desarrollo de nuestra actividad”, lo que incluye aplicar los aspectos de eficiencia energética y materiales menos impactantes en la política de compras.

La campaña expuesta anteriormente visibilizar nuestras iniciativas a otras entidades y/o clientes, a través de las Jornadas sobre sostenibilidad que se organizan en la UPV/EHU. El alumnado, el PAS y el PDI son partícipes de estas iniciativas y se espera que la cultura y hábitos de sostenibilidad adquiridos durante su formación

universitaria y desempeño laboral, sean extendidos a su entorno y a la sociedad en su conjunto. Por su parte, se valora y se potencia que los proveedores manifiesten su alineamiento con la política medioambiental del centro. Así, se destaca el uso de jarras de vidrio y agua corriente en la cafetería o el uso de papel reciclado en copistería.

En la medida en que la legislación lo permite, las contrataciones de productos y servicios se realizan en los ámbitos locales más próximos. Por ejemplo, en la cafetería de la Facultad se ofrece un servicio de restauración que incluye menús elaborados en el día y dulces de elaboración propia. En la organización de actos académicos que incluyen servicios de restauración, se recurre a los servicios de la propia cafetería evitando desplazamientos por parte de proveedores externos

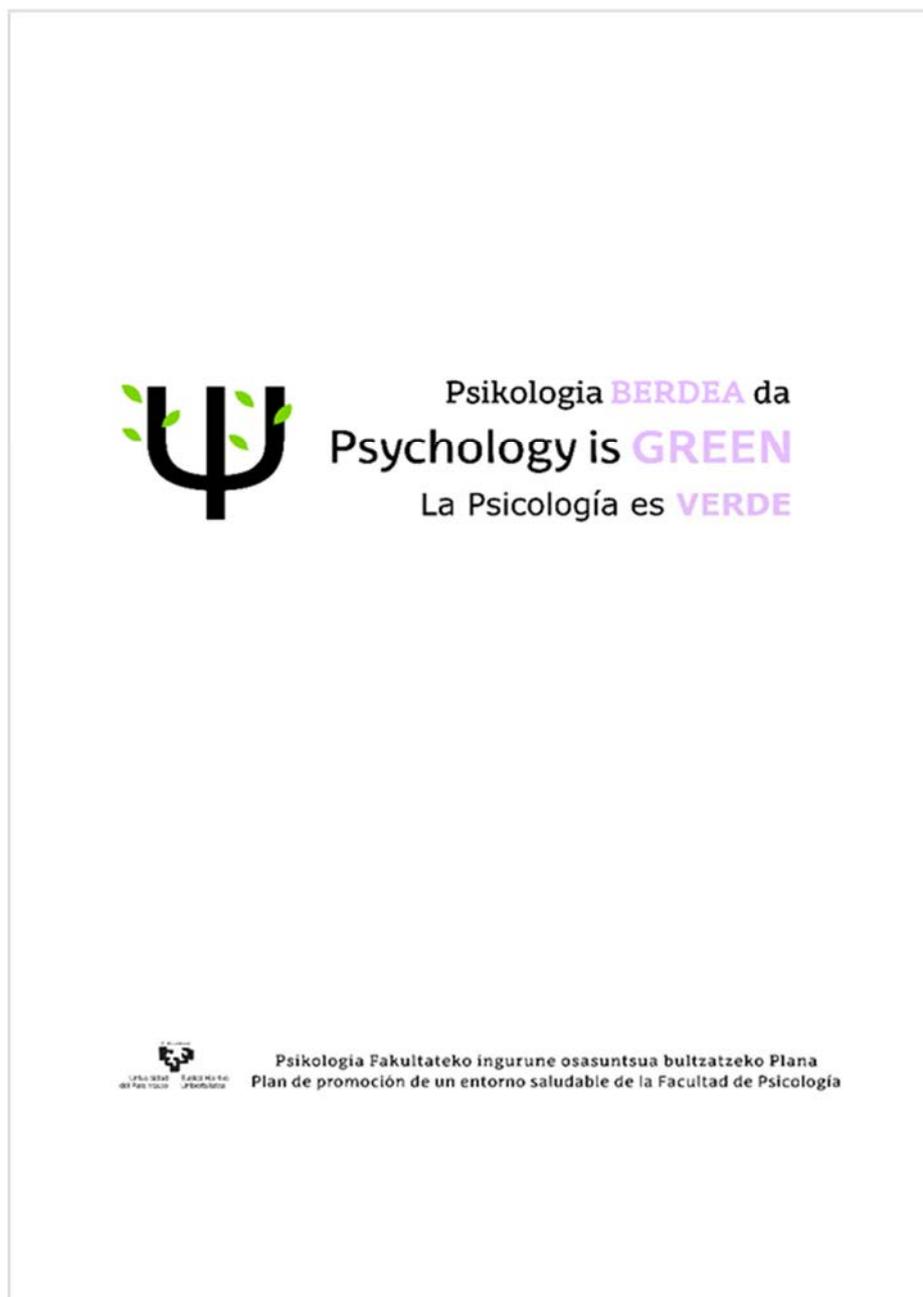


Figura 3: Cartel del Plan de promoción de un entorno saludable en la Facultad de Psicología

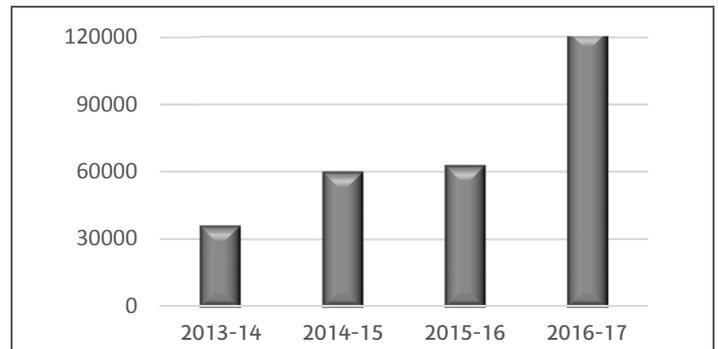
RESULTADOS DE SOCIEDAD

Acciones	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
Colaboración con Donantes de Sangre de Gipuzkoa	X	X	X	X	X	X
Colaboración con Servicio de Psicología aplicada	X	X	X	X	X	X
Colaboración con University Studies Abroad Consortium (USAC)	X	X	X	X	X	X
Diseño de la acogida a refugiados de Siria					X	
Colaboración con Wikipedia en euskera					X	X
Participación en Zientzia Astea - Semana de la ciencia	X	X	X	X	X	X
Organización de las Jornadas de la Psicología				X		
Organización de las Jornadas de orientación	X	X	X	X	X	X
Organización de las Jornadas de Puertas Abiertas	X	X	X	X	X	X
Premios Francisca de Aculodi, perspectiva de género en TFG				X	X	X
Premio Euskadi de Investigación						X

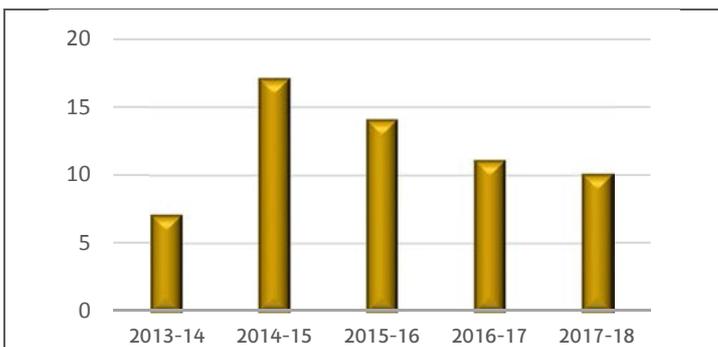
R-S1. Acciones de la Facultad de Psicología con proyección directa en la Sociedad.



R-S2. Número de colaboraciones del PDI de la Facultad con los medios de comunicación (prensa, radio y TV).



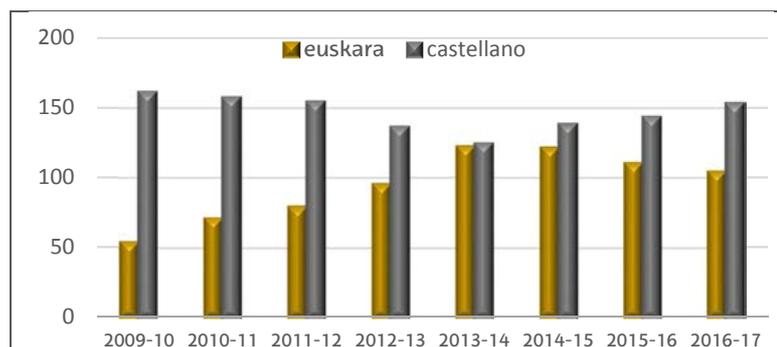
R-S4. Financiación (en €) de proyectos de transferencia de conocimiento a la Sociedad del PDI de la Facultad.



R-S3. Número de prácticas en colaboración con el Servicio de Cooperación al Desarrollo.



R-S5. Número y tipo de acciones realizadas para reducir el impacto de la actividad de la PsF-FPs en el medioambiente.



R-S6. Alumnado matriculado en 1er curso en euskera y castellano.

The background features a dark, textured surface with several irregular, torn pieces of light-colored paper scattered across it. A prominent white rectangular box is centered in the upper half of the image, containing the word 'INNOVACIÓN' in bold, black, uppercase letters.

INNOVACIÓN

I.1 Cómo definimos nuestros objetivos y la estrategia para innovar

Las reflexiones estratégicas han incluido la identificación de ámbitos objeto de innovación, así como los retos presentes y, fundamentalmente, futuros, planificando acciones para dar respuesta anticipada a los mismos.

Los ámbitos en los que se debe innovar han sido identificados y son el modelo de gestión, las actividades de enseñanza-aprendizaje, evaluación y coordinación docente, y en la investigación y transferencia. Más concretamente, además de los ámbitos recogidos en la tabla 3, que han constituido el devenir de la innovación de la PsF-FPs, actualmente los ámbitos en los que se centra la actividad innovadora son:

- Ampliación y fortalecimiento de la relación de la Facultad con la sociedad a través de convenios de colaboración con empresas e instituciones y ejercer la

labor de conectar los equipos de investigación de la Facultad con las entidades externas.

- Análisis de la oferta de nuevas titulaciones de Grado, Posgrado y formación continua.
- Avance en las actividades de compromiso social.
- Apertura de una nueva línea para los Trabajos de Fin de Grado y de Fin de Máster, en la que se aborden cuestiones clave para la estrategia de la Facultad (plan medioambiental, p.e.).
- Potenciación de nuevas tecnologías y servicios al alumnado: Wikipedia, Ted Talks, MOOC, tutoriales virtuales...
- Incorporación de nuevas estrategias de investigación en la formación del alumnado: Big data, Modelos multinivel, Ecuaciones estructurales, etc.
- Diseño de un plan dirigido a incrementar la cooperación entre las personas en la PsF-FPs, base de la creatividad y la innovación.

Tabla 2: Hitos de innovación en el Centro

Hitos	Acciones y prácticas de innovación
Cambio de enfoque en la gestión Universitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño del sistema de gestión por procesos. • Participación en la RCGI. • RE y PE. • Participación en los Programas de Innovación de Planes de Gestión. • Participación en Congresos, Foros, Cursos de Verano, Semana Europea de la Calidad. • Participación en la formación de evaluadores de Euskalit. • Adopción de los modelos EFQM, AUDIT, MGA. • Colaboración en la mejora de herramientas y programas como UNIKUDE, DOCENTIAZ, COMITÉ DE ÉTICA...
Incorporación al EEES y nuevo modelo de enseñanza-aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Formación del PDI en competencias, innovación docente, modificación de guías docentes. • Estudios sobre el perfil de egreso. • Pilotaje de asignaturas ECTS. • Estudio sobre el tiempo invertido por el alumnado en asignaturas adaptadas al EEES. • Participación en Congresos. • Tutorización y Participación en programas de innovación docente de la UPV/EHU (AICRE, SICRE, IBP, ERAGIN). • Formación en nuevas tecnologías (Excel, páginas web, tutoriales virtuales, Moodle, etc.). • Formación en nuevas técnicas de enseñanza-aprendizaje (elaboración de rúbricas, portafolio, casos, proyectos, etc.). • Diseño de un software para la planificación y coordinación docente: PSIKOPLAN. • Adopción del modelo IKD de la UPV/EHU y participación activa en el mismo.
Cambios legales	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño del Grado en Psicología. • Diseño del MPGS en previsión de la regulación de la profesión.
Revolución tecnológica y Globalización	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de las nuevas tecnologías en la docencia: Utilización de internet, aulas virtuales, gestión automatizada en GAUR, acceso a bases de datos, páginas web. • Incorporación de nuevo software: SPSS, MPLUS, Mindomo (mapas conceptuales), Viewlet builder (creación de tutoriales), herramientas avanzadas de office, Sniffy (prácticas virtuales con animales). • Utilización de metodologías variadas en la enseñanza-aprendizaje: pruebas de autoevaluación continua online, FAQ, foros de aula, uso de crucigramas, sopas de letras, etc. • Participación colaborativa en las herramientas digitales: Wikipedia, traducción de Ted-talks. • Modificación e innovación en las vías de comunicación: papel, correo electrónico, web, carpetas compartidas, intranet, códigos QR, twitter, LinkedIn, YouTube... • Innovación en la recogida y tratamiento de los datos: Cuestionarios en papel, encuestas virtuales, encuestas correo electrónico, codificación mediante lectora óptica, Big data, ... • Adopción de modelos y técnicas de otras disciplinas. Multidisciplinariedad: Criminología, BioDonostia, Neurociencia, Educación, etc. • Eliminación de las barreras espaciales en investigación y formación: equipos de investigación multiculturales, programas Erasmus y otros destinos.

Hitos	Acciones y prácticas de innovación
Cambios sociales y nuevos problemas emergentes en Psicología.	<ul style="list-style-type: none"> • Los equipos de investigación han ido adaptando su trabajo a los nuevos problemas sociales con el fin de dar respuesta y explicación científica a los mismos: SIDA, educación sexual, estrés postraumático en víctimas (de agresión sexual, terrorismo, etc.), adicciones (cannabis, heroína, cocaína, juego, ordenadores...), anorexia, bulimia, atención a menores maltratados, diseño de espacios urbanos saludables, migración, xenofobia, igualdad de género, bullying, ciberbullying, neuropsicología, etc. • Inclusión en el plan de estudios del MGS de dos optativas denominadas: Nuevos desarrollos en Psicología General Sanitaria. El contenido podrá variar a lo largo del tiempo, adaptándose a los ámbitos emergentes y a las necesidades sociales. • Incorporación de ejemplos y casos reales actuales en la docencia de las asignaturas, adaptando los modelos teóricos expuestos a la realidad del momento. • Adaptación de herramientas de medida y pruebas al euskera.

Desde que se diseñó la gestión por procesos, la innovación ha sido uno de los ejes sobre los que ha pivotado la estrategia de la PsF-FPs. Esa filosofía innovadora ha impregnado las diferentes reflexiones estratégicas y los planes derivados de las mismas, buscando de manera continua abarcar nuevos retos en los ámbitos que se identifican como claves en los diferentes periodos temporales.

El Plan de Innovación de la PsF-FPs (A7) recoge los principales objetivos que se incluyen en la RE y anual que permiten identificar los principales retos presentes y futuros en materia de innovación. Estos objetivos abarcan a los diferentes grupos de interés y, a través del proceso de Evaluación, análisis, revisión y mejora, así como mediante la vigilancia competitiva, se detectan sus necesidades y expectativas futuras en relación con los servicios-productos.

En el ámbito universitario, donde la investigación es una de las actividades clave del desempeño del profesorado, la capacidad de innovación es inherente a dicha actividad, por lo que, desde los diferentes equipos directivos, se ha aprovechado este conocimiento para trasladarlo a otros ámbitos como la gestión y la innovación docente. Dicho de otro modo, aunque la gestión de la investigación no es competencia del Centro sino de los equipos de investigación, de los departamentos y del Vicerrectorado de Investigación, la PsF-FPs cuenta con personas altamente cualificadas en las técnicas y procesos de innovar en la ciencia, lo cual permite incorporar ese "modus operandi" a la gestión universitaria.

El liderazgo, la creatividad y la motivación son claves para lograr la innovación. Así, el liderazgo de la PsF-FPs se basa en propulsar los cambios sin esperar a que éstos se generen externamente y deba llevarse a cabo la adaptación, en lograr ser un referente de innovación y lograr capacidad de influencia en este ámbito, en la UPV/EHU y en el entorno. Asimismo, este liderazgo trata de conducir a la FPs-PsF hacia los objetivos consensuados, motivando a las personas. Dicha motivación suele ser extrínseca, y se deriva fundamentalmente de los reconocimientos institucionales (acreditaciones de profesorado, de titulaciones, reconocimientos de gestión, evaluaciones positivas en docencia e investigación, complementos salariales asociados a los logros, etc.). Pero también es intrínseca, la cual implica que el propio desempeño de la tarea es gratificante, aspecto que es necesario poner en valor ya que ante la ausencia de motivación extrínseca (cambios en los reconocimientos institucionales) los comportamientos innovadores podrían reducirse. Así, la creatividad y la

cooperación, junto con la motivación consideramos que son la base de la innovación de nuestro Centro, aspectos cuya mejora constituye uno de los retos que nos planteamos a corto plazo.

Los diferentes PE de la PsF-FPs han planteado objetivos retadores que han implicado el replanteamiento del enfoque de la actividad del Centro. Así, previo al primer PE, se inició el proceso de innovación en la gestión (mandato 2004-2007) identificando los procesos, procedimientos, responsables, grupos de interés, etc. El primer PE (2007-2011) tuvo como objetivos innovadores la inclusión del concepto de mejora continua, el despliegue e implantación del sistema de gestión por procesos, la mejora medioambiental, el fomento de los grupos de mejora y la participación y cooperación de las personas y sentar las bases para lograr la acreditación del futuro Grado en Psicología fomentando la formación en innovación docente e iniciando el proceso de diseño del título. El segundo PE (2011-2015) tuvo como objetivos innovadores la inclusión de competencias en el alumnado como aprendizaje permanente, solución de problemas y el emprendizaje, mejorar los convenios de movilidad con universidades extranjeras, planes de tutorización integral al alumnado, maximizar la cooperación entre los distintos estamentos de la PsF-FPs en actividades académicas, científicas y de gestión, fomentar la PsF-FPs como referente de organizaciones e instituciones empleadores en relación con sus necesidades de creación y transmisión de conocimiento e innovación, Incrementar el prestigio de la Psicología como ciencia y de la PsF-FPs. El actual PE (2015-2019) define nuevos objetivos retadores como son alcanzar el posicionamiento del Centro como referente académico, social y laboral mediante la innovación constante de su propuesta de valor, incluyendo un proceso de vigilancia competitiva, análisis de la viabilidad de ofertar nuevas titulaciones, mejorar el sentido de pertenencia a la PsF-FPs, entre otros objetivos estratégicos.

En el ámbito de las ciencias sociales y de la salud en el que se enmarca la actividad de la PsF-FPs, la transferencia a la sociedad no suele llevarse a cabo a través de patentes, sino a través de informes técnicos, publicaciones científicas y aportaciones en congresos. En el ámbito de la investigación, la propiedad intelectual de los productos está perfectamente regulada y corresponde a sus autores. Además de las contribuciones al avance científico a partir de la investigación básica, mucha parte de la investigación que se ha realizado y se realiza por parte de los equipos que se integran en la PsF-FPs ha tenido un importante impacto en las políticas gubernamentales y sociales, pudiéndose

citar planes de acogimiento familiar, de educación sexual, plan de justicia juvenil, planes de igualdad, programas de parentalidad positiva, programas de prevención de violencia entre iguales, evaluación del plan nacional sobre drogas, evaluación del programa de educación emocional y social en Gipuzkoa, etc.

Por su parte, la asistencia a Congresos, Semanas de Calidad, Cursos de Verano, etc., además de proporcionar la posibilidad de difundir los avances y resultados obtenidos en nuestro Centro, nos permite acceder a buenas prácticas de otras organizaciones que constituyen un modelo y fuente de inspiración para el proceso de innovación. La participación en comisiones y grupos de trabajo de la UPV/EHU, así como en la CDPUE, permite contactar con otros centros universitarios, algunos de ellos claros referentes en los ámbitos de investigación, docencia y gestión. Así, estas actividades constituyen parte de la estrategia de benchmarking de la PsF-FPs, la cual se complementa con el análisis de comparativas de resultados universitarios y análisis de rankings de universidades.

1.2. Cómo creamos el contexto interno para innovar

La estructura de procesos junto con el plan de innovación, a través de los diferentes equipos de trabajo y con el permanente impulso del ED, permiten una dinámica de búsqueda de nuevos retos, generando ideas creativas siempre teniendo en cuenta uno de nuestros valores, el pensamiento crítico, y fomentando la cooperación entre diferentes como base de la innovación.

Se utilizan diversos foros para crear el contexto de innovación, como son los grupos de mejora, los grupos focales, las reuniones de coordinación de asignatura y de curso. En estos foros, se impulsa que los participantes puedan aportar sus ideas con libertad, y se intenta que la composición de dichos grupos refleje posiciones diferentes y críticas con el fin de promover la generación de nuevas ideas.

Además de los foros antes mencionados, se potencian las relaciones informales. Para ello, se ha creado un office para el PDI, en el que en un ambiente distendido se puedan generar nuevas relaciones y afianzar las existentes, en un ambiente diferente al académico. Anteriormente existía un espacio similar para el PAS. Se han equipado espacios comunes para que el alumnado pueda trabajar en equipo, comer, y tener relaciones interpersonales que pueden dar lugar a redes de relaciones de interés.

El personal investigador en formación, alumnado del programa de doctorado, autogestiona periódicamente seminarios de intercambio de conocimiento científico y de herramientas de investigación a los que también está invitado el PDI.

Se ha creado la lista Psikonews, para que todo el personal pueda compartir proyectos, etc., sin tener que utilizar las listas de distribución reservadas a los asuntos académicos y de gestión.

En el ámbito de la gestión, se ha innovado mediante la utilización de modelos de gestión tales como EFQM, AUDIT y MGA, la definición e implantación de la gestión por

procesos, la utilización de recursos diversos como encuestas de satisfacción, procedimiento de ASQR, grupos focales y herramientas tecnológicas como EgelaPi / Moodle, Psikoplan, GpUntis / WebUntis.

En el ámbito de la docencia, la innovación de las estrategias de enseñanza-aprendizaje y de evaluación ha sido uno de los ejes de la gestión de la PsF-FPs: Metodologías activas de enseñanza aprendizaje, programas de innovación docente (AICRE, SICRE, IBP, IKD, ERAGIN, EHUNDU...), que han sido ya detallados en el apartado P2 de esta guía (A21). En este ámbito, la Facultad impulsa y gestiona todos los recursos formativos y de financiación que ofrece la Universidad para dar respuesta a los objetivos de innovación planteados, siempre manteniendo la alineación con el modelo IKD de la Universidad.

Son múltiples las herramientas que se utilizan para facilitar la participación en la generación de ideas y propuestas innovadoras, innovando a su vez permanentemente, dichas herramientas y estrategias. Algunas de las técnicas utilizadas para crear este contexto son la utilización de facilitadores externos, dinámicas de creative solving problem, grupos de mejora, grupos focales, plataformas internet, etc.

La configuración de los grupos de mejora sigue diferentes estrategias, pero se intenta que los integrantes de dichos equipos posean ideas, conocimientos y sensibilidades diferentes, lo cual mediante el fomento de la cooperación de los integrantes redundará en la producción de ideas creativas e innovadoras.

Las ideas y proyectos innovadores tienen su principal reconocimiento en el apoyo de su implementación, así como la integración de estos proyectos en la gestión ordinaria del Centro.

1.3 Cómo aprovechamos el potencial del entorno para innovar

En primer lugar, partimos de que algunos expertos e impulsores de la innovación, así como algunos responsables del liderazgo en la UPV/EHU han surgido de nuestra Facultad (Director de la Cátedra de Calidad, Vicerrectores/as, Rectora). Esto ha facilitado disponer de un entorno en el que la innovación ha constituido un valor fundamental.

Uno de los objetivos principales es la gestión del conocimiento y del talento interno. Somos los principales clientes o usuarios de este autoconsumo de conocimiento para nuestra propia innovación. Asimismo, nos apoyamos en servicios universitarios como el Servicio de Calidad y Evaluación Institucional, dependiente del Vicerrectorado de Innovación, Compromiso Social y Acción Cultural. Y resulta altamente enriquecedor la incorporación de expertos ajenos al ámbito universitario, que actúan como facilitadores y/o formadores en estos ámbitos.

Aprovechamos el potencial de nuestro entorno más próximo (PDI, PAS y alumnado) gestionando su conocimiento mediante la detección de las áreas en las que son expertos y aprovechando éste para innovar en las diferentes comisiones y grupos de mejora. Asimismo, se motiva a estas personas para que sean formadoras y

transmisoras de esas competencias en diferentes equipos docentes, investigadores y de gestión.

El ED, mantiene habitualmente reuniones con el Consejo de Estudiantes, creando lazos de confianza mutua y recogiendo las ideas innovadoras que proponen.

Por su parte, la vigilancia competitiva proporciona información fundamental acerca del entorno.

Como ya se ha indicado, una de las fuentes de innovación es la generación de conocimiento científico y la permanente actualización de los conocimientos, procedimientos y tecnologías. Este trabajo de investigación se realiza en equipos que tienen diferentes configuraciones y niveles de colaboración (interdisciplinares, interinstitucionales, internacionales). El método fundamental que se utiliza para identificar, analizar y explotar la información relevante en todos nuestros ámbitos de actuación, es el proceso cíclico de aprendizaje dirigido que define el método científico.

Una de las modalidades de TFG y TFM, está asociada a las prácticas externas pudiendo realizar tanto trabajos de investigación como programas de mejora y/o intervención en las organizaciones en las que se ha desarrollado el practicum, siendo estos trabajos de interés tanto para los centros externos como para el PDI que dirige estos proyectos. En muchas ocasiones, estos TFG/TFM son el prelude de proyectos de investigación y/o transferencia de mayor envergadura, así como de tesis doctorales.

A su vez, la actividad universitaria se comunica con el entorno a través de convenios que son de carácter autonómico, nacional e internacional. Asimismo, los programas de movilidad permiten que tanto PDI como PAS y alumnado puedan llevar a cabo intercambios nacionales e internacionales que permiten acceder a contextos diferentes que son fuente de nuevas ideas, procedimientos, tecnologías, etc.

Una cuestión estratégica es la participación de la PsF-FPs en los foros de decisión de la Universidad, lo cual nos permite influir en las políticas universitarias e innovar desde el más alto nivel de gestión (Consejo de Gobierno, Comisiones Estatutarias, PE de la UPV/EHU, CDPUE, etc.).

1.4 Cómo gestionamos las ideas y proyectos innovadores

El Plan de Innovación de la PsF-FPs (A7) recoge los principales objetivos en los que se basa la generación de ideas creativas dirigidas a innovar en la docencia, la investigación y la gestión. Asimismo, describe la estrategia de innovación, y su despliegue.

La UPV/EHU destina anualmente una partida presupuestaria dirigida a financiar proyectos de innovación docente y de gestión (A21). Anualmente, la PsF-FPs participa en el programa EHUNDU, lo cual nos permite acceder a una partida presupuestaria extraordinaria dirigida a la consecución de los compromisos IKD que adquirimos con la Universidad dirigidos los cinco ejes que se exponen más abajo. Por su parte, los diferentes equipos docentes, participan en las convocatorias de la Universidad antes mencionadas para lograr fuentes de financiación que les permitan crear nuevos materiales docentes, implantar

nuevas metodologías (proyectos, casos, *gaming*, tutoriales, etc.),

Como hemos avanzado, la UPV/EHU dispone de un procedimiento que permite gestionar de forma sistemática los proyectos de innovación. El modelo IKD de la UPV/EHU aprobado en 2010 constituye un proyecto innovador, cooperativo, plurilingüe e inclusivo, que pone su acento en que los estudiantes sean los dueños de su aprendizaje y sean formados de forma integral, flexible y adaptada a las necesidades de la sociedad. Dicho modelo contempla varios ejes:

- Desarrollo curricular: Innovación docente del PDI y participación activa del alumnado interactuando con el profesorado, con sus iguales y con el entorno, se comprometan en la resolución de problemas y retos con criterios de sostenibilidad y responsabilidad social, conviertan el aprendizaje en una actividad permanente, utilicen las TIC y sean capaces de desarrollar su actividad de forma plurilingüe.
- Educación activa: El alumnado se contempla como un agente activo de su propio aprendizaje, que participe en la gobernanza de la universidad, comisiones de calidad, proyectos de aprendizaje, prácticas externas, programas de movilidad de cooperación.
- Desarrollo profesional: Incluye el programa de formación de noveles Hasiberriak, el programa de formación en metodologías activas de enseñanza Eragin, los cursos FOPU, los proyectos de apoyo a la innovación educativa PIE y las herramientas de evaluación de la docencia DOCENTIAZ.
- Desarrollo institucional: Fomentar la cooperación entre los agentes implicados en la docencia mediante programas como EHUNDU, acciones para impulsar otras formas de enseñanza (tiempo parcial, semipresencial, no presencial), la utilización sostenible de las TICs, normativas institucionales académicas, diseño de infraestructuras y espacios comunes (IKDguneak), etc.
- Desarrollo territorial y social: Impulsar que los estudiantes se vinculen a la realidad social, cultural y económica del país, con un compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social mediante la conexión de la actividad curricular con el entorno. Esto se desarrolla mediante las prácticas externas, colaboración con iniciativas sociales, redes sociales, relaciones con la empresa y la movilidad internacional y de cooperación.

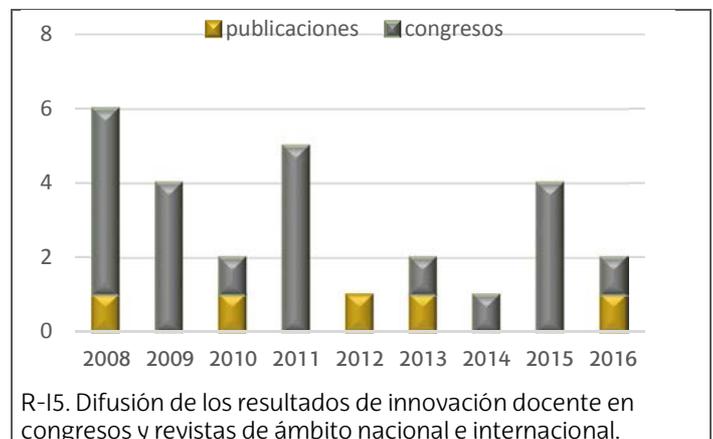
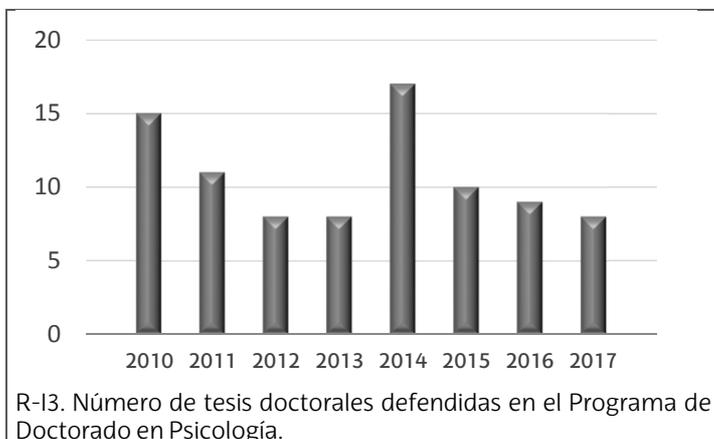
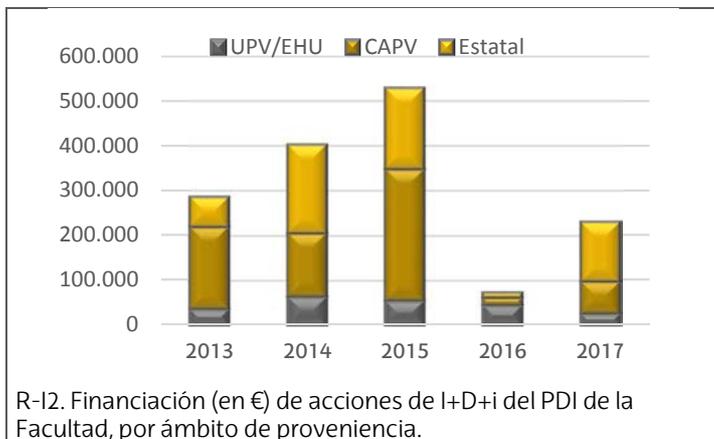
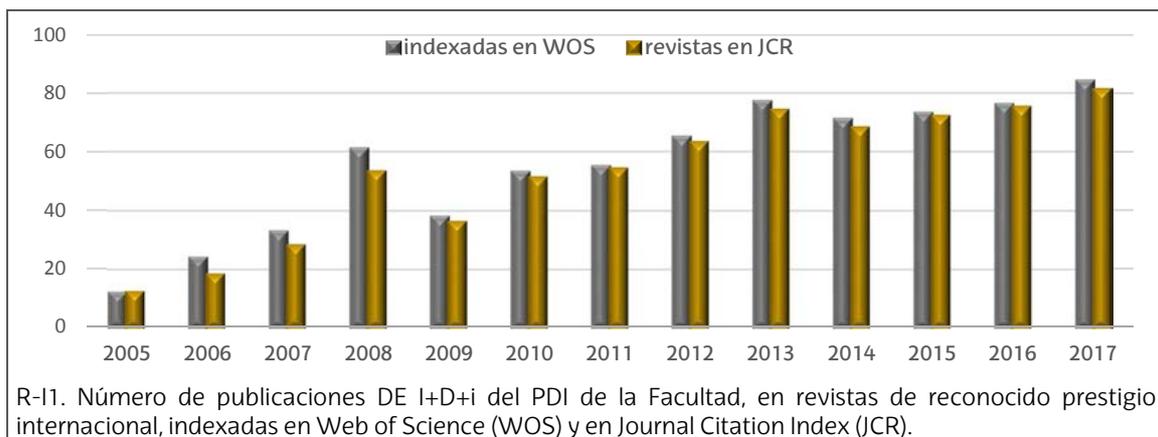
La PsF-FPs participa de forma activa en estos programas, incentivando a su vez la participación del profesorado y alumnado en los mismos.

El procedimiento 2.4.4. Coordinación de la docencia y guía docente, define los responsables de dinamizar la innovación docente, siendo estos el/la Vicedecano/a de Estudios y Alumnado, el/la coordinador/a de la Titulación, los/las coordinadores/as de curso, los/las coordinadores/as de asignatura y los equipos docentes. En las reuniones de coordinación de curso, en las que participa el alumnado, se identifican las buenas prácticas, así como las áreas de mejora, las cuales son analizadas entre todos los equipos docentes implicados. Los PIE desarrollados por los equipos docentes, son registrados por el ED y publicados en la

intranet EHUdoku para que las conclusiones extraídas puedan ser compartidas por el resto de equipos. El modelo ERAGIN ha implicado la formación de PDI en metodologías activas de enseñanza que tienen un desarrollo sostenible y están sujetas a mejora continua dentro de los equipos docentes. En lo que respecta a la gestión, la participación en la RCGI, en foros de calidad y gestión, congresos, cursos, formación en AUDIT, EFQM y MGA ha sido el motor de la innovación constante de las estrategias de gestión de la PsF-FPs.

Todos los resultados de innovación (A24) son trasladados a la sociedad y a otras organizaciones a través de conferencias, ponencias, comunicaciones, simposios, talleres, cursos, publicaciones científicas, etc. en los que tanto el ED como los diferentes equipos docentes comparten las buenas prácticas y los resultados obtenidos en todas las áreas de nuestro desempeño profesional, a saber, la docencia, la investigación y la gestión. Dichos foros constituyen, asimismo, una fuente de aprendizaje y transmisión de buenas prácticas que provocan nuevas ideas y proyectos de innovación.

RESULTADOS DE INNOVACIÓN



The image features a dark, textured background with several white, irregular geometric shapes that resemble torn paper or cutouts. A prominent white rectangular box is centered in the upper half of the frame. Inside this box, the word "ANEXOS" is written in a bold, black, sans-serif font.

ANEXOS

ÍNDICE DE ANEXOS

A1. Modelo organizativo y de gestión del Centro	1
A2. Misión, visión y valores del Centro	4
A3. Reglamento del Centro	5
A4. Organigrama de la UPV/EHU y de la Facultad de Psicología	6
A5. Mapa de procesos	7
A6. Informe de vigilancia competitiva	8
A7. Plan de innovación	9
A8. Listado de encuestas	12
A9. Listado de grupos de interés	13
A10. Listado de grupos de mejora y grupos focales	14
A11. Esquema explicativo de Unikude	16
A12. Propuesta de valor de la Facultad de Psicología	17
A13. Plan estratégico de la Facultad de Psicología	21
A14. Plan de comunicación de la Facultad de Psicología	27
A15. Plan de promoción entorno saludable	28
A16. Listado de centros de prácticas	29
A17. Movilidad nacional e internacional del alumnado	30
A18. Informe de gestión anual 2016-2017	31
A19. Grupos investigación y proyectos de transferencia de conocimiento	32
A20. Plan de acogida al PDI y al PAS de la Facultad de Psicología	37
A21. Plan de formación del PDI de la UPV/EHU	38
A22. Tabla con cruce de acciones, procedimientos del AUDIT y elementos de MGA	39
A23. Histórico de puestos de gestión y liderazgo del PDI de la Facultad de Psicología	41
A24. Difusión de la innovación educativa de la Facultad de Psicología	42

ANEXO 1: MODELO ORGANIZATIVO Y DE GESTIÓN/DECISIÓN DEL CENTRO

1. Modelo organizativo de la Facultad de Psicología

Descripción del centro
<p>Nombre: Facultad de Psicología de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea UPV/EHU Acrónimo: PsF-FPs Localización: Avenida de Tolosa, 70. 20018 Donostia-San Sebastián. Campus de Gipuzkoa de la UPV/EHU Personal: total 170 Personal docente e investigador (PDI): 149 Personal de administración y servicios (PAS): 21</p>
Titulaciones impartidas en el centro
<p>Titulación de Grado en Psicología: 1102 estudiantes Titulación de Máster en Psicología General Sanitaria: 83 estudiantes Másteres y Programa de Doctorado, de la Escuela de Máster y Doctorado.: 110 estudiantes</p>
Cómo se gestiona el centro
<p>Órganos de gobierno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Junta de Facultad: órgano colegiado de decisión máxima en el Centro. Le corresponde adoptar todas las decisiones fundamentales que afecten a la vida académica del Centro. Está integrado por la Decana, el Secretario, la Administradora y por un número de personas de los tres colectivos de la Facultad (PDI, PAS y alumnado) en una proporción establecida por el Reglamento de Centro. La Junta de Facultad se renovará cada cuatro años. - Equipo Decanal: formado por una Decana (PDI), 5 Vicedecanas (PDI), 1 Secretario (PDI) y una Administradora (PAS). Lideran y son responsables de los procesos, así como de los acuerdos emanados de la Junta de Facultad. La Decana es elegida por sufragio universal cada cuatro años. <p>Compete a la Junta de Facultad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aprobar la Misión, Visión y Valores - Elaborar y proponer al Consejo de Gobierno los planes de estudio, su seguimiento y modificación, así como la implantación, modificación y supresión de titulaciones - Aprobar el Plan estratégico, el plan de gestión y el informe de gestión. - Aprobar la oferta docente del Centro, es decir aprobar los horarios, el calendario de exámenes y la asignación de aulas. - Informar las solicitudes de plazas de profesorado adscrito al Centro - Elevar a los órganos de gobierno las necesidades de profesorado y del personal de administración y servicios del Centro - Garantizar la realización de evaluaciones regulares de calidad sobre las ofertas docentes del Centro y proponer medidas de mejora del servicio público universitario. <p>Compete a la Decana:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ostentar la representación del Centro y la dirección funcional de todo el personal adscrito al mismo. - Dirigir, coordinar y supervisar todas las actividades del Centro. - Aplicar las directrices y ejecutar los acuerdos de la Junta, de los órganos de gobierno generales y del Campus respectivo. - Presentar a la Junta de Centro la Memoria y Plan anuales. - Supervisar el cumplimiento de las obligaciones docentes del profesorado, colaborando con el Servicio de Inspección. - Impulsar la evaluación y la mejora continua del Centro. <p>Compete a los Equipos decanales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Colaborar y apoyar a la Decana, en el desarrollo de sus funciones - Impulsar la calidad de las enseñanzas en sus titulaciones, coordinando las titulaciones responsabilidad del centro, planificando la formación continua del profesorado y promoviendo la mejora continua en la gestión del centro. - Procurar la acreditación de las titulaciones y actualización de los planes de estudio para garantizar su adecuación a las necesidades sociales - Promover la orientación profesional del alumnado - Supervisar académicamente la realización de las prácticas externas y los intercambios de estudiantes con titulaciones equivalentes de otras universidades
Recursos materiales e instalaciones y servicios
<p>El edificio consta de 4 plantas equipado con 26 aulas, 5 laboratorios docentes informáticos, aula de ordenadores de uso libre, aula polivalente, 4 laboratorios, "testoteca", 2 salas para investigadores contratados, sala para alumnado en movilidad y de Máster, Aula Magna con capacidad para 261 personas, dos salas de grados con capacidad para 50 personas, Sala de Juntas, sala de reuniones de decanato y 3 salas de reuniones de departamentos, laboratorio de investigación animal con servicio de estabulario, despacho para el Consejo de Estudiantes, despacho para la directora del Máster de PGS, despachos de profesorado, 2 salas de esparcimiento para PDI y PAS, espacios comunes habilitados para el trabajo en equipo, Conserjería y Secretaría.</p> <p>Servicio de mantenimiento, técnico multimedia, reprografía, cafetería y comedor, máquinas de "vending", expendedores de agua corriente, microondas, etc.</p> <p>En el campus, disponemos de aulas reservadas para la docencia en el aula IMB, biblioteca y salas de reuniones, laboratorio de</p>

lenguas, sala de creatividad, etc.
Mercado y acciones de captación de estudiantes / competencia de otros centros
Partiendo del mercado de influencia centrado en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV), y provincias limítrofes como Navarra, Cantabria y La Rioja, la PsF-FPs aspira a ser opción formativa de estudiantes tanto en el entorno próximo como a nivel internacional. En lo que respecta a la competencia en la formación de Grado en Psicología, Máster de Psicología General Sanitaria y otros posgrados, en el documento de vigilancia competitiva (Anexo 5) se han identificado los principales competidores. La captación de estudiantes se describe en C1
Alianzas externas y proveedores que contribuyen a realizar la estrategia del centro
Ver figura 2, apartado estrategia, página 13.
Entorno laboral y social (sociedad: definición y alcance)
La Sociedad, para la PsF-FPs, son las personas, grupos, instituciones, organizaciones y empresas, fundamentalmente de la CAPV. En concreto, aquellos agentes que tienen como objetivo la mejora de la salud y del bienestar individual y/o social, pero también quienes son objetivo de dicha mejora. Como universidad pública, tenemos la responsabilidad de devolver a la sociedad la inversión que realiza, con excelentes profesionales que puedan contribuir a la mejora psicológica y al bienestar de los individuos, grupos, organizaciones y también de la cultura. Como ya se ha aludido en el apartado referido a clientes, la sociedad es uno de nuestros clientes, beneficiándose a través de las organizaciones (también clientes) que contratan a nuestros egresados (principales clientes). En nuestra definición de la propuesta de valor (Anexo 12), se destaca la vinculación al territorio, el compromiso social, el compromiso con la mejora continua y con la excelencia.
Gestión del liderazgo y de las personas (PDI y PAS)
Para la toma de decisiones se utiliza el estilo de liderazgo participativo/colaborativo por objetivos y valores, que constituye la estrategia para lograr que las decisiones adoptadas por la JF sean representativas de toda la organización, se adopten con el máximo consenso posible, y siempre alineadas con los objetivos estratégicos y los valores del Centro. Ver subelemento P3 del elemento personas.
Gestión de la innovación (definición y alcance) y mejora continua
La PsF-FPs posee un plan de innovación (Anexo 6) cuyo enfoque está dirigido a la mejora continua de la docencia, investigación y gestión, impulsando la innovación en las estrategias de enseñanza-aprendizaje; facilitando, visibilizando e impulsando la investigación y la transferencia de conocimiento al entorno; innovando de forma permanente en la gestión; todo ello dirigido a mejorar la propuesta de valor de la PsF-FPs. Ver anexos A7 y A12 (Plan de innovación y Propuesta de valor).
Política y objetivos de calidad (compromiso con la gestión avanzada)
El modelo de gestión de la PsF-FPs ha ido variando a lo largo del tiempo. El modelo que inspiró el primer PE, el SGIC y el sistema de gestión por procesos (Anexo 5) fue el modelo EFQM. En el año 2010, se incorporó en el modelo de gestión el modelo AUDIT, coexistiendo con el modelo EFQM. En 2017, tras la modificación por parte de Euskalit en 2015 del modelo de gestión de referencia, se adoptaron como modelos de gestión el MGA y el AUDIT. Fruto de este compromiso la Facultad se ha presentado a dos contrastes externos con euskalit, a la acreditación AUDIT de la implantación del SGIC, así como a los seguimientos y acreditaciones de sus titulaciones (ver Figura 1, página 6).
Ejes estratégicos
Los ejes estratégicos del PE 2015-2019 son: <ul style="list-style-type: none"> - Alcanzar el posicionamiento de la Facultad como referente académico, social y laboral mediante la innovación constante de su propuesta de valor. - Formar graduados/as en Psicología y Psicólogos/as Generales Sanitarios/as, reconocidos por su sólida formación académica y por su capacidad para el aprendizaje permanente, para la solución de problemas y el emprendizaje. - Mantener y mejorar el SGIC de la Facultad, siguiendo los criterios AUDIT y el modelo MGA. - Ser un Centro reconocido por su compromiso social.
Hitos en el camino de la gestión avanzada
Ver figura 1, elemento Estrategia, subelemento E2, página 6.

2. Modelo de gestión/decisión de la Facultad de Psicología

BASE NORMATIVA DE LA TOMA DE DECISIONES EN UN CENTRO UNIVERSITARIO: REGLAMENTO MARCO Y COMPETENCIAS DE LA JUNTA DE CENTRO Y DE LOS ORGANOS DE DECISIÓN DE UN CENTRO UNIVERSITARIO
El reglamento de la Facultad especifica las actividades de su competencia, así como las funciones de los órganos unipersonales y colegiados (Anexo 3).
La PsF-FPs cuenta con la participación de los siguientes Departamentos con actividad docente, estando la cabecera de los tres primeros en la propia PsF-FPs. <ul style="list-style-type: none"> - Procesos Psicológicos Básicos y su Desarrollo

- Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento
- Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos
- Psicología evolutiva y de la Educación
- Lengua Vasca y Comunicación

El órgano de decisión de la PsF-FPs es la Junta de Facultad, y el de los Departamentos, su Consejo.

Dada la especial configuración de nuestra organización, en la que los departamentos poseen órganos de gestión y decisión propios, el liderazgo del ED se fundamenta en las alianzas, tanto con los grupos de interés internos como externos, buscando el alineamiento de éstos con los objetivos estratégicos de la PsF-FPs. Los departamentos son los responsables de gestionar el profesorado adscrito en lo que respecta a la organización del encargo docente y velar por el cumplimiento de la formación del alumnado según lo establecido en los planes de estudios.

ESTRUCTURA DEL CENTRO UNIVERSITARIO

En el Anexo 4 se explicita el organigrama de la Universidad y de la Facultad.

Debe tenerse en cuenta que todos los cargos unipersonales (Decano, Vicedecanos, Directores de Departamento...) y colegiados (Junta de Facultad, Consejo de departamento) se eligen tal y como se establezca en las respectivas normativas. En nuestro Centro, la elección de Decana/o es por sufragio universal de las personas a las que representan.

La política del centro (al igual que en todo el sistema universitario público) se lleva a cabo por PDI que adopta durante el mandato correspondiente ese compromiso de gestión. Así, es importante tener en cuenta que al igual que la docencia y la investigación, el PDI debe formarse para poder desempeñar con garantías la gestión. No debe olvidarse que quienes ostentan los cargos de gestión durante un periodo delimitado de tiempo, son compañeros y compañeras del resto de personas de la organización, sobre las que no existe necesariamente una jerarquía contractual. Además, dado que el desempeño del PDI sólo se define de forma general, abarcando los tres ámbitos de docencia, investigación y gestión, no resulta fácil delimitar las obligaciones al respecto. La normativa universitaria y el contrato laboral explicita la docencia que se debe desempeñar. Los diferentes procesos de acreditación del PDI para acceder a las distintas figuras universitarias evalúan de forma importante la investigación del profesorado. Sin embargo, la gestión, aunque reconocida en los procesos de evaluación externa del PDI, posee un peso escaso en las mismas.

HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN

Todas las herramientas se describen en el subelemento P2 del elemento Personas. De manera sucinta éstas serían: Unikude, Gordetalde, Intranet EhuDoku, Egelapi, Egela, GpUntis, WebUntis, Psikoplan, GAUR, ARTUS.

SISTEMA DE GESTIÓN POR PROCESOS

Véase Anexo 5.

El despliegue de la estrategia se realiza básicamente mediante planes de gestión anuales y mediante el sistema de gestión por procesos. Este punto se describe en el subelemento E3 del elemento Estrategia. En 2013 la PsF-FPs obtuvo la certificación por parte de UNIBASQ, de la implantación de su Sistema de Garantía Interno de Calidad según el modelo AUDIT,

TABLA DE RESPONSABILIDADES

Véase anexo 25.

TABLA DE INDICADORES

Véase anexo 26.

DISEÑO DE LAS TITULACIONES (Proceso de Verificación)

Las dos titulaciones ofertadas por la PsF-FPs han sido verificadas tras su implantación. El Grado en Psicología en 2015, y el Máster en Psicología General Sanitaria en 2018.

PLANIFICACIÓN, DESARROLLO Y PLAN ANUAL DE LAS TITULACIONES

La planificación y desarrollo de las titulaciones se describe en el proceso 2 del sistema de gestión por procesos (véase UNIKUDE). Véase subelemento C3 del elemento Clientes.

SEGUIMIENTO DE LA PLANIFICACIÓN Y RESULTADOS OBTENIDOS: REVISIÓN, MEJORA Y MODIFICACIÓN DE LAS TITULACIONES (Procesos de Seguimiento y Modificación)

Los diferentes seguimientos y verificaciones de los títulos tras su implantación han dado lugar a evaluaciones positivas y las recomendaciones recibidas han sido incorporadas y/o respondidas.

EVALUACIÓN, ANÁLISIS Y MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO

El proceso 6, junto al proceso 1 del sistema de gestión por procesos lo describen (Véase UNIKUDE).

Asimismo, las autoevaluaciones AUDIT y MGA constituyen una excelente herramienta para evaluar, analizar y realizar propuestas de mejora y de innovación.

ANEXO 2: MISIÓN, VISIÓN y VALORES

Misión

La PsF-FPs de Donostia-San Sebastián es un Centro de la UPV/EHU que tiene como misión formar profesionales cualificados y cualificadas, 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 PsF-FPs 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.

Visión

La visión responde a los resultados que la PsF-FPs se propone lograr en el periodo que comprende el actual Plan Estratégico (PE), 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 PsF-FPs), por las y los empleadores, 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 egresados y egresadas ejerza laboralmente en el ámbito de la Psicología. Para alcanzar dicho objetivo, ha definido las siguientes líneas de visión:

- La PsF-FPs aspira a ser reconocida por su alumnado como un centro excelente por la calidad de su formación académica e investigadora y por potenciar en su alumnado el aprendizaje permanente, la capacidad de resolución de problemas y el emprendizaje.
- La PsF-FPs aspira a ser reconocida como referente científico, académico, social y laboral por parte de su red social, empleadores y por el entorno social.
- La PsF-FPs aspira a ser un centro reconocido por su compromiso social.
- La PsF-FPs 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.

Valores

Tanto la misión como la visión se sustentan en los valores que definen a la PsF-FPs.



ANEXO 3

DISPOSICIONES GENERALES

UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO

3983

ACUERDO de 19 de julio de 2012, del Consejo de Gobierno de la UPV/EHU, por el que se aprueba el Reglamento de la Facultad de Psicología de la UPV/EHU.

EL Consejo de Gobierno de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, aprobó por Acuerdo de 23 de febrero de 2012 el Reglamento Marco de Centros dando cumplimiento al calendario de revisión de la normativa de desarrollo aprobado en Consejo de Gobierno de 23 de junio de 2011.

El Reglamento Marco se configura como una normativa básica sobre la que los Centros pueden disponer respecto de aquellas cuestiones expresamente llamados a regular, garantizándose así su autonomía organizativa.

La disposición transitoria segunda del Reglamento Marco de centros otorgaba un plazo de seis meses desde su entrada en vigor para que los Centros adaptasen sus reglamentos a lo establecido en el mismo.

La Facultad de Psicología, acogiéndose a esta normativa procedió a aprobar en la sesión de Junta de Centro de fecha 27 junio de 2012 la adaptación del Reglamento de Centro al nuevo Reglamento Marco.

Por todo ello, a propuesta de la Secretaria General, el Consejo de Gobierno

ACUERDA:

Primero.– Aprobar Reglamento de la Facultad de Psicología.

Segundo.– Ordenar su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Tercero.– El Reglamento de la Facultad de Psicología entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

Leioa, a 19 de julio de 2012.

El Rector,
IÑAKI GOIRIZELAIA ORDORIKA.

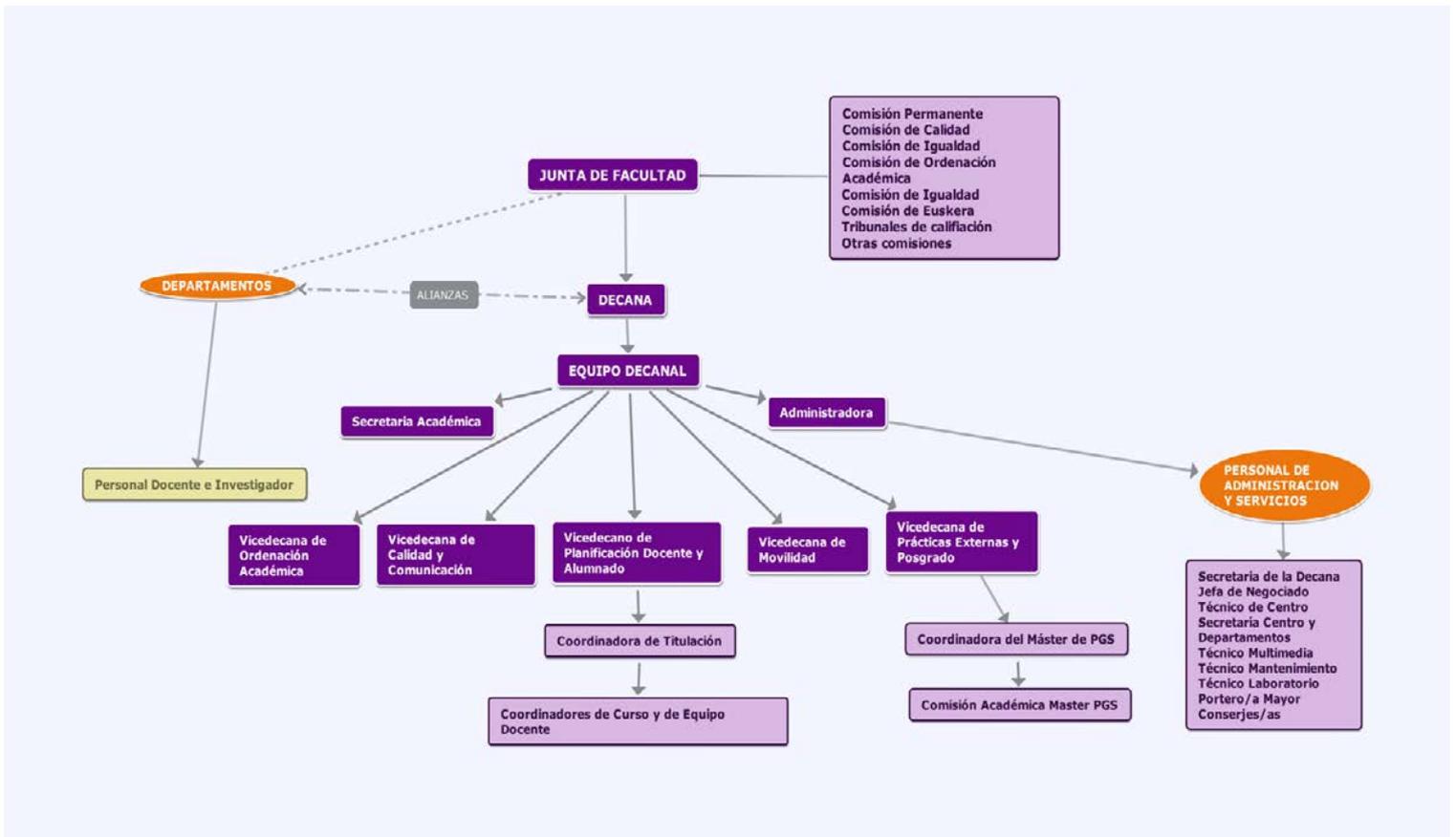
La Secretaria General,
EVA FERREIRA GARCÍA.

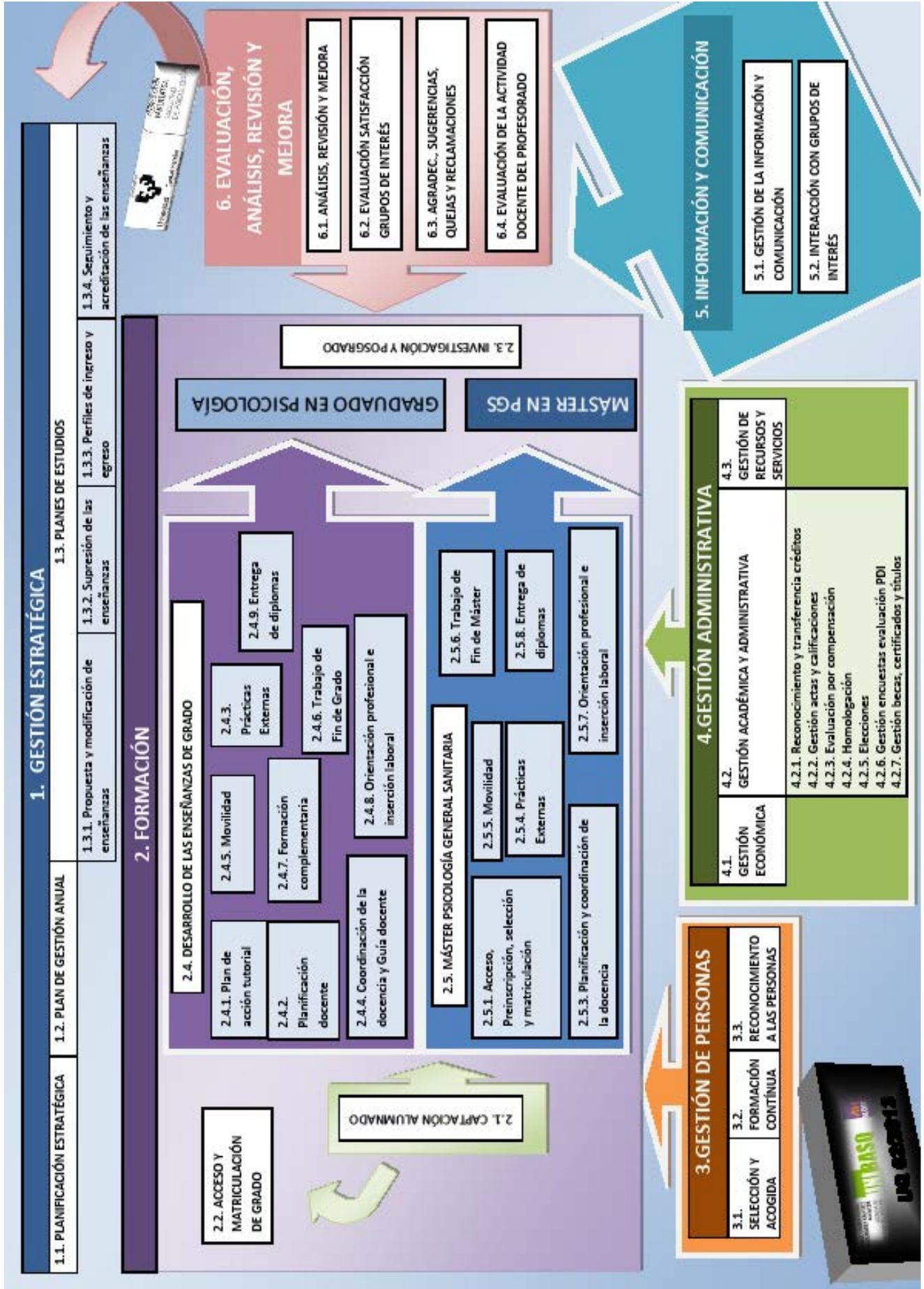
ANEXO 4: Organigramas

Organigrama de la UPV/EHU



Organigrama de la Facultad de Psicología





ANEXO 6: INFORME DE VIGILANCIA COMPETITIVA

Introducción

El Equipo Decanal, en respuesta a la acción estratégica de 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, recogida en el Plan Estratégico 2015-2019, ha llevado a cabo un análisis de la situación e implementado varias acciones cuyos resultados se presentan en este documento.

Este documento se presenta a la Junta de Facultad para su análisis y debate, y está a disposición de todo el personal en la intranet EHUdoku.

Procedimiento

- Presentación a la Junta de Facultad el documento e incorporación a la intranet.
- Debate del documento en diferentes foros.
- Formar una Comisión de nuevas titulaciones
- Entrega de propuestas a Decanato. Las propuestas deberán presentarse a través de un miembro de la Junta para garantizar las posibles aclaraciones futuras.
- Discusión y toma de decisiones por parte de la Junta de Facultad

Índice de las cuestiones analizadas

- Reemplazo generacional del PDI.
- Resultados clave del perfil de ingreso y egreso de nuestro alumnado.
- Oferta formativa de universidades del entorno.
- Necesidades formativas, posibles competidores y demanda social: trabajo realizado por los grupos focales y equipos de mejora.
- Información de la Comisión de nuevas titulaciones

Análisis realizado

(ver informe completo)

ANEXO 7: PLAN DE INNOVACIÓN

PLAN DE INNOVACIÓN

Introducción e Historia

El plan de innovación abarca de forma transversal los principales procesos de la gestión de la Facultad de Psicología. Las sucesivas reflexiones estratégicas han incluido la identificación de ámbitos objeto de innovación, así como los retos presentes y, fundamentalmente, futuros, planificando acciones para dar respuesta anticipada a los mismos. Sin embargo, hasta el actual plan estratégico 2015-2019, la estrategia de innovación no ha sido recogida en un Plan que estructure de forma conjunta todos los ámbitos y objetivos de innovación recogidos en los diferentes procesos del sistema de gestión.

Los ámbitos identificados que deben ser objeto de innovación coinciden con los ámbitos de desempeño profesional del colectivo universitario. Así, estos ámbitos son el modelo de gestión, las actividades de enseñanza-aprendizaje, evaluación y coordinación en la docencia, e investigación y transferencia.

Desde 2003 hasta la actualidad, la Facultad identifica tres momentos clave en los que ha habido un cambio de paradigma que a su vez ha conllevado un cambio radical en el enfoque y en la forma de llevar a cabo las tareas. Todos estos cambios han constituido tres hitos clave de innovación:

- Cambio en el modelo de gestión de los Centros
- Adaptación de las titulaciones al Espacio Europeo de Educación Superior
- Apertura de la Universidad a la Sociedad

En este sentido, la estrategia de innovación de la Facultad de Psicología, reflejada en los diferentes mandatos de los equipos decanales y sus correspondientes planes estratégicos, puede resumirse de la siguiente manera:

2004-2007: Con anterioridad al primer PE, se inició el proceso de innovación en la gestión identificando los procesos, procedimientos, responsables, grupos de interés, etc.

2007-2011: Se elabora el primer PE que tiene como objetivos innovadores la inclusión del concepto de mejora continua, el despliegue e implantación del sistema de gestión por procesos, la mejora medioambiental, el fomento de los grupos de mejora y la participación y cooperación de las personas. Además, se sentaron las bases para lograr la acreditación del futuro Grado en Psicología, fomentando la formación en innovación docente e iniciando el proceso de diseño del título.

2011-2015: Se diseña el segundo PE, el cual tiene como objetivos innovadores la inclusión de competencias en el alumnado como aprendizaje permanente, la solución de problemas y el emprendizaje, mejorar los convenios de movilidad con universidades extranjeras, diseñar planes de tutorización integral al alumnado, maximizar la cooperación entre los distintos estamentos de la PsF-FPs en actividades académicas, científicas y de gestión, fomentar la PsF-FPs como referente de organizaciones e instituciones empleadores en relación con sus necesidades de creación y transmisión de conocimiento e innovación, e incrementar el prestigio de la Psicología como ciencia y de la PsF-FPs.

2015-2019: Actual PE que define nuevos objetivos retadores como son alcanzar el posicionamiento del Centro como referente académico, social y laboral mediante la innovación constante de su propuesta de valor, incluyendo un proceso de vigilancia competitiva, análisis de la viabilidad de ofertar nuevas titulaciones, mejorar el sentido de pertenencia a la PsF-FPs, entre otros objetivos estratégicos.

Fruto de las diferentes estrategias implementadas, la Facultad de Psicología ha sido uno de los centros líderes en innovación de la UPV/EHU.

Los modelos en los que se han apoyado las reflexiones estratégicas han sido EFQM, AUDIT y MGA, los cuales han servido como instrumento para planificar, organizar, implementar, evaluar y mejorar la organización.

Sin embargo, en el actual Plan Estratégico 2015-2019, consideramos la necesidad de incorporar formalmente al modelo de gestión por procesos, la cooperación, la creatividad y la innovación.

Despliegue

Partiendo de la Reflexión Estratégica, se ha diseñado un conjunto de objetivos y acciones que se reflejan en la siguiente tabla. Estas acciones forman parte del Plan Estratégico y serán actualizadas en los sucesivos Planes de Gestión e incorporadas al presente Plan de Innovación.

OBJETIVO	ACCIÓN	AMBITO	FECHA PREVISTA	REALIZADA
Crear un contexto interno innovador en el Centro que permita estimular el pensamiento crítico, el debate y la generación de ideas.	Crear espacios que faciliten la interacción social del personal	G	2015-16	SI
	Elaboración guías de acogida PDI y PAS	G	2016-17	SI
	Facilitar equipo mejora sentimiento de pertenencia	G	2016-17	SI
	Facilitar equipo mejora para diseñar un Plan dirigido a incrementar la cooperación	G	2017-18	iniciada
	Diseñar y difundir un boletín de noticias interno	G	2018-19	NO
	Facilitar equipo mejora para implicar a los colectivos en la gestión y proyectos de la Facultad	G	anual	NO
Crear redes entre alumnado, profesionales e investigadores	Jornadas profesionales	G+I	2015-16	SI
	Jornada de la Psicología	D+I	2017-18	SI
	Jornadas de Investigación	I	2017-18	SI
	Semana de la Ciencia	I	anual	SI
Innovación constante de la propuesta de valor	Vigilancia competitiva	G	2015-16	SI
	Proponer nuevas ofertas formativas	G	2017-18	iniciada
	Diseñar y producir un video sobre la Facultad	G	2017-18	SI
	Identificar y analizar el perfil de los/as contratadores/as potenciales	G	2015-16	iniciada
	Implantar el Máster de PGS	G+D	2015-16	SI
	Diseñar nuevo formato memoria anual para su difusión	G	2017-18	SI
	Diseñar informe anual sobre prácticas externas y difusión	G	2015-16	SI
	Diseñar cápsula formativas	G+D	2018-19	NO
	Ofrecer 2 cursos de formación complementaria al alumnado sobre liderazgo y desarrollo de personas, y Comunicación y marca personal	D	anual	SI
Visibilizar e impulsar la investigación que se realiza en la Facultad	Crear y difundir un listado de medios para la difusión de la actividad científica del PDI	I	2016-17	NO
	Facilitar la presencia del PDI en medios de comunicación	I	anual	SI

OBJETIVO	ACCIÓN	AMBITO	FECHA PREVISTA	REALIZADA
	Recoger y difundir la información sobre transferencia de conocimiento y visibilizar en la web	I	2015-16	SI
	Incluir en la guía de acogida de PDI información sobre investigación	I	2016-17	SI
	Firmar convenios con organizaciones para impulsar la colaboración en la transferencia de conocimiento por parte de los equipos de investigación	I	2017-18 y anual	SI
	Organizar jornadas monográficas sobre nuevos ámbitos emergentes en la investigación y retos de futuro	I	2018-19	NO
Impulsar la sostenibilidad en la innovación docente	Impulsar la participación de PDI en programas DOCENTIAZ, FOPU, PIE, ERAGIN, etc.	D	anual	SI
	Programar formación en función de necesidades detectadas	D	bienal	SI
	Coordinar competencias transversales	D	anual	iniciada
	Analizar uso de redes sociales en la comunicación con alumnado	D+G	2016-17	NO
	Impulsar la realización de TFG y TFM en los que se aborden temáticas que permitan innovar en la estrategia de la Facultad y aprovechar el conocimiento existente en el Centro.	D	2017-18 y anual	iniciada
Implantar nuevas herramientas innovadoras en la gestión y en la formación	Implantar GpUntis y WebUntis	G	2015-16	SI
	Utilizar redes linkedin, ehualumni, etc.	G	2016-17	iniciada
	Implantar el modelo MGA	G	2016-17	SI
	Crear en la intranet un apartado de información para PDI y PAS	G	2016-17	SI
	Potenciar nuevas tecnologías y servicios al alumnado: Wikipedia, Ted Talks, MOOC, tutoriales virtuales, etc.	G+D+I	2018-19	NO
	Incorporar nuevas estrategias de investigación en la formación del alumnado: Big data, Modelos multinivel, Ecuaciones estructurales, etc.	D+I	2018-19	NO
Fomentar y visibilizar buenas prácticas	Guía buenas prácticas utilización euskera	G	anual	SI
	Guía buenas prácticas PDI	D	2017-18	iniciada
	Guía buenas prácticas alumnado	D	2017-18	iniciada
	Participar en Congresos y Foros para difundir los resultados de la gestión e innovación docente	G+D	anual	SI

ANEXO 8: LISTADO DE ENCUESTAS

Nombre	Colectivo al que se dirige	Quién lo elabora	Periodicidad	Indicadores relacionados	Procedimientos
Cuestionario opinión del alumnado (Grado)	Alumnado	Facultad	Anual	Grado de satisfacción con el plan de acción tutorial/Grado de satisfacción con la información en la WEB	2.1-5.1
Cuestionario sobre Inserción laboral a egresados/as (Grado)		Lanbide	Anual	Grado de satisfacción con la formación recibida en la Facultad	2.4.8
Cuestionario satisfacción (Máster)		Facultad	Bienal		6.1
Cuestionario telefónico egresados/as		Facultad	Bienal		6.1
Movilidad Erasmus		RRII	Anual	Grado de satisfacción con el programa de movilidad	2.4.5
Cuestionario satisfacción alumnado sobre Prácticas externas (Grado)		SED	Anual	Grado satisfacción con las prácticas realizadas/ Grado de satisfacción de las empresas del practicum con la preparación de los alumnos	2.4.3-2.4.4
Cuestionario satisfacción alumnado sobre las Prácticas externas (Máster)		SED	Anual	Grado de satisfacción con las prácticas de máster	2.5.4
Sobre docencia profesorado (Grado)		SEI	Anual	Grado de satisfacción con la docencia	2.4.4
Sobre docencia profesorado (master)		SEI	Anual	Grado de satisfacción con la docencia	2.5.3
Encuesta prospección prácticas grado		Facultad	Anual	Grado de satisfacción con la docencia	2.4.4
Encuesta prospección prácticas master	Facultad	Anual	Grado de satisfacción con la docencia	2.5.3	
Encuesta de satisfacción con Jornadas de Puertas Abiertas	SOU	Anual	Grado satisfacción con las Jornadas de puertas abiertas	2.4.1	
Cuestionario satisfacción con el curso complementario	Facultad	A demanda	Grado satisfacción con la formación complementaria organizada por Decanato	2.4.7	
Cuestionario de satisfacción prácticas Máster	SED	Anual	Grado de satisfacción con las prácticas de máster	2.5.4	
Cuestionario de satisfacción prácticas Grado	SED	Anual	Grado de satisfacción con las prácticas de máster	2.4.3	
Encuesta de Satisfacción PDI-PAS	PDI	SCEI	Bienal	Grado de satisfacción con gestión de recursos, condiciones despachos , equipamientos aulas, limpieza y servicios, tratamiento lenguas oficiales, comunicación con equipo decanal	3.2-5.1
Cuestionario sobre investigación y transferencia de conocimiento		Facultad	Trienal		2.3
Cuestionario satisfacción con el curso de formación continua		Facultad	A demanda	Grado de satisfacción con los cursos organizados por el Centro	3.2
Encuesta de Satisfacción PDI-PAS		SCEI	Bienal	Grado de satisfacción con gestión de recursos, condiciones despachos , equipamientos aulas, limpieza y servicios, tratamiento lenguas oficiales, comunicación con equipo decanal	3.2-5.1
Cuestionario satisfacción con el curso de formación continua	PAS	Facultad	A demanda	Grado de satisfacción con los cursos organizados por el Centro	3.2
Cuestionario de satisfacción a los instructores sobre las prácticas externas		SED	Anual	Grado satisfacción con las prácticas realizadas	2.4.3
Sobre competencias practicum		Facultad	Anual		1.3.3

Grupos de interés de ámbito externo	
AUDIT	MGA
Centros colaboradores de prácticas	Aliado externo/Cliente/Proveedor
Alumnado potencial	Cliente
Egresados	
Empleadores	
Sociedad	
Colegio Profesional	Aliado externo
Conferencia de Decanos	
Universidades de intercambio	
Instituciones, empresas y organizaciones	Aliado externo/Cliente
Facultades de Psicología	Competidor/Aliado externo
Centros Enseñanza Secundaria y FP	Prescriptor
Medios de Comunicación	
Unibasq	Proveedor
Proveedores	
Grupos de Interés de ámbito Interno a la UPV/EHU	
Servicios Centrales	Aliados internos
Rectorado	
Otros Departamentos	
Otros Centros	
Gerencia	
Cátedra de Calidad y RCGI	
Comisiones Estatutarias	
Vicerrectorado RR. II.	
Servicio de Gestión Académica	
Servicio de Estudios de Posgrado	
Grupos de Interés de ámbito Interno al centro	
Alumnado	Cientes
PDI	Personal
PAS	
Departamentos	Aliado interno
Consejo de estudiantes	
Representantes Junta de Facultad	
Representantes Comisiones	
Delegados de Aula	
Coordinadores de curso	
Comisión de Calidad	
Profesorado tutor	

ANEXO 10: LISTADO DE EQUIPOS DE MEJORA, GRUPOS DE TRABAJO Y GRUPOS FOCALES

NOMBRE DEL EQUIPO/GRUPO	TIPO	OBJETO	PARTICIPANTES	AÑOS
Comité de autoevaluación de la Titulación de Licenciado en Psicología	Comisión decanato	Realizar la autoevaluación de la titulación y elaboración de un informe.	Decano, PDI	2001-2003
Estudio perfil licenciado en Psicología	G. Trabajo	Elaborar un perfil de licenciado/a en Psicología a partir de las opiniones recogidas de los principales grupos de interés.	Alumnado egresado, Profesorado, Profesionales, Colegio Oficial Psicólogos	2003-2004
Grupo mejora sobre el crédito europeo	G. Mejora	Reflexionar sobre las implicaciones de la convergencia con el EEES. Adaptación de asignaturas, elaboración de guías docentes, experiencias piloto de implantación, evaluación de la mejora en el rendimiento del alumnado.	Profesorado, PAS	2003-2005
Experiencia piloto de adaptación de la metodología docente al EEES	G. Trabajo	Implementación piloto en el aula de las propuestas realizadas en los equipos de mejora relativos a la convergencia con el EEES.	PDI	2004-2007
Grupo de mejora sobre Innovación docente: Incorporación al Espacio Europeo de Educación superior	G. Mejora	Implantar progresivamente la innovación docente en las asignaturas de la licenciatura a partir del trabajo de los equipos de mejora y de la experiencia piloto. Evaluación del tiempo invertido por el alumnado en las asignaturas. Inicio de la coordinación en los equipos docentes.	PDI	2004-2007
Elaboración de los nuevos posgrados y Masters	G. Trabajo	Adaptar la oferta de posgrado a los cambios legislativos.	Decano, PDI	2005
Comunicación interna "Bai esan team"	G. Mejora	Reflexionar y elaborar propuestas para mejorar la comunicación interna.	PDI y alumnado	2005-2006
Plan de implementación y seguimiento de acciones de mejora (PISAM)	G. Trabajo	Evaluación de la dedicación del alumnado y docentes en asignaturas adaptadas al modelo ECTS. Medir y analizar el ajuste entre las actividades programadas en las asignaturas adaptadas al EEES y el esfuerzo invertido por el alumnado.	PDI	2006-2007
Proyecto investigación de demanda de la sociedad sobre competencias a lograr por el alumnado egresado de varias titulaciones	P. Investigación	Estudio impulsado por el Consejo Social para analizar el perfil de egreso en cuatro titulaciones de la UPV/EHU.	Empleadores, Universidad, egresados, agentes sociales	2006-2007
Ekoskan	E. Mejora		Decano, PDI, PAS	2007-2008
Programa de Orientación y Tutorización	E. Mejora	Reimpulsar dicho programa e identificar áreas de mejora.	PDI y alumnado	2009
Inserción Laboral del alumnado	E. Mejora	Incrementar las tasas de empleo encajado y crear una iniciativa bienal en la Facultad.	PDI y alumnado	2009
Estudio perfil del egresado en Psicología	G. Trabajo, P. Investigación	Proyecto de investigación impulsado por la Facultad de Psicología (cofinanciado por el Campus Gipuzkoa) para analizar el perfil de egreso en Psicología.	100 centros de prácticas	2008
Reflexión estratégica 2011-15	G. Trabajo	Elaborar el Plan estratégico 2011-15.	Profesionales, Vicerrectorado calidad, alumnado, PAS, PDI	2011

NOMBRE DEL EQUIPO/GRUPO	TIPO	OBJETO	PARTICIPANTES	AÑOS
PAS	G. Focal	Analizar determinados elementos de la organización del plan de estudios y de la Facultad.	PAS	2014
PDI	G. Focal	Analizar determinados elementos de la organización del plan de estudios y de la Facultad.	PDI	2014
Alumnado Grado I	G. Focal	Analizar determinados elementos de la organización del plan de estudios y de la Facultad.		2014
TFG	G. Trabajo	Analizar la gestión del TFG, evaluar la satisfacción y proponer mejoras.	PDI	2014
Reflexión estratégica 15-19	G. Trabajo	Elaborar el Plan estratégico 2015-2019.	Equipo decanal, PDI, PAS	2015
Alumnado Máster	G. Focal	Analizar determinados elementos de la organización del plan de estudios y de la Facultad.		2016
PAS	G. Focal	Analizar determinados elementos de la organización del plan de estudios y de la Facultad.		2017
Potenciales contratadores	G. Focal	Recoger posibles áreas de mejora en la formación de nuestro alumnado así como sugerencias entorno a la formación complementaria (dobles grados, postgrados...) que pudiera favorecer la inserción laboral de nuestro alumnado.	Contratadores de centros practicas	2017
Contratadores potenciales y necesidades formativas demandadas	G. Mejora	Recoger posibles debilidades o nuevas demandas formativas de nuestro plan de estudios. Para dicha tarea se han considerado no solo las actuales demandas de la sociedad, sino las que puedan provenir de un futuro próximo. Para ello se ha solicitado la asistencia de quienes han mantenido o mantienen actualmente contacto con el mundo profesional.	Profesorado	2017
Análisis posibles competidores y demanda de grado y posgrado	G. Mejora	Elaborar un listado de posibles competidores (Titulaciones diferentes, Universidades...), así como analizar la demanda social en nuestro entorno de nuevas formaciones tales como logopedia, psicología forense, dobles titulaciones, etc.	Profesorado, PAS	2017
Alumnado Grado II	G. Focal	Analizar determinados elementos de la organización del plan de estudios y de la Facultad.	Alumnado	2017
Orgullo pertenencia	G. Mejora	Analizar el sentido de pertenencia a la Facultad en el PDI y hacer una propuesta de estrategia para mejorar dicho sentimiento, así como el clima en el Centro.	Profesorado, PAS	2017
Cooperación en la Facultad	G. Mejora	Elaborar un plan para potenciar la cooperación en la Facultad, con el objetivo de fomentar la creatividad y la innovación en todos los ámbitos de desempeño del personal.	Profesorado	2018
Alumnado Grado III	G. Focal	Analizar determinados elementos de la organización del plan de estudios y de la Facultad.	Alumnado	2018

ANEXO 12: PROPUESTA DE VALOR DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROPUESTA DE VALOR DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA

El Plan Estratégico 2015-2019, recoge en su primera línea estratégica *Alcanzar el posicionamiento de la Facultad como referente académico, social y laboral mediante la innovación constante de su propuesta de valor.*

Los objetivos a los que responde esta propuesta de valor están recogidos en la visión 2019 de la Facultad:

El principal objetivo de visión de nuestra Facultad es lograr que nuestros egresados egresadas ejerzan laboralmente en el ámbito de la Psicología. Para alcanzar dicho objetivo, se han 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 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.

Los principales aspectos que definen la propuesta de valor son:

1. **Oferta formativa bilingüe:** La Facultad de Psicología, en comparación con los principales competidores identificados, a saber, las Universidades del entorno, ofrece una formación no sólo de Grado, sino de Máster de Psicología General Sanitaria, bilingüe. La capacitación profesional en nuestro entorno lingüístico y cultural requiere de una formación bilingüe que permita a los futuros psicólogos/as no la mera comunicación en euskera para la adecuada atención y tratamiento de los pacientes, sino el manejo de conceptos científicos en dicha lengua, así como el conocimiento del manejo de instrumentos diagnósticos adaptados.
2. **Universidad pública y valores:** Además de la vinculación con el entorno previamente expuesta, nuestra universidad es pública, vocación que queda reflejada en los valores del Centro, junto con la libertad de pensamiento, el espíritu crítico, el compromiso ético, el compromiso con la excelencia, la confianza y tolerancia mutuas, la responsabilidad social y la dedicación a las personas, a la Facultad y a la Universidad. Estos valores son transversales a toda la actividad de la Facultad.
3. **Producción científica de calidad:** La oferta formativa de Grado y Posgrado se sustenta en una amplia experiencia investigadora, avalada por el reconocimiento de grupos de investigación consolidados y por la evaluación de agencias externas de la trayectoria de nuestro profesorado, quienes alcanzan un total de 113 sexenios de investigación.
4. **Alumnado motivado y vocacional:** El alumnado de la Facultad es alumnado motivado y vocacional, dado que la práctica totalidad de los estudiantes (alrededor del 93%) escogen estos estudios en primera opción.
5. **Amplia oferta de optativas dirigidas a la pre-especialización:** Se ofrece una amplia oferta de optativas (120 créditos, a elegir un total de 42) agrupadas en cuatro itinerarios formativos, aunque el alumnado tiene la posibilidad de confeccionar su propio itinerario.
6. **Formación en otras universidades:** Asimismo se ofrece un plan de movilidad estatal e internacional muy bien valorado por los estudiantes, y que ofrece una experiencia de internacionalización fundamental como formación complementaria para quienes eligen esta opción.
7. **Formación práctica:** Se ofrecen prácticas externas tanto obligatorias como voluntarias en más de 200 centros con convenio, entre los que destacan *las prácticas de cooperación al desarrollo.*
8. **Tutorización al alumnado:** Se ofrece al alumnado un plan de acción tutorial a lo largo de su permanencia en el Centro.
9. **Compromiso con la excelencia, la innovación y la mejora continua:** La Facultad de Psicología es uno de los centros referentes en la UPV/EHU por su compromiso con la excelencia, su carácter innovador y su espíritu de mejora continua.
10. **Compromiso social:** Es uno de los ejes de nuestra propuesta de valor: Compromiso con el *euskera*, atención a la *discapacidad*, colaboración con el servicio de *Psicología Aplicada* de la Universidad, *perspectiva de género* en la actividad académica, compromiso con la *gestión medioambiental*, colaboración en *cooperación al desarrollo*,

participación activa en acciones relativas a la **responsabilidad social** de la Universidad (ehuGune, refugiados Siria).

INNOVACIÓN DE LA PROPUESTA DE VALOR

Como se define en el plan estratégico vigente, para lograr el posicionamiento de la Facultad como referente académico, social y laboral, se han diseñado una serie de objetivos y acciones estratégicos para la innovación de la propuesta de valor de nuestro Centro.

Los principales hitos se agrupan en tres ejes:

COMPETENCIA:

- **Innovación de la oferta formativa.** A través del procedimiento de vigilancia competitiva se ha elaborado un informe en el que se ha identificado a los principales competidores y su oferta formativa, así como las posibles nuevas titulaciones derivadas de regulaciones ministeriales. En dicho informe se han analizado múltiples cuestiones dirigidas a valorar la viabilidad de innovar la oferta formativa proponiendo nuevas titulaciones. Esta tarea está siendo realizada por una comisión que ha analizado posibles nuevas ofertas formativas, y las conclusiones se debatirán en la Junta de Facultad y en los Departamentos. Asimismo, se están diseñando propuestas de formación continua denominadas cápsulas formativas.
- Se **ha innovado la estrategia de captación de alumnado**, dirigida a atraer alumnado con mejor perfil académico. Esto se lleva a cabo participando activamente en todas las actividades de captación, y se pretende implicar al profesorado del Centro. Asimismo, debido a la demanda detectada, se ofrece una jornada dirigida a padres y madres del futuro alumnado, en la que se presenta la formación ofertada y los recursos e instalaciones disponibles.

VALOR QUE SE APORTA AL PDI, AL PAS, AL ALUMNADO, A LAS ORGANIZACIONES Y A LA SOCIEDAD:

- **Facilitar la inserción laboral a través de la puesta en valor del conocimiento que se genera en nuestro Centro y favoreciendo el emprendizaje:** se están llevando a cabo diversas acciones para facilitar la inserción laboral de nuestros egresados como son visibilizar no sólo la actividad investigadora del personal, como hasta ahora, sino incluyendo también la transferencia de conocimiento, cuestión fundamental en nuestra propuesta de valor. Se están firmando diversos convenios con organismos para avanzar en la colaboración no sólo docente sino también investigadora, lo cual redundará tanto en la calidad de la formación de nuestro alumnado, como en la creación de redes entre la Facultad y el entorno que puedan facilitar su inserción laboral. Con este objetivo, ya en el plan estratégico anterior se consideró fundamental mejorar la imagen de la Facultad y de la Psicología en la sociedad. Son múltiples las acciones realizadas a este respecto, pero cabe destacar el diseño e implementación de las Jornadas de la Psicología, que tendrán lugar anualmente, y que son diseñadas por la Facultad de Psicología y el Colegio Oficial de la Psicología. Un total de 23 alumnos y alumnas han iniciado su participación en 2018 en el programa Gipuzkoa Talent, impulsado por la Diputación Foral de Gipuzkoa, con el objetivo de promover y favorecer la profesionalización del capital humano en el territorio y conectarlo con las empresas que requieren ese talento para afrontar sus retos futuros.
- **Satisfacción de las personas:** otro de los objetivos estratégicos en esta innovación de la propuesta de valor es el impulso del **sentimiento de pertenencia a la Facultad**. Para ello se ha constituido un equipo de mejora que ha debatido al respecto y cuyo informe final ha derivado en acciones que se implementarán durante el curso 2017-2018. Entre ellas, un equipo de mejora dirigido a diseñar un plan para incrementar la cooperación en el Centro y otro dirigido a analizar cómo incrementar la participación de las personas en la gestión. Con el mismo objetivo, a pesar de la falta de espacios en el centro, se ha priorizado la necesidad de disponer espacios que faciliten el encuentro y la interacción entre las personas, y se ha habilitado un aula como lugar de encuentro para el PDI. El sentimiento de pertenencia a la organización consideramos debe comenzar con una **adecuada acogida y seguimiento del profesorado y del PAS novel**, con cuyo objetivo se han diseñado guías y un procedimiento de acogida.
- **Transparencia:** la información pública disponible, además de ser permanentemente actualizada, se somete a la revisión continua, innovando no sólo en qué se comunica sino en cómo. Se ha diseñado y elaborado un video divulgativo sobre las actividades de la Facultad, y se ha innovado la imagen y contenidos de la memoria anual.
- **Actitud innovadora:** la innovación está presente en el Centro, no sólo a través de lo que se hace, sino en cómo se hace. Así, la escasez de recursos económicos impide en numerosas ocasiones llevar a cabo proyectos a través de empresas especializadas, pero dicha limitación no impide que las acciones se lleven adelante, para lo cual se utilizan los recursos propios, se gestiona el conocimiento existente en el centro y se logran los objetivos con resultados

probablemente menos profesionales, pero que contienen un gran esfuerzo, motivación y que generan sinergias entre el personal participante.

AVANCES EN EL CONOCIMIENTO:

- **Generación de conocimiento científico:** Los equipos de investigación de la Facultad de Psicología, mediante su formación de posgrado, su producción científica y la transferencia de conocimiento, contribuyen a la innovación en ámbitos como la propia investigación a través de la formación de doctorandos, dirección de tesis doctorales, proyectos de investigación etc., generando nuevos conocimientos básicos y aplicados en el ámbito de la Psicología que son difundidos y reconocidos a nivel nacional e internacional.
- **Transferencia de conocimiento científico:** Asimismo, las diferentes colaboraciones con organismos gubernamentales y no gubernamentales, generan cambios en las políticas sociales, educativas, y contribuyen a mejorar la calidad de vida de la sociedad.
- **Vanguardia del conocimiento:** La actividad científica requiere que los equipos de investigación estén en permanente formación y reciclaje, tanto en lo que respecta a los últimos avances científicos de su área de especialización o de otras áreas, así como en lo referido a las técnicas a aplicar en la generación de conocimiento.



PLAN ESTRATÉGICO 2015-2019



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

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 doctenziaz	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	70
44. Prácticas de cooperación al desarrollo	40, 41, 42, 47
45. Las prácticas externas	14, 40, 53, 55, 56, 59, 65, 66, 67, 68, 69, 71, 72
46. Gestión por procesos	40, 55
47. Acreditación implantación SIGC. AUDIT	
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

PLAN DE COMUNICACIÓN DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UPV/EHU

El presente plan de comunicación de la Facultad de Psicología tiene como objetivo estructurar el modo en el que se difunde la información. Asimismo, pretende informar a los diferentes grupos de interés cuáles son los contenidos y los foros clave de comunicación. Constituye una herramienta clave y transversal a todos los procesos y procedimientos del Sistema Interno de Garantía de Calidad del Centro.

Los principales contenidos objeto de difusión y comunicación son:

1. Información acerca de las titulaciones de Grado y Posgrado que oferta el Centro
2. Plan Estratégico
3. Planes de gestión anuales
4. Informes de seguimiento de las titulaciones
5. Informes de gestión anuales
6. Plan de acción tutorial: Acogida del alumnado, programa de tutorización entre iguales, información sobre elección de optatividad, información sobre movilidad, información sobre prácticas externas, información sobre trabajo fin de grado.
7. Salidas profesionales
8. Oferta formativa extracurricular
9. Investigación
10. Oferta de Másteres y programas de doctorado de la Escuela de Máster y Doctorado que puedan ser de interés para los graduados de la Facultad de Psicología
11. Servicio de psicología aplicada
12. Información proveniente de los diferentes Servicios y Vicerrectorados de la UPV/EHU, así como de los distintos órganos de gobierno de la misma (Junta de Gobierno, Claustro, Junta de Campus, Comisiones, etc.)
13. Información proveniente de la Conferencia de Decanos y de los Colegios de Psicólogos

A continuación, se presenta el Plan de Comunicación de la Facultad de Psicología, estructurado en dos grandes bloques:

1. Descripción de cómo se difunden los contenidos clave de comunicación
2. Descripción de los foros clave de comunicación

En ambos bloques, se describen para cada contenido o foro clave de comunicación, el objetivo, los grupos de interés a los que se dirige la información, los contenidos que se difunden y los canales mediante los que se realiza dicha difusión, los emisores de la información y el procedimiento del Sistema Interno de Garantía de Calidad del Centro al que se asocia.

Los indicadores de evaluación y mejora del Plan de Comunicación aparecen en el procedimiento 6.2 Evaluación de los Grupos de Interés, a través de las encuestas realizadas tanto al alumnado como al PDI/PAS.

ANEXO 15

Plan De Promoción de un Entorno Saludable: Sostenibilidad Medioambiental y Prevención

Los diferentes planes estratégicos de la Facultad de Psicología han contemplado entre sus estrategias el compromiso social, en el que la mejora continua de la sostenibilidad medioambiental es uno de los objetivos estratégicos.

Asimismo, ligado al procedimiento de gestión de personas, la salud laboral vinculada a los espacios del centro ha sido siempre objeto de especial atención por parte de la dirección del, en coherencia con una filosofía de gestión integrada, habitual en muchas organizaciones, permitiendo una mejor coordinación y el aprovechamiento de sinergias (Pol, 2010).

Por tanto, entendemos un entorno universitario saludable como aquel que limita el impacto en el medio ambiente y promueve conductas para su protección; que previene los accidentes y enfermedades laborales, a la vez que busca de forma activa la salud física y psicológica; que garantiza la seguridad de todos los usuarios del Centro en posibles situaciones de emergencia; y que es igualmente accesible a todos los colectivos independientemente de su situación de diversidad funcional.

Objetivos:

- Mejora continua de la sostenibilidad reduciendo el impacto en el medio ambiente:
 - o Concienciación de la necesidad de consolidar hábitos sostenibles, no sólo en la facultad, sino en todos los aspectos de la vida
 - o Reducir el uso de energía (electricidad, agua), recursos (papel, tóner, otros materiales de oficina) y envases de un solo uso
 - o Escoger los productos menos impactantes para el desarrollo de nuestra actividad
 - o Reciclar apropiadamente los materiales empleados
 - o Reutilizar todo material y mobiliario hasta el fin de su vida útil
 - o Reducir el impacto ambiental de la investigación con animales en el laboratorio
- Prevención.
 - o -Salud laboral:
 - Vigilancia de la Salud:
 - Botiquines
 - Protección de trabajadores/as con diagnóstico
 - Ergonomía:
 - Renovación periódica del mobiliario debido a su obsolescencia o dando respuesta a las necesidades detectadas
 - Dar respuesta mediante acondicionamiento de los despachos, a problemas de salud detectados.
 - o Seguridad Laboral:
 - Plan de Autoprotección y Gestión de emergencias
 - o Accesibilidad

Estrategia

En 2009, fecha en la que se redactó el primer plan de gestión ambiental y se realizó la auditoría EKOSKAN, se identificaron los aspectos que podrían verse afectados por la actividad del Centro. Fruto de este trabajo, se creó una rutina que se ha mantenido a lo largo de los años, dirigida a la gestión responsable de los recursos, su reutilización y reciclaje.

Respecto a la salud laboral ligada a los espacios, la estrategia ha sido dar respuesta a las diferentes indicaciones que el personal recibe desde el servicio de salud laboral de la Universidad.

En el curso 2017/2018, se crea la Comisión de promoción de un entorno saludable. Dicha comisión está formada por las personas que han venido llevando a cabo los procedimientos de Gestión Medioambiental (Administradora, Personal de mantenimiento, Portera mayor), salud laboral (administradora, personal de mantenimiento) y seguridad laboral (Secretaría académica, administradora, portera mayor), coordinada por la Decana, y con el propósito de aprovechar el conocimiento existente en nuestro centro, se ha incluido en esta comisión a una profesora especialista en psicología ambiental. Este foro propone incorporar a las actividades de concienciación una diversidad de acciones para identificar(nos) el centro, su personal y sus estudiantes, con un estilo de vida y unos hábitos sostenibles y saludables, física y psicológicamente; que ha tomado forma de campaña informativa y programa de intervención bajo el lema "Psychology is Green".

ANEXO 16: LISTADO DE CENTROS DE PRÁCTICA

LISTADO DE CENTROS CON ALGUNA PRÁCTICA EN EL CURSO 17-18

Psicogerontología	Intervención Clínica Psicosocial	Trabajo Y Organizaciones	Educativa	Investigación	Clinica	Master Psicología General Sanitario
Caser Residencial Betharrarn	Acasgi	Asociación T4	Arantza Belastegui Durañona	BCBL	ADAHIGI	Hospital Aita Menni
Caser Residencial Anaka	Agintzari	Grupo DIA	Cognitiva Unidad De Memoria, S.L.	Departamento Procesos Psicológicos Básicos y su Desarrollo	ADEMINA (Asociación Esclerosis múltiple de Navarra)	Fundación IZAN
Aita Menni Centros	Centro Avánvida	Fundación GIZAKIA	Cooperativa Euskal Herriko Sexu Heziketa Eskola	INGEMA	AECC, Junta de Gipuzkoa	Complejo Asistencial Uzturre
Centro Gerontológico Egogain	Aita Menni	GRUPO BENTAS	Berritzegune de Iruñ	IVAC- Instituto Vasco de Criminología	Grupo ALBOR COHS	Fundación Onkologikoa
Fundacion Jose Matia Calvo	Asociacion Bizgarri	IITEAM consultores	Centro Psicológico Aresti	Nesplora Neuroscience Support Systems	ASPACE Rioja	Fundación GIZAKIA
Biharko Gipuzkoa SI-Txara I	Asociación Gaztedi	INCESS INNOVA SL	Deutsche Schule San Alberto Magno, S. Coop	Home Care Lab, S. COOP	AGIPAD, Asociación	OSAKIDETZA
Fundación Zorroaga	Asociación Sare	MATRICI, S. COOP	Ematze	Deporte	AIS	Aita Menni Centros de día daño cerebral
Hospital Aita Menni	Asociación Sartu-Álava	TEMPORING S.L.	les Koldo Mitxelena Bhi	ROMO Futbol Club	ASAFES	Fundacion Jose Matia Calvo
Naguspea	Asociación T4	DIRDIRA Consultoria	Ikastetxea Irungo Lasalle	Aspace Dordoka	Asociación Síndrome de Down de Navarra	Servicio Salud Mental Infanto-Juvenil Julián de Ajuaguerra
Real Casa de Misericordia	Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz	Organización HUMANA	Ikastola Arizmendi	CENTRO DE PSICOLOGIA NARE	Centro Hospitalario Padre Menni	Hospital Psiquiátrico San Juan de Dios
Residencia Iurreamendi Egoitza	Instituto de Reinserción Social de Euskadi	ERAIKUNE	Ikastola Ekintza	ZENIT PSICOCOACH.	OSAKIDETZA.	Aita Menni Centros Rehabilitación Psicosocial
Residencia Ntra Sra de Las Mercedes	Comisión Ciudadana Antifida de Bizkaia	NORTEMPO EIT	Ikastola San Fermin	PROGRAMA ONLINE TESCAL, S.L.	Clinica Psiqueriátrica Josefina Arregui-Fundación Felipe Lecea	Fundación Argbide
Residencia S. Jose de la Montaña	Erroak	Grupompleo ETT SL Iruña	Laskorain Ikastola	Elkarrekin Ibiliz Fundazioa	Colegio Calasanz De Vitoria Gasteiz	Gautena
Residencia Santa María Magdalena	Fundacion Etorkintza		Centro De Psicología Muxar		Complejo Asistencial Uzturre	Sanatorio De Usurbil, S.L.
Servicios Sociales Aita Menni	Fundación Izan		les Tierra de Estella-Lizarraidea Bhi	Cooperación al desarrollo	Fundación ARGIBIDE	IPACE Psicología Aplicada S.L.
Centro Residencial Txindoki	Norbera		Colegio Público Huertas Mayores	Haurralde	Fundacion Cita-Alzheimer	Ediren Cooperativa de Salud
Centro Residencial Sagrado Corazón	Fundacion Jeiki		Ikastetxea La Salle	Medicus Mundi - Gipuzkoa	Fundacion Etorkintza	Fundación Cita-Alzheimer
Centro Gerontológico Berra	HZ Gizakimenak SI		Berritzegune de Zarautz		Fundación Ilundain Haritz Berri	Centro de Psicología Argia
	Ipacé Psicología Aplicada S.L.		Cpeips Manuel de Larramendi Hlbrnip		Fundación Jose Matia Calvo	AGIFES
	Lauka		Ikastetxea San Ignacio de Loyola		Fundación Onkologikoa	Fundación Jeiki
	Sasoia Tercera Edad SI		The English School		Fundación Ullazpi	ERAIN S.COOP
	Sos Racismo - Gipuzkoa				GOIZARGI	HZ Gizakimenak SI
	Guna Salud y Bienestar				HEZIBIDE	Clínica Universidad de Navarra
	Dirección General de Justicia				Hospital Aita Menni	Asociación Navarra Nuevo Futuro

ANEXO 17: MOVILIDAD DE ALUMNADO

MOVILIDAD INTERNACIONAL				
ENVIADOS			RECIBIDOS	
ERASMUS	UNIVERSITÄT BREMEN	1	UNIVERSITÄT BREMEN	1
	KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN	3	KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN	1
	UNIVERSITEIT GENT	2	Ghent University	2
	Università degli studi di Roma "La Sapienza"	2	Università degli studi di Roma "La Sapienza"	2
	Libera Università Maria Ss. Assunta - LUMSA	3	Libera Università Maria Ss. Assunta - LUMSA	1
	ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITA DI BOLOGNA	1	Universität Wien - Universidad de Viena	1
	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SALERNO	1	HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN	2
	Klaipėdos Universitetas-Klaipėda university	2	Université de Toulouse II - Le Mirail	1
	UNIWERSYTET JAGIELLOŃSKI	2	UNIVERSITY OF ABERDEEN	1
	Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa	2	LEOPOLD-FRANZENS-UNIVERSITÄT	1
	ISCTE	2	INNSBRUCK	1
	UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN	2		
TOTAL	21	TOTAL	13	
AMERICA LATINA	Universidad Católica de Córdoba	2	Universidad Católica de Córdoba	2
	Universidad de Talca	1	Universidad de Talca	3
	Benemerita Universidad Autónoma de Puebla	1	Benemerita Universidad Autónoma de Puebla	2
	INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL DE MEXICO	1	INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL DE MEXICO	2
	Universidad Cesar Vallejo	2	Universidad Cesar Vallejo	2
	Universidad Católica del Uruguay	2	Universidad Católica del Uruguay	1
	UNIVERSIDAD DE MENDOZA	3	Universidad Autónoma San Luis Potosí	1
	Universidad del Museo Social Argentino	2	UNIVERSIDAD KINO	1
	Universidad Nacional de la Plata	1	PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	1
	Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra	1	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	1
	Universidad Adolfo Ibañez	1	UNIVERSIDAD DEL VALLE DE PUEBLA	1
	UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS	2		
	Universidad de Valparaíso	2		
	Universidad del Pacífico	3		
	UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CHILE	1		
	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SANITAS	1		
UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA	3			
TOTAL	29	TOTAL	17	
OTROS DESTINOS	DEAKIN UNIVERSITY	1	University of Arizona	1
	UNIVERSITY OF REGINA	1	LYON COLLEGE	1
	LESLEY UNIVERSITY	1	CALIFORNIA STATE UNIVERSITY. MONTEREY	1
	TOTAL	3	BAY TOTAL	3
MOVILIDAD ESTATAL				
ENVIADOS			RECIBIDOS	
SICUE	Universitat de València (Estudi General)	1	Universitat de València (Estudi General)	1
	Universidad Autónoma de Madrid	2	Universidad Autónoma de Madrid	1
	Universidad Autónoma de Barcelona	3	Universidad de Zaragoza	2
	Universidad Complutense de Madrid	2		
	Universidad de Cádiz	1		
	Universidad de Granada	3		
	Universidad de La Laguna	2		
	Universidad de Oviedo	1		
	Universidad de Salamanca	1		
	Universidad de Santiago de Compostela	2		
Universidad de Sevilla	2			
TOTAL	20	TOTAL	4	

ANEXO 18: informe de gestión 2016-2017



INFORME DE GESTIÓN
CURSO 2016-2017

ANEXO 19: INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA

Grupos de investigación

Grupo	Descripción	Financiación principal
Grupo Consolidado: Qualiker	Investigador principal: Nekane Balluerka Lasa Miembros: Arantxa Gorostiaga, Alexander Muela, Aitor Aritzeta, Goretti Soroa, Jone Aliri Líneas de investigación: Diseño, implementación y evaluación de programas de intervención en los ámbitos de la salud y de las competencias socio-emocionales; Elaboración y adaptación de instrumentos para la evaluación de las competencias socio-emocionales; Estrategias de minería de datos aplicadas a la evaluación de programas Web: https://www.ehu.eus/ehusfera/qualiker/	Gobierno Vasco
Grupo Consolidado: Grupo de Investigación en Psicología Clínica y de la Salud	Investigador principal: Enrique Echeburúa Odriozola Miembros: Karmele Salaberria, María Soledad Cruz-Sáez, José Ignacio Pérez, Edurne Maíz, Eva Pereda, Rocío Polo-López Líneas de investigación: Conducta alimentaria. Trastorno mental grave. Violencia de género. Proyectos: Efectos de un programa de intervención grupal de mindfulness sobre el bienestar físico y emocional de personas con sobrepeso u obesidad	Gobierno Vasco
Cátedra UNESCO de Comunicación y Valores Educativos	Investigador principal: Juan Ignacio Martínez de Morentin Miembros: Arkaitz Lareki, Jon Altuna, Nere Amenabar, Elixabete Sáenz, Alazne González Líneas de investigación: Grado de cumplimiento de las normas ante los riesgos en Internet / Riesgos de Internet y relaciones intergeneracionales / Anomía digital Proyectos: Percepción de la anomía digital y análisis de curriculums escolares ante los riesgos de Internet Web: http://www.ehu.eus/es/web/catedra-comunicacion-valores	UPV/EHU - Diputación Foral de Gipuzkoa y Ayuntamiento de Oiartzun
Grupo Consolidado: Aprendizaje, Percepción, Atención, Memoria y Desarrollo	Investigador principal: Gumersinda Alonso Martínez Miembros: Gabriela Chotro, Gabriel Rodríguez, James Byron Nelson, María del Carmen San Juan, Joxean Iraola, Naiara Arriola, Mirari Gaztañaga, Rocío Angulo, Carlos Arias Líneas de investigación: Varias líneas dentro del tema general de aprendizaje por exposición a estímulos en animales humanos, vertebrados (ratas adultas e infantiles) e invertebrados Proyectos: <ul style="list-style-type: none"> Efecto de la exposición temprana al alcohol sobre su capacidad reforzante: relación con el efecto de preexposición al estímulo incondicionado. Ministerio de Ciencia e Innovación (PSI2012-38019) Aprendizaje y Memoria: mecanismos, contenido y desarrollo. Gobierno Vasco (IT-694-13) financiación a grupos consolidados tipo A Aprendizaje por exposición a estímulos. Ministerio de Ciencia e Innovación (PSI2015-64309-P) Web: http://www.ehu.es/aprendizaje-conducta-cognicion	Ministerio de Economía y Competitividad, MINECO, y Gobierno Vasco (IT-694-13)
Grupo Consolidado: Haezi	Investigador principal: Enrique B. Arranz Freijo Miembros: Jesús Ibarluzea; Manuel Norberto Sánchez de Miguel; Fernando Olabarrieta; Alaitz Etxaniz; Florencia Belén Barreto; Líneas de investigación: Parentalidad positiva; Coeducación familia-escuela; Contexto familiar y desarrollo cognitivo, Vinculación afectiva materno-fetal, trastornos de lenguaje y lectura, Contexto familiar y desarrollo humano Proyectos: I+D+i Ministerio de Economía, Industria y Competitividad; FIS Fondos de Investigación Sanitaria. Web: http://www.haezi.org/	UPV/EHU, Dirección de Política Familiar del Gobierno Vasco; Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
Grupo Consolidado: Evaluación Psicológica: Diseño de instrumentos, evaluación de programas de intervención y aplicaciones epidemiológicas	Investigador principal: Maite Garaigordobil Landazabal Miembros: Elena Bernaras, Joana Jaureguizar, Carmen Maganto, Juan Manuel Matximbarrena Líneas de investigación: Diseño de Instrumentos; Diseño y evaluación de programas; Investigaciones epidemiológicas Proyectos: Fundación Alicia Koplowitz. Ayudas I+D+i 2015 (FP 15/62)	MINECO. GOBIERNO VASCO. FUNDACIÓN KOPLOWITZ

Grupo	Descripción	Financiación principal
Epidemiología ambiental y neuropsicología infantil (EANPsi)	Investigador principal: Aitana Lertxundi Manterola Miembros: Aitana Lertxundi, Juanjo Aurrekoetxea, Nerea Lertxundi, Begoña Zubero, Ainara Andiaarena Líneas de investigación: Hautzaroa eta ingurumena Proyectos: <ul style="list-style-type: none"> • Caracterización de la exposición a campos electromagnéticos de radiación no ionizante en los niños de la cohorte INMA Gipuzkoa. Fondo de Investigación sanitaria del Ministerio de Sanidad y Consumo • Implicación del desarrollo y actividad de los ejes HPG y HPA en el desarrollo neuropsicológico: desarrollo de funciones cognitivas, trastorno de Déficit de Atención y/o Hiperactividad (TDAH), conductas Internalizantes y Externalizantes, así como en el acoso escolar (89/17). Web: http://www.proyectoinma.org/	UPV/EHU
Psicobiología	Investigador principal: Arantza Azpiroz Sanchez Miembros: Jose Ramón Sanchez, Larraitz Garmendia, Amaia Arregi, Eduardo Fano, Oscar Vegas, Garikoitz Beitia, Aitziber Azurmendi, Eneritz Gómez, Eider Pascual, Ainitze Labaca, Andrea Lebeña. Olatz Goñi Grupo consolidado: Gobierno Vasco Líneas de investigación: Correlatos endocrinos de la conducta social en niños: una aproximación biopsicosocial. Estrés social, inmunidad y cáncer: conducta y mediadores neuroquímicos y neuroendocrinos. Estrés social y depresión: mecanismos neurobiológicos y tratamientos farmacológicos. Estrategias de afrontamiento y desórdenes emocionales en mujeres supervivientes de cáncer de mama: identificación de biomarcadores Proyectos: <ul style="list-style-type: none"> • Conducta depresiva en ratones con desarrollo tumoral y su modulación por el estrés social: mecanismos inflamatorios, neuroquímicos y neuroendocrinos implicados. Entidad financiadora: Ministerio de Economía y Competitividad. • Modelo biopsicosocial del comportamiento agresivo en niños y niñas en edad escolar: susceptibilidad al contexto familiar en función del temperamento y los perfiles hormonales Entidad financiadora: Ministerio de Economía y Competitividad Depresión, Cáncer, Estrategias de afrontamiento, Actividad monoaminérgica	Gobierno Vasco, Ministerio de Economía y Competitividad
Grupo Consolidado: Psicología Social CCE. Cultura, cognición y emoción	Investigador principal: Darío Páez Rovira Miembros: José F. Valencia, Pedro M. Apodaca, Itziar Etxebarria, Nekane Basabe, Saioa Telletxea, Aitziber Pascual, Begoña Ruiz de Alegría, Magdalena Bobowik, Larraitz Zumeta, Alicia Puente, Silvia C. da Costa, Sonia G. Ribeiro, Fuad Hatibovic, Mathias Dias, José J. Pizarro. Líneas de investigación: Cultura, Afrontamiento, Regulación Emocional Proyectos: Cultura, Afrontamiento y Regulación Emocional: Emociones y Encuentros Colectivos Web: http://www.ehu.es/es/web/psicologiasocialcce/psicologia-soziala-cce	MINECO, departamento de Educación Gobierno Vasco
Grupo Consolidado: Psicología de la Memoria	Investigador principal: Malen Migueles Miembros: Elvira-García Bajos y Alaitz Aizpuru Líneas de investigación: Memoria autobiográfica, memoria prospectiva, memoria de testigos, falsas memorias, envejecimiento Proyectos: UPV(GIU15/02); MINECO/Feder PSI2016-63709-P	UPV/EHU y Ministerio de Economía y Competitividad
Violencia familiar, maltrato infantil, y protección a la infancia y adolescencia	Investigador principal: Joaquín de Paúl, Ignacia Arruabarrena Miembros: Silvia Indias, Gabriela Rivas, María Cañas Líneas de investigación: Análisis y mejora del funcionamiento de los servicios de protección a la infancia y adolescencia - Aplicación, implantación y evaluación de programas y prácticas basadas en la evidencia en los servicios de protección a la infancia y adolescencia - Desarrollo y validación de instrumentos de evaluación -Efectos de las experiencias adversas en el desarrollo infantil y adolescente - Habilidades parentales y problemas de comportamiento en la infancia: variables mediadoras y moderadoras Proyectos: Aplicación piloto de Safe Care e Incredible Years en Protección Infantil - Evaluación de resultados	Ministerio de Economía y Competitividad, Gobierno Vasco, entidades públicas de Protección a la Infancia y Adolescencia
Grupo Consolidado: Investigación en Criminología Aplicada	Investigador principal: César San Juan Miembros: Ana I. Vergara, Estefanía Ocariz, Juan Aldaz, Natalia Alonso, Laura Vozmediano, Mikel Subiza, Alexander Trinidad, June Gutierrez. Grupo consolidado: Gobierno Vasco Líneas de investigación: Procesos: Inteligencia emocional. Desistimiento de la carrera delictiva / Trasgresión: Delincuencia juvenil / Escenarios de conducta:	Convenio con Gobierno Vasco, UPV/EHU, Proyecto MINECO

Grupo	Descripción	Financiación principal
	<p>Agresiones sexuales y comportamiento anti-social vs. ciudad restauradora / Modelos avanzados de diseño y análisis de datos. Nuevas tecnologías aplicadas a la investigación evaluativa en Criminología.</p> <p>Proyectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • MINECO "Avances para la prevención temprana de la conducta antisocial: estudio longitudinal de factores predictores y moderadores de la conducta disruptiva en la infancia"; • MINECO "Avances en la investigación, persecución y tratamiento de los agresores sexuales"; • Evaluación del plan de Justicia Juvenil del Gobierno Vasco; • Proyecto "Percepción de riesgo ambiental" en colaboración con Biodonostia; • Proyecto "Evaluación del camino escolar" en colaboración con el Ayuntamiento de Donostia; • Proyecto "Measuring fear of crime using app-based and sensing methodologies" financiado por BA/Leverhulme Small Research Grants Scheme. <p>Web: http://www.ehu.eus/es/web/dms/equipo</p>	
Grupo del Sistema Universitario Vasco	<p>Investigador principal: Jose Felix Marti Masso Miembros: Andone Sistiaga Líneas de investigación: Neurociencia</p>	Gobierno Vasco
Emozio Moralak	<p>Investigador principal: Itziar Etxebarria Miembros: Susana Conejero, Aitziber Pascual Líneas de investigación: EMOZIO MORALAK: ERRU SENTIMENDUA, LOTSA, HARROTASUNA, ETAB Proyectos: El orgullo moral, reforzador intrínseco de la conducta moral</p>	
Grupo Consolidado: Violencia intrafamiliar: factores de riesgo, consecuencias e intervención / Familia barneko indarkeria: arrisku faktoreak, ondorioak eta esku-hartzea	<p>Investigador principal: Izaskun Ibabe Miembros: Edurne Elgorriaga, Ainara Arnosó Líneas de investigación: Violencia intrafamiliar Proyectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de un programa de prevención secundaria de la VFP • Revisión, seguimiento y evaluación de un programa de prevención secundaria de la violencia filiofamiliar. 	UPV/EHU y Ayuntamiento de Gasteiz

Proyectos de transferencia de conocimiento a la Sociedad del PDI de la Facultad de Psicología UPV/EHU

AÑO	Nombre del proyecto	Entidad financiadora
2013-2014	Curso análisis y planificación de la seguridad en espacios urbanos	Academia Vasca de Policía y Emergencias
	Zaintzailea nol ahobeto zaindu/Cuidarse para cuidar mejor	Lahar Elkargoa, Asociación Para La Intervención Psicosocial
	Lidergo eraldatzailea	Diputación Foral de Gipuzkoa / Gipuzkoako Foru Aldundia
	Evaluación del cuestionario ICMA	Fundacion Gizagune
	Gaur egun jubilatzearen ikuspegia, mehatxu, aukera edo abaguneak	Lahar Elkargoa, Asociación para la Intervención Psicosocial
	Evaluación proyecto reducción de daños	Fundación Renovatio
	Diseño de un programa de prevención secundaria para familias con violencia filio-parental	Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz - Dpto. Asuntos Sociales y de Las Personas Mayores - Servicio de Infancia y Familia
	Ebaluazio eraginkor eta baliagarri bateranzko bideak. Ega gogoan	Gobierno Vasco - Dpto. Educación, Política Lingüística y Cultura
	Vivencia de ser mujer con VIH II: autoaceptación, estilo de afrontamiento y apoyo social percibido	Asociación T4 de Lucha contra el Sida/Hiesaren Aurkako T4 Elkarte
	Ega lehen indikatzaileak	Gobierno Vasco - Dpto. Educación, Política Lingüística y Cultura
2014-2015	Asesoramiento a la dirección de política familiar y desarrollo comunitario del gobierno vasco en actividades de parentalidad positiva	Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Dpto. de Intervención Social
	Asesoramiento a la dirección de política familiar y desarrollo comunitario del gobierno vasco en actividades de parentalidad positiva	Gobierno Vasco - Dpto. Empleo y Asuntos Sociales
	Curso de formación sobre trastornos del comportamiento	Lahar Elkargoa, Asociación para la Intervención Psicosocial
	Diseño de un programa de prevención secundaria para familias con violencia filio-parental	Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
	Ega 2015.1 pretesta. Zenbait analisi eta ondorio	Gobierno Vasco - Dpto. Educación, Política Lingüística y Cultura
	Ega Atarikoa 2014. Itemaren funtzionamendu diferentziala	Gobierno Vasco - Dpto. Educación, Política Lingüística y Cultura
	Ensayos de 636 muestras de cortisol en saliva para CREAL-phenotype	Fundación CREAL
	Eralan 4 egitasmoaren diseinua egitea: ¿Erakundeetan euskara planak bete ahal izateko, liderren portaera eredugarrien aurrekariak identifikatzeko ikerketaren diseinua¿.	Soziolingüistika Klusterra
	Evaluación de un programa de reducción de daños asociados a los riesgos del consumo de cannabis	Fundación Renovatio
	Formación sobre la dinámica familiar tras el divorcio	Consejería de Familia y Servicios Sociales
2015-2016	Harremanak Agipad comunidad toxicómanos	AGIPAD (Asociación Guipuzcoana de Investigación y Prevención del Abuso de las Drogas)
	Harremanak Harri Beltza	Harri Beltza Elkarte
	Puntuazioak berdintzea.	Gobierno de Navarra-Departamento de Educación
	Asesoría técnica análisis de la seguridad en Bilbao	Ayuntamiento de Bilbao
	Asesoramiento técnico-investigador a la Dirección de política familiar y desarrollo comunitario del Gobierno vasco	Gobierno Vasco - Dpto. Empleo y Asuntos Sociales
	Competencias socioemocionales e inserción laboral	Debagoieneko Mankomunitatea-Garapen Agentzia
	Curso de formación sobre trastornos del comportamiento	Lahar Elkargoa, Asociación para la Intervención Psicosocial
	Diseño campaña diversidad familiar	Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz - Dpto. Asuntos Sociales y de las Personas Mayores - Servicio de Infancia y Familia
2015-2016	Edición material video diversidad familiar	Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz - Dpto. Asuntos Sociales y de las Personas Mayores - Servicio De Infancia y Familia
	Estudio de las pautas de consumo de cannabis en los CSC y evaluación de su eficacia	Fundación Renovatio
	Euskararen erabilera-planak eta liderren portaera eredugarriak erakunde testuinguruan (eralan 4)	Soziolingüistika Klusterra

AÑO	Nombre del proyecto	Entidad financiadora
	Implantación y evaluación de un programa de adherencia al tratamiento para internos con trastornos de salud mental	Otsuka Pharmaceutical, S.A.
	Neuropsicológica infantil en el diagnóstico neuropediátrico	Asociación Instituto BioDonostia
	Proyecto de parentalidad positiva en el plina fase 1 + diseño jornada	Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz - Dpto. Asuntos Sociales y de Las Personas Mayores - Servicio de Infancia Y Familia
	Revisión, seguimiento y evaluación de un programa de intervención precoz de la violencia filio-parental	Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz - Dpto. Asuntos Sociales y de Las Personas Mayores - Servicio de Infancia y Familia
2016-2017	Evaluación impacto capitalidad cultural SSD 2016	Prospektiker, S.A.
	Ega atariko proba aztertzea eta berrikustea alte-ren irizpidetara egokitzeko	Gobierno Vasco - Dpto. Educación
	Percepción social de la regulación de cannabis en la sociedad vasca	Fundación Renovatio
	Asistencia técnica en el procedimiento de elaboración y tramitación del proyecto de decreto por el que se aprueba el instrumento BALORA	Gobierno Vasco-Dpto. de Empleo y Políticas Sociales. Dirección de Política Familiar y Desarrollo Comunitario
	¿Qué es para ti un envejecimiento exitoso?	Asociación Junior Empresa Want
	Análisis del desistimiento en menores infractores	Gobierno Vasco - Departamento de Justicia y Administración Pública
	Programa de intervención precoz en violencia filio-parental. Fase año 2016	Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz - Dpto. Asuntos Sociales y de Las Personas Mayores - Servicio de Infancia y Familia
	Curso de formación en prevención del acoso sexual en escenarios laborales	Talleres Protegidos Gureak, S.A.
	Diseño del plan de parentalidad positiva del ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz	Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz - Dpto. Asuntos Sociales y de las Personas Mayores - Servicio de Infancia y Familia
	Estudio del dimensionamiento de la necesidad de dispositivos sociosanitarios de bajo nivel de exigencia para personas vulnerables en exclusión social y desprotección	Comision Ciudadana Antisida de Bizkaia Hies en Kontrako Bizkaiko Hiritar Batzordea
	Actualización del manual de intervención en situaciones de desprotección infantil del servicio de infancia de la diputación foral de Bizkaia	Diputación Foral de Bizkaia - Dpto. Acción Social
	Afrontamiento de la atención a personas mayores dependientes y/o con trastornos de conducta	Lahar Elkargoa, Asociación para la Intervención Psicosocial
	Familia-eskola koedukazioa eta haurreskolako 3-4 urteko haurren lexikoa lantzeko programa baten inplementazioa leioako ikastetxe publikoetan. II Fasea.	Ayuntamiento de Leioa
	Acciones de supervisión, acciones de formación a profesionales, así como colaborar en la investigación sobre resultados del servicio de Safaya	Asociación Navarra Nuevo Futuro - ANNF
	Asesoramiento y consulta de preparación entrevista equipo psicosocial	Aitziber Vieites Aierbe
	Realización de contrainforme consistente en la valoración metodológica de informes psicológicos sobre la credibilidad del testimonio correspondientes a la causa 5281/13 del juzgado de instrucción nº 5 de Donostia a petición del letrado D. Miguel María Alonso Belza	Simon Jean Emile Marmier
	Informe de réplica a las conclusiones del IPF 72/16	José García Rodríguez-Manzaneque
Informe criminológico	Mikel Irazu Arregui	
Elaboración informe forense, asistencia y defensa en sede judicial	Frenty Zelest Alonso Arbolaez	

ANEXO 20: PLAN DE ACOGIDA PDI Y PAS NOVEL

PLAN DE ACOGIDA y SEGUIMIENTO AL PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Introducción al plan
2. Desarrollo de las actividades del plan de acogida del Personal Docente e Investigador (PDI)
 - a. Primera Fase: Planificación
 - b. Segunda Fase: Acogida Inicial
 - i. Acogida formal por el/la Secretario/a del/la Decano/a
 - ii. 2Administrador/a Centro
 - iii. Herramientas UPV/EHU
 - iv. Presentación en el Departamento
 - c. Tercera Fase: Documentación
 - d. Cuarta Fase: Seguimiento y Evaluación
3. Desarrollo de las actividades del plan de acogida del Personal Administrativo y de Servicios (PAS)
 - a. Primera Fase: Planificación
 - b. Segunda Fase: Acogida por parte del/la Administrador/a
 - c. Tercera Fase: Acogida por parte del Servicio correspondiente
 - d. Cuarta fase: Documentación

Introducción

El Plan de Acogida y Seguimiento al personal de nueva incorporación tiene como finalidad sistematizar el proceso de apoyo que se ofrece a dicho personal y garantizar una información práctica para el personal recién incorporado al Centro.

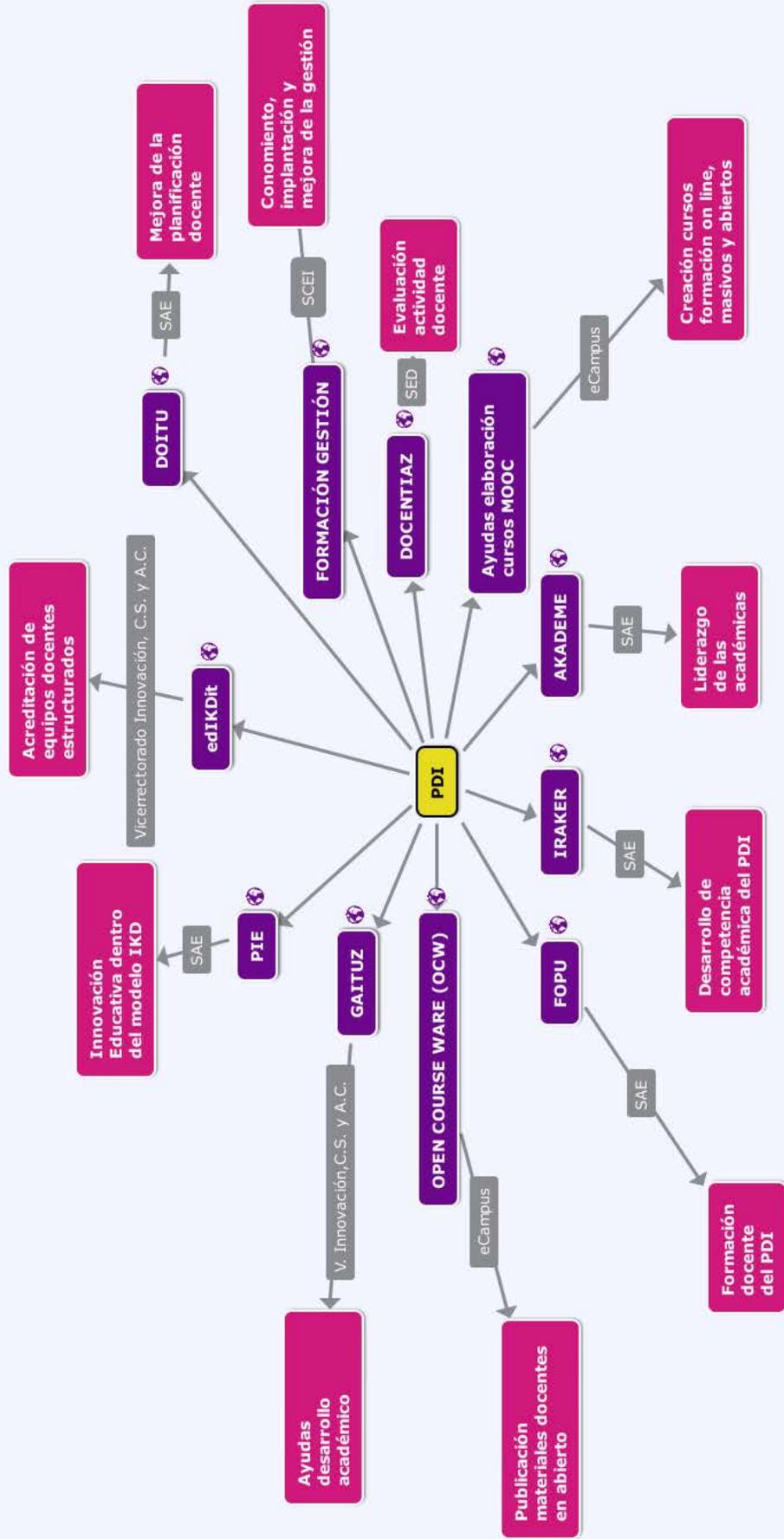
Este Plan de Acogida y Seguimiento de nueva incorporación persigue varios objetivos:

- Favorecer la integración del personal que se incorpora a trabajar en el Centro.
- Ayudar al personal docente e investigador y al personal de administración y servicios que se incorpora, a desarrollar su trabajo y a solucionar sus problemas de forma autónoma.
- Ayudarles a conocer lo más significativo de la organización y del funcionamiento del Centro.
- Facilitar la documentación y material necesarios que les ayuden en las tareas que van a desarrollar.

En el desarrollo del Plan estarán implicados/as principalmente: el equipo decanal como responsable del diseño del Plan de Acogida, Secretario/a del/la Decano/a, administrador/a del centro, Coordinador/a de la Titulación, los/las Directores/as de los Departamentos, los/las personas de referencia asignadas por los Departamentos para este fin y los/as responsables de los Servicios en el caso del Personal de Administración y Servicios (PAS).

Debido a las diferencias entre ambos colectivos, distinguiremos dos procesos distintos para el PAS y el Personal Docente e Investigador (PDI).

ANEXO 21: PLAN DE FORMACIÓN DEL PDI OFERTADO POR LA UPV/EHU



ANEXO 22: CRUCE DE ELEMENTOS MGA CON ACCIONES Y PROCESOS

Procedimientos y acciones planificadas	Criterios MGA
1.2. Plan de Gestión Anual <ul style="list-style-type: none"> Impulsar la mejora continua de la gestión medioambiental Concienciar, reducir uso de energía y recursos materiales, reciclar, reutilizar Colaborar con el Servicio de Psicología Aplicada Mantener e impulsar las prácticas de cooperación al desarrollo Colaborar activamente con el servicio de atención a personas con discapacidades Impulsar la colaboración con el proyecto de Wikipedia en Euskera Diseñar píldoras formativas Elaborar informe de vigilancia competitiva Organizar las Jornadas de la Psicología 	S1,S2 C1 S1 S1 S1 S1,C1,C3,I1 E1,E2 C4,S1
1.3.1. Propuesta y modificación de enseñanzas <ul style="list-style-type: none"> Proponer nuevas titulaciones en caso de considerarlo oportuno Dar respuesta a las nuevas regulaciones y modificaciones ministeriales. 	E2,S1,I1 E2,S1,I1
1.3.4. Seguimiento y acreditación de las enseñanzas <ul style="list-style-type: none"> Analizar e incorporar las recomendaciones de las Agencias de Evaluación 	E2
2.1. Captación del alumnado <ul style="list-style-type: none"> Participar en las Jornadas de Orientación Universitaria, Semana de Máster y en las Jornadas de Puertas Abiertas para futuro alumnado y familias Implicar al profesorado a participar en las Ferias de Orientación Universitaria, tanto de grado como de Máster 	C1,S1 P4,S1
2.3, Investigación y Posgrado <ul style="list-style-type: none"> Potenciar que las diferentes áreas de conocimiento tengan presencia en la semana de la ciencia. Incluir en la guía para el profesorado novel un apartado relativo a información sobre investigación. Participar en la Semana de la Ciencia y Jornadas similares Actualizar las líneas de investigación y transferencia de conocimiento en la página web Lograr convenios marco de colaboración con organizaciones que permitan regular las colaboraciones en formación, investigación, transferencia, innovación y divulgación del conocimiento. 	S1 P2 S1 S1 C2,C4,P2,S1,I1,I3
2.4.1, Plan de Acción tutorial <ul style="list-style-type: none"> Mejorar las vías de comunicación con el alumnado para aumentar su presencia en las reuniones informativas del plan de acción tutorial (acogida, movilidad, optativas, prácticas y TFG) y la información sobre las mismas. 	C1,C3
2.4.2, Planificación docente <ul style="list-style-type: none"> Impulsar la oferta de asignaturas en inglés Optimizar la gestión de espacios Análisis de la adecuación de la estructura de grupos teóricos autorizados a la capacidad docente de los departamentos. 	C1,C3 C3,S2 C3
2.4.3, Prácticas externas <ul style="list-style-type: none"> 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. 	E1,C1,C4
2.4.4, Coordinación de la Docencia y Guía Docente <ul style="list-style-type: none"> Proseguir la coordinación horizontal y vertical de asignaturas y actividades con especial atención a evitar el solapamiento de contenidos. Analizar y potenciar la relación entre los contenidos del grado y la realidad profesional Identificar las asignaturas en las que se desarrollan las competencias de elaborar informes orales y/o escritos y fomentar la adquisición de estas competencias por parte del alumnado. Fomentar en el ámbito de la coordinación horizontal y transversal el diseño de trabajos prácticos que impliquen varias asignaturas. Crear un manual de buenas prácticas de alumnado en el aula Crear manual de buenas prácticas de profesorado en la docencia Participar en el proyecto ZEHARSARE para definir las competencias transversales de la UPV/EHU Diseñar cuestionario de buenas prácticas docentes a cumplimentar por los delegados 	C1,C3 C1,C3 C1,C3,I1 C3,I1 C1 P2 C2 C1
2.4.5, Movilidad <ul style="list-style-type: none"> Mantener la participación del alumnado propio y visitante en los programas de movilidad e informar desde primer curso acerca de los requerimientos de acreditación lingüística para los mismos Diseñar y pasar un cuestionario sobre la satisfacción de los alumnos de movilidad (Erasmus, AL,OD, y SICUE) 	E2,C1,C3 E1,C1,C3
2.4.6, Trabajo Fin de Grado <ul style="list-style-type: none"> Analizar el interés de las empresas en establecer convenios para la realización de TFG/TFM y prácticas relacionadas con el emprendizaje. Colaborar con la Biblioteca en visibilizar los mejores TFG y TFM en el repositorio de la biblioteca 	E1, C1,C3,C4,I3 S1,I3
2.4.7, Formación complementaria <ul style="list-style-type: none"> Programar formación complementaria en emprendizaje y habilidades de comunicación Detectar necesidades de formación complementaria no curricular del alumnado y programar acciones formativas 	C1,C3,I1 E1,C1,C3,I1

Procedimientos y acciones planificadas	Criterios MGA
2.4.8, Orientación profesional e inserción laboral <ul style="list-style-type: none"> Recibir formación en redes sociales (Linkedin y EHUalumni) Utilizar las redes (Linkedin y EHUalumni) para difundir la información Continuar ofreciendo al alumnado las Jornadas Profesionales de la Psicología. Participar en la Semana de la Ciencia y Jornadas similares Charla sobre recursos para búsqueda de empleo: Centro de empleo UPV/EHU, Bic Berrilan y red EURES Analizar necesidades de formación continua para egresados y profesionales. 	I2 I2 C1,C3 S1,I1 C1,C3 E1,C1,C4,I1
2.5.3, Planificación y Coordinación de la docencia (Master) <ul style="list-style-type: none"> Coordinación de los equipos docentes para evitar solapamientos en los contenidos de las asignaturas. Mejorar la coordinación de las asignaturas, haciendo hincapié en aquellas asignaturas en las que se detecta una diferencia importante en la satisfacción del alumnado entre la docencia en euskera y castellano 	C1,C3 C1,C3
2.5.4, Prácticas externas Master <ul style="list-style-type: none"> Analizar las causas de la baja satisfacción del alumnado con la gestión y organización de la Facultad de las prácticas externas 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. 	E1,C1,C3,C4 E1,C1,C3
2.5.6, Trabajo Fin de Master <ul style="list-style-type: none"> Elaborar un cuestionario o ficha de evaluación para los directores de los TFM 	C1
2.5.7, Orientación Profesional e Inserción laboral Master <ul style="list-style-type: none"> Solicitar que Lanbide realice un estudio de inserción laboral periódicamente. (Recomendación Unibasq Acreditación MPGS) Continuar con la recogida de información para analizar la inserción laboral de los egresados. 	E1,C1,C4 E1,C1,C4
3.1, Selección y Acogida del personal <ul style="list-style-type: none"> Elaboración de un programa de Acogida para PDI, PAS y Personal investigador contratado o en formación de nueva incorporación Analizar junto con los Departamentos, las necesidades de contratación. Realizar seguimiento y análisis de las características de la plantilla docente presente, futura y potencial, para garantizar la estabilidad laboral y su nivel académico y/o profesional 	P1 E1,P1 E1,P1
3.2, Formación Continua Personal <ul style="list-style-type: none"> Fomentar la formación del PDI, impulsando su participación DOCENTIAZ, en los FOPU, PIE, ERAGIN, GAITUZ, ARADEME, EDLKDIT,etc Programar formación en función de las necesidades detectadas, haciendo especial hincapié en las necesidades del PDI/PAS de nueva incorporación. Organizar curso de formación para el PDI 	P2,P4,I2 P2,I2 P2,P4
3.3, Reconocimiento a las personas <ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento al personal 	P1,P3
4.3.1, Gestión de Recursos <ul style="list-style-type: none"> Implementar el plan de emergencia Organizar el Comité de Gestión Medioambiental 	S2 S2
5.1, Gestión de la Información y de la Comunicación <ul style="list-style-type: none"> Establecer estrategias para reducir la duplicidad en el envío de información Crear y difundir al profesorado un listado de medios en los que poder divulgar su actividad científica Ofrecer la información relativa a la investigación en inglés Elaborar una guía de buenas prácticas de utilización del euskera en la comunicación de la Facultad Facilitar la presencia del profesorado en los medios de comunicación Revisar y actualizar la página web Diseñar un boletín que informe de las novedades acaecidas en la Facultad y que sean de interés general 	C1,I1 S1,I2 I2 S1,C1 P2,C1 S1 P2
5.2, Interacción con grupos de interés <ul style="list-style-type: none"> 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. 	C4,P4
6.1, Análisis, revisión y mejora <ul style="list-style-type: none"> Elaborar protocolos para la mejora de la gestión de administrativa. Facilitar un equipo de mejora para analizar el modo de implicar a los colectivos en la gestión y proyectos de la Facultad. Realizar la autoevaluación de la gestión Facilitar un equipo de mejora para elaborar una plan para potenciar la cooperación en la Facultad Revisión y actualización de instrumentos de evaluación (cuestionarios, grupos focales) 	P3 P3,P4,I1 P3,I1 P3,P4,I1, I2 C4
6.2, Análisis, revisión y mejora <ul style="list-style-type: none"> Implantación de un sistema objetivo de recogida de información sobre el grado de satisfacción de egresados, empleadores/instructores y PDI (Recomendación UNIBASQ MPGS) 	E1,S1,C1,P1

ANEXO 23: LIDERAZGO

LIDERAZGO EN LA FACULTAD	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	17-18
Coordinador/a de Curso	3	3	3	3	3	3
Coordinador/a de Minor	1	1	1	1	1	1
Responsable de Titulación	1	1	1	1	1	1
Decano/a	1	1	1	1	1	1
Vicedecano/a	5	5	5	6	6	6
Secretario/a Académico/a	1	1	1	1	1	1
Director/a de Departamento	3	3	3	3	3	3
Secretario/a de Departamento	3	3	3	3	3	3
Responsable de Máster o de Programa de Doctorado	3	4	4	4	4	4
Director/a de Grupo de Investigación	10	10	10	10	10	10
Total	31	32	32	33	33	33

LIDERAZGO EN LA UPV/EHU	Nº
Rectora	1
Vicerrector/a	4
Director SOU	1
Directora Servicio de Psicología Aplicada	1
Director Cátedra de Calidad	1
Aldezie	1
Directora de la escuela de Máster y Doctorado	1
Comisiones estatutarias y universitarias	11
Consejo de Gobierno	6

LIDERAZGO EN LA SOCIEDAD
Presidenta de la Conferencia de decanas y Decanos de Psicología de España
Presidente de la Sociedad Española de Investigación Criminológica
Presidente de la Sociedad Vasca de Victimología
Editora de <i>Methodology</i> , revista oficial de la European Association of Methodology, Hogrefe Publishing
Director de International journal of Criminal Sciences
Director del Centro Internacional de Investigación sobre la Delincuencia, la Marginalidad y las Relaciones Sociales
Director de la Revista Española de Investigación Criminológica
Subdirector del Instituto Vasco de Criminología
Coodirector del grupo HAEZI
Presidenta de la Comisión Gestora del colegio de Logopedas del País Vasco
Presidente del Foro Psicoanalítico del País Vasco
Vicepresidente del colegio Clínico Psicoanalítico del País Vasco
Presidente de Formaciones Clínicas del Campo Lacaniano País Vasco
Presidenta de Conferencia decanos Psicología
Presidenta de la Sociedad Española de Psicología Comparada
Miembro del Consejo Ejecutivo de Innovación Social de la Agencia Vasca de la Innovación (Innobasque)
Miembro del Patronato de la Fundación Novia Salcedo
Vocal del Consejo Vasco de Universidades
Cofundador del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos
Cofundadora de la Conferencia de Directores de Escuelas de Doctorado de España
Asesor de la Dirección de Política Familiar y Desarrollo Comunitario del Gobierno Vasco (2012-2016)
Primer Premio Nacional de Investigación Educativa 2003
Premio Aula 2008 al mejor libro de Educación y Mención de Honor en práctica educativa y divulgación científica
Segundo Premio TEA Ediciones de la convocatoria XV de TEA 2009 y Accésit Premio TEA 2010
Premio Nicolás Seisdedos al mejor trabajo de Investigación en Evaluación Psicológica 2012
Premio Euskadi de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades 2017

ANEXO 24: Difusión de acciones de calidad e innovación educativa

Difusión de acciones de calidad e innovación educativa por miembros de la Facultad	
Publicaciones	Balluerka, N., Rodríguez, M., Gorostiaga, A. y Vergara A.I. (2008). Development of a Questionnaire to Evaluate Pilot Schemes Adapting Undergraduate Courses to the Requirements of the European Higher Education Area (EHEA) <i>European Psychologist</i> , 13(3), 222-226
	Vergara, A.I. y Gorostiaga, A. (2010) Nuevo catálogo de actividades para la adaptación de los planes docentes de las asignaturas de Psicología al EEES. En J. Garaizar y J.M Goñi (Eds.). <i>Nuevos Escenarios para el Aprendizaje en la Universidad: Propuestas de Innovación Educativa de la UPV/EHU</i> . Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco, Bilbao.
	Vozmediano L., Isasi X., Vergara A., Gorostiaga, A. y Lertxundi, N. (2012). Cómo llegar a ser el "fichaje estrella" de los equipos de investigación. IKD baliabideak 4. http://cvb.ehu.es/ikd-baliabideak/vozmediano-04-2012.htm
	Ayestaran S., Balluerka, N., Gorostiaga, A., Aritzeta, A. y Gómez, O. (Editores) (2013) Facilitación de equipos de innovación Editorial (si libro): Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco UPV/EHU, Bilbao, España, pp. 1-117
	Aliri, J., Lertxundi, N., Gorostiaga, A., Vozmediano, L. y Vergara, A. (2016). Problemetan Oinarritutako Ikaskuntza (POI) unibertsitatean: nere aplikazioa ikerketa metodologiako irakasgai batean [Aprendizaje basado en Problemas (ABP) en la universidad: su aplicación en una asignatura de metodología de investigación]. <i>Tantak</i> , 28, 87-101
Presentación de Trabajos en Congresos	Rodríguez, M., Balluerka, N., Gorostiaga, A. y Vergara, A.I. Elaboración y validación preliminar de un instrumento para evaluar experiencias piloto de adaptación de distintas asignaturas al espacio europeo de educación superior (EEES). Ponencia en el IX Congreso de Metodología de las Ciencias Sociales y de la Salud, Granada 2005
	Balluerka, N. y Vergara, A.I. Plataforma Moodle de apoyo a la docencia. Potencialidad para la adaptación de asignaturas al sistema de créditos ECTS. Ponencia en el X Congreso de Metodología de las Ciencias Sociales y de la Salud. Barcelona, 2007
	Vergara, A.I. Azpiroz, A., Sánchez, J.R. y Fano, E. Diseño de un curso completo de la titulación de psicología según un modelo centrado en el aprendizaje (adaptación al EEES). Ponencia en el Congrèrs Internacional UNIVEST "L'estudiant eix del canvi a la universitat". Girona, 2008
	Balluerka, N. Innovación docente: Creatividad y capacidad organizativa del profesorado. Ponencia invitada en el Simposio "Innovación Docente IV" del V Foro sobre la evaluación de la calidad de la educación superior y de la investigación. San Sebastián, 2008
	Balluerka, N. Innovación docente: Creatividad y capacidad organizativa del profesorado. Ponencia invitada en el Simposio "Innovación Docente IV" del V Foro sobre la evaluación de la calidad de la educación superior y de la investigación. San Sebastián, 2008
	Balluerka, N. y Davalillo, A. Planificación estratégica y gestión por procesos como pilares del sistema de garantía de calidad de los centros de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea. Ponencia invitada en el Simposio "Planes de las Universidades para potenciar la calidad y la innovación docente". V Foro sobre la evaluación de la calidad de la educación superior y de la investigación. San Sebastián, 2008.
	Balluerka, N. Impulso a la calidad y a la innovación docente en la Universidad del País Vasco: Claves del cambio cultural para la adaptación al EEES. Conferencia invitada en las III Jornadas sobre el Espacio Europeo de Educación Superior: "Avanzando hacia Bolonia", Murcia, 2008
	Azpiroz, A y Vergara, A.I. Results from a test experience of a complete Psychology degree course taught centered on the student as a learning model (Adaptation to de EHEA). Ponencia en EDULEARN the International Conference on Education and New Learning Technologies. Barcelona, 2009
	Vergara, A.I. e Isasi, X. Diseño de las asignaturas metodológicas para el nuevo grado de psicología en la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. Ponencia en el X Congreso de Metodología de las Ciencias Sociales y de la Salud. Málaga 2009
	Vergara, A.I. Simposio Diseño de materias/asignaturas del área de metodología para los nuevos Grados de Psicología, Ponencia en el X Congreso de Metodología de las Ciencias Sociales y de la Salud. Málaga 2009
	Vergara, A.I., Azpiroz, A., Fano, E., Torres B., Gorostiaga, A., Aritzeta A. y Alonso, L. Sistema de gestión de la Facultad de Psicología de la Universidad del País Vasco: Un caso de gestión de la excelencia. Ponencia en las III Jornadas de excelencia en la gestión universitaria. Cádiz, 2009

Presentación de Trabajos en Congresos	Elosua, P., y Bully, P. Application os new technologies in teaching/learning data analysis. Using simulation to improve the understanding of statistical concepts. Póster en International Conference of Education, Research and Innovation ICERI2010. Madrid, 2010.
	Vergara, A.I., Azpiroz, A., Malla, R., Garmendia, L. y Iraola, J. Implantación del sistema de garantía interna de calidad para el seguimiento y acreditación de un título de grado. Ponencia en VIII Foro sobre la evaluación de la calidad de la investigación y de la educación superior (FECIES), Santander, 2011
	Malla, R., Iraola, J. y Vergara, A.I. Evaluación del impacto del programa de orientación-tutorización de la Facultad de Psicología de la UPV-EHU. Ponencia en VIII Foro sobre la evaluación de la calidad de la investigación y de la educación superior (FECIES), Santander, 2011
	Vergara, A.I., Balluerka, N. y Malla, R. Diseño del seguimiento del título de Grado de Psicología de la UPV-EHU. Ponencia en XII Congreso de Metodología de las Ciencias Sociales y de la Salud, Donostia, 2011
	Vozmediano, L., Lertxundi, N., Vergara, A.I., Gorostiaga, A. e Isasi, X. Metodología ABP (Aprendizaje basado en problemas) para la docencia de Análisis de datos y diseños de investigación en psicología. Póster en XII Congreso de Metodología de las Ciencias Sociales y de la Salud, Donostia, 2011
	Elosua, P., Bully, P. Yenes, F., Artamendi, J. A. y López-Jáuregui, A. Un procedimiento para mejorar las evaluaciones parciales. Ponencia en II Congreso Internacional de Docencia Universitaria, Vigo, 2011.
	Elosua, P., López-Jauregui, A., Artamendi, J.A., Yenes, F. y Mújika, J. Simulación con R y aprendizaje cooperativo: dos niveles de innovación educativa en la enseñanza/aprendizaje de conceptos cuantitativos en las ciencias sociales. Ponencia en X Jornadas Internacionales de Innovación Universitaria, Madrid, 2013
	Chotro, M.G. y Chrostowska, A. Cross Border Doctorials UPPA-UPV/EHU. The role of interdisciplinary and intercultural cooperation in research as a way to enhance employability. Ponencia en 7th EUA-CDE Workshop Outcomes of Doctoral Education – Mindset, Research, Innovation. Esmirna, Turquía, 2014.
	Lertxundi, N., Aliri, J., Gorostiaga, A., Vozmediano, L y Vergara, A.I. Resultados de la aplicación de la metodología ABP en una asignatura de grado de psicología. Póster en XII Foro internacional sobre evaluación de la calidad de la investigación y la educación superior FECIES. Sevilla, 2015
	Malla, R., Vegas, O. y Vergara, A.I. El trabajo de fin de grado: Análisis de los resultados desde su implantación desde la perspectiva del profesorado y del alumnado. Ponencia en XII Foro internacional sobre evaluación de la calidad de la investigación y la educación superior FECIES. Sevilla, 2015
	Aliri, J., Lertxundi, N., Gorostiaga, A. Vozmediano, L. y Vergara, A. Aprendiendo a investigar desde la Metodología ABP. Ponencia en el Congrés Internacional UNIVEST15 "Los retos de mejorar la evaluación". Girona, 2015
	Chotro, M.G. La adaptación de los programas de doctorado en Psicología y Psicobiología al R.D. 99/2011: el ejemplo de la Universidad del País Vasco UPV/EHU. I Reunión Internacional de Psicobiología, Oviedo, julio 2015
	Aliri, J., Lertxundi, N., Gorostiaga, A. y Vergara, A. Uso de Moodle como herramienta para fomentar el aprendizaje autónomo. Ponencia en VIII Congreso Internacional de Psicología y Educación. Alicante, 2016

Acrónimo	Significado
ADDI	Archivo digital docencia e investigación UPV/EHU
ARTUS	Base de datos académicos UPV/EHU
ASQR	Agradecimientos, sugerencias, quejas y reclamaciones
CAPV	Comunidad Autónoma del País Vasco
CDPUE	Conferencia Decanos/as Psicología universidades españolas
CNEAI	Comisión nacional evaluadora de la actividad investigadora
COP	Colegio oficial de la Psicología
DAFO	Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades
ECTS	Sistema europeo de transferencia de créditos
ED	Equipo decanal
EEES	Espacio europeo de educación superior
EFQM	European foundation for quality management
E-Gela	Soporte aulas virtuales
EHUalumni	Red antiguo alumnado UPV/EHU
EHUdoku	Servicio gestión documental
EHUgune	Ámbito encuentro UPV/EHU - Sociedad
EHUndu	Programa apoyo desarrollo curricular
Ekoskan	Sistema certificable gestión mejora medioambiental
FOPU	Formación docente del profesorado universitario
GAUR	Herramienta informática de gestión académica
IKD	Enseñanza-aprendizaje cooperativo y dinámico
JF	Junta de Facultad
MGA	Modelo de gestión avanzada
MICINN	Ministerio de ciencia e innovación
MPGS	Máster de Psicología General Sanitaria
OPE	Oferta pública de empleo
PAS	Personal de administración y servicios
PDA	Plan de dedicación académica
PDI	Personal docente e investigador
PE	Plan estratégico
PIE	Proyectos de innovación educativa
Psf-FPs	Facultad de Psicología
RCGI	Red de centros de gestión innovadora
RE	Reflexión estratégica
RPT	Relación de puesto de trabajo
SCC	Servicio de contratación y compras
SGIC	Sistema de garantía interno de calidad
TFG	Trabajo fin de grado
TFM	Trabajo fin de máster
TIC	Tecnologías de información y comunicación
UNIKUDE	Herramienta informática de apoyo a la gestión de los centros UPV/EHU