



PROYECTO GENERAL DE DESARROLLO DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

2015 – 2025



PROYECTO GENERAL DE DESARROLLO DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

2015 – 2025

PRESENTACIÓN

El objetivo al plantear este documento es que requerimos ofertar un servicio de calidad educativa que permita que los egresados de la Escuela Profesional de Psicología posean un perfil conducente a responder de manera, eficaz y efectiva a los problemas que confronte una realidad cada vez más compleja, esta formación de calidad garantizaría que el egresado encuentre rápidamente un lugar en un mercado laboral cada vez más competitivo.

El Proyecto General de Desarrollo 2015 – 2025 se propone prever la acción adecuada de sus egresados frente a los complejos escenarios a los que estará expuesto. Es nuestra aspiración que estos egresados puedan maniobrar respuestas responsables frente a los problemas de salud mental que serán cada vez más complejos en un mundo globalizado, mediatizado, con problemas de violencia de inequidad, de medio ambiente. Requerimos orientar a los estudiantes para estar preparados en su inserción a un mundo que exige y que exigirá mayores competencias, requerimos asegurar que la inserción del futuro profesional al mundo laboral le permita insertarse sin mayores dificultades en realidades de intercambio de saberes e innovación.

Nuestra intención – en esta educación del futuro y para el futuro – en la que estamos comprometidos podamos reflexionar y accionar proactivamente para prever los grandes problemas de salud mental que nos afectan en la actualidad y que nos afectarán con mayor gravedad si no hacemos frente a la corrupción, la violencia, la anomia y que han desencadenado en problemas de depresión de ansiedad, de sentimientos de vaciedad, de banalización de los problemas que nos atañen como seres humanos.

Las necesidades de una educación del futuro han sido claramente reflejadas en el informe de J. Delors de la UNESCO en 1996, este informe propuso que la educación respondiera a las demandas sociales y fuera mecanismo de prevención del conflicto humano, poniendo énfasis en la preocupación por la tendencia a la incapacidad de las personas de convivir y tolerar las diferencias. En un mundo cada vez más complejo, iremos de la mano de las reflexiones de Edgard Morín y sus *Siete saberes necesarios para una educación del futuro*.

Cusco, 31 de julio de 2015.

INTRODUCCIÓN

El Proyecto General de Desarrollo de la Escuela Profesional de Psicología 2015 – 2025, pretende servir como instrumentos de gestión y acción para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos a nivel institucional y facilitar la toma de decisiones a los miembros de la Escuela quienes pretenden estar a la altura de los tiempos cambiantes.

La propuesta incluye los siguientes capítulos:

En el Capítulo I: Tendencias del Entorno, en el que se abordará las tendencias en la educación superior, tendencias políticas, económicas, sociales, culturales y ambientales, y como estas influyan en nuestro quehacer disciplinar.

En el Capítulo II: Diagnóstico de la Escuela Profesional de Psicología, se hace un análisis interno tomando en cuenta los Referentes de la Escuela Profesional y las Funciones Adjetivas y Sustantivas, este análisis nos debe poner de cara a, si estamos respondiendo a la realidad y si nos estamos preparando para el futuro mediato.

En el Capítulo III: Referente Institucional, comprenden las Políticas que se aplicaran según este referente, las líneas y objetivos estratégicos así como los programas y proyectos para alcanzarlos, todo ello con la intención de lograr una coherencia entre el marco normativo, la misión y visión para que estos aspectos se traduzcan en acciones cotidianas realizadas con suma coherencia a los otros referentes, en los diferentes espacios temporales, de aquí a los siguientes 10 años.

En el Capítulo IV: Referente Disciplinario, detalla las Políticas que se emplearan, las líneas y objetivos estratégicos así como los programas y proyectos para conseguir que los planes de estudios, las estructuras curriculares puedan evaluarse y renovarse de manera permanente, para el logro del perfil de egreso, en los diferentes espacios temporales, de aquí a los siguientes 10 años y preparando permanentemente al estudiante a pensar en escenarios de provisionales.

En el Capítulo V: Referente Profesional son las Políticas que se dedicaran, las líneas y objetivos estratégicos así como los programas y proyectos, destinados al aseguramiento del logro de que los egresados encontrarán un espacio en el mercado laboral, y que las experiencias de estos permitirán retroalimentar la mejora continua de la propuesta educativa.

En el Capítulo VI: Referente Social, comprenden las Políticas que se aplicaran según este referente, las líneas y objetivos estratégicos así como los programas y proyectos para lograrlos, en razón de que la universidad tiene que responder a las problemáticas de su entorno, de manera sostenible y sustentable.

CAPÍTULO I

TENDENCIAS DEL ENTORNO

1.1. TENDENCIAS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR – PSICOLOGÍA

La Universidad Latinoamericana ha decidido impregnar de calidad la prestación de sus servicios, si bien Perú, ha demorado su histórica decisión, los acontecimientos recientes como la promulgación de la nueva ley universitaria N° 30220 fuerza a pensar en el tema de acreditación como ineludible, en el marco de las decisiones políticas y trascendentes se han constituido entidades como SUNEDU o CONEACES que permitirán la regulación de las acciones de acreditación.

El modelo nacional de acreditación peruano se nutre del enfoque sistémico de Bertalanffy y del modelo de proceso o ciclo de Deming, conocido como círculo o espiral de mejora continua, es una estrategia de mejora de la calidad en cuatro pasos: planificar – hacer – verificar – actuar, también se le denomina espiral de la mejora continua. Este marco teórico ha permitido construir los estándares (un estándar es: un nivel de cumplimiento de una condición)

Existen algunos tipos de estándares: Nominales, de satisfacción, sistémicos y los valorativos. Estos estándares fluctúan entre 95 y 100 para las carreras profesionales en el Perú, en el caso de Psicología son 97. Un estándar de satisfacción es buscar el cumplimiento referido a la reacción favorable de encuestados sobre el objeto de evaluación (estos estándares se evalúan después de la propuesta de un plan de mejoras). Un estándar sistémico permite evaluar la calidad de un conjunto de actividades relacionadas entre sí para un objetivo común (estos estándares se evalúan después de que el plan de mejoras se proponga) Un estándar valorativo permite acercarse al nivel de calidad referido a la apreciación de entendidos que tienen sobre el objeto de evaluación. Hecha una evaluación, también se plantea un plan de mejoras pues no todos los estándares son alcanzables y requieren de tiempo para su logro.

Se cuentan a nivel nacional con los estándares para la carrera profesional de psicología con la finalidad de cautelar Para garantizar la competitividad local, regional, nacional e internacional de la Universidad Andina del Cusco, se deben incorporar aspectos como la globalización e internacionalización de la educación al momento de desarrollar la planificación universitaria y ésta a su vez debe estar en función a la demanda social.

Las tres mega tendencias que marcan el inicio del siglo XXI según Zegarra Rojas , son: la globalización de las economías por la complejidad resultante del énfasis que las empresas multinacionales ponen en los nuevos mercados, originando reestructuración de la economía; la masificación de la información, en razón que la sociedad humana está duplicando su conocimiento en periodos cortos con altos niveles de organización, soporte y transmisión, lo que ha obligado a una nueva organización; la conservación del medio ambiente, puesta de manifiesto por la falta de sostenibilidad de los modelos de desarrollo.

La UNESCO plantea que para poder desarrollar una educación de calidad en el país y lograr su competitividad se hace importante la participación de la Universidad y el Estado.

1.2. TENDENCIAS POLITICAS

Existen desde el Estado, tendencias por contar con la necesidad de transparencia, de rendir cuenta a la población a la que se sirve, se han pensado en políticas que aseguren de que lo que se oferta en el mercado esté garantizado por que así sea. Para ello desde el Estado se prevé la existencia de SUNEDU, la Superintendencia Nacional para la Educación, entidad que se encargará de autorizar el funcionamiento de universidades. Para el caso de cualquier controversia de mercado, INDECOPI, es el organismo encargado de velar por las reglas de oferta y demanda. El Ministerio de Trabajo, es el organismo encargado de supervisar la seguridad laboral de los trabajadores y establecer reglas particulares para este tipo de servicio privado.

a) Marco Legal¹

DS N° 054-2011-PCM Plan Estratégico de Desarrollo Nacional denominado Plan Bicentenario al 2021 – CEPLAN que define seis ejes estratégicos: (i) derechos fundamentales y dignidad de personas; (ii) oportunidades y acceso a los servicios; (iii) Estado y gobernabilidad; (iv) economía, competitividad y empleo; (v) desarrollo regional e infraestructura; y, (vi) recursos naturales y ambiente.

La ley universitaria N° 30220 que en su. Art. N° 3 indica que: “La universidad es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. Adopta el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados. Participan en ella los representantes de los promotores, de acuerdo a ley”.

Esta ley fue promulgada el 03/07/2014; a partir de esa fecha quedaron derogadas la Ley 23733, Ley Universitaria, y sus modificatorias; la Ley 26439, Ley que Crea el Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades (CONAFU), y sus modificatorias.

b) Disposiciones sobre Acreditación.

La ley N° 28740 Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, cuyo objeto es el de normar los procesos de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa, define la participación del estado y regula el ámbito, la organización y el funcionamiento del SINEACE, y su finalidad es la de garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad, para ello recomienda acciones que busquen superar las debilidades y carencias identificadas en el resultado de las autoevaluaciones y evaluaciones externas, por otra parte dispone que la acreditación puede ser de dos tipos; Acreditación institucional especializada por áreas o escuelas o acreditación institucional integral.

El sistema de acreditación en el país está normado por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación, y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) mediante los estándares para la

¹ Extraído del Proyecto General de Desarrollo de la UAC 2015-2025

acreditación de las Escuelas profesionales: con 3 dimensiones, 9 factores, 18 criterios, 109 indicadores y 151 fuentes de verificación referenciales.

La Comisión de Educación del Congreso de la República aprobó la creación del Consejo Peruano de Acreditación de la Educación Superior (COPAES), entidad que reemplazará en funciones al Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE).

c) Proyecto Educativo Nacional

El Ministerio de Educación tiene formulado el Proyecto Educativo Nacional al 2021, dentro del cual se establece el Objetivo Estratégico No 5, el cual plantea una “Educación Superior de Calidad favorable para el desarrollo y la competitividad nacional” plantea también los siguientes resultados para el 2021:

Renovado Sistema de Educación Superior articulado con el desarrollo. Se produce conocimientos relevantes para el desarrollo y la lucha contra la pobreza. Centros universitarios y técnicos forman profesionales éticos, competentes y productivos.

Bajo este marco - en Psicología - estaríamos avocados a emplear estrategias que permitan al estudiante, empoderarse de los recursos metodológicos para ser éticamente responsables frente a una realidad compleja, inequitativa, cargada de violencia y con claras tendencias globalizantes.

1.3 TENDENCIAS GLOBALES Y PSICOLOGIA

Basto segmento Poblacional en Perú ha visto mejorada su economía y ha visto a la universidad como un espacio de ascenso social y de mantener su estabilidad económica; sin embargo el hecho de que la mayoría de las universidades no garantizan la calidad en la prestación de sus servicios puede significar que estos espacios educativos no estén a la altura de las expectativas de muchas familias y estudiantes.

La tasa de crecimiento que se perfila entre los años 2013 - 2016² permite apreciar que la universidad privada tiene posibilidades de asegurar su economía y que las expectativas de familias y estudiantes sea la de insertar en un mercado laboral competitivo al futuro egresado con éxito.

Sin embargo debemos también tomar en cuenta las predicciones que los futurólogos³ hacen en función de las tendencias actuales de la sociedad humana para extendernos hacia los años en los que está propuesto este Proyecto, como:

² Proyecciones del BCR, con información hasta el segundo trimestre de 2014. Fuente: Reporte de Inflación, Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2014-2016 – BCRP. Extraído del PGD UAC p. 16

³ <http://www.rayhammond.com/El%20Mundo%20en%202030.pdf>. Ray Hammond El mundo en 2030

- La explosión de la población mundial y los cambios en las demografías de las distintas sociedades
- El cambio climático y medio ambiente
- La amenazante crisis energética
- La creciente globalización
- La aceleración exponencial del desarrollo tecnológico
- El futuro de la energía
- El modelo de “Prevención-Extensión” en las ciencias de la salud (prevención de enfermedades y extensión del periodo de vida)
- La vida cotidiana en las décadas de los 20 – 30

En el año 2025 estamos a poco tiempo de los que será la mayor crisis de gestión global. Actualmente la población es de siete mil millones de personas, un aumento considerable como el que se prevé nos confrontará a exigencias como: tratamiento médico, comida, trabajo, alojamiento y seguridad.

Vivimos en Perú, una de los ecosistemas más frágiles del globo terráqueo y no contamos con adecuada educación medio ambiental, deberemos prever como la educación alienta a hacer de esta preocupación una bandera para que no nos convirtamos en zona similar a la argelina en materia de agua.

La amenazante crisis energética puede hacernos gerenciar inadecuadamente nuestro potencial energético.

El término “globalización” tiene numerosos significados y evoca muy diferentes emociones. Una acepción extrema la define como “explotación económica global de los pobres por los ricos”, mientras que otra la describe como “movimiento global para reducir la pobreza y promover la paz”. Hoy en día ambas formas extremas de globalización coexisten, activamente, con otras más moderadas, y la tendencia masiva a la internacionalización del comercio será uno de los principales factores decisivos en los cambios a experimentar de aquí al 2025

La aceleración del desarrollo tecnológico será mayor, durante los próximos 25 años, habrá más evolución tecnológica que a lo largo de todo el siglo pasado.

La revolución médica que viene durante los próximos 25 años producirá una nueva disciplina en los países ricos, enfocada a la medicina personalizada para prevenir la enfermedad y aumentar firmemente la longevidad humana. Más que intentar encontrar cura para las enfermedades y los dolores existentes, El genoma humano fue codificado⁴⁰ en 2001 y dotó a las sociedades farmacéuticas, a los investigadores y a los universitarios, de un mapa de lo que los informáticos llamarían “el código-fuente humano”.

Todas estas amenazas y esperanzas para la sobrevivencia del ser humano puede fragilizar su la salud mental, estas potenciales vulnerabilidades nos fuerzan a pensar en que la psicología como profesión, puesta al servicio del ser humano se pondrá en diferentes escenarios que hagan de estos una posibilidad de contribuir a mejorar la calidad de vida del poblador, desde las estrategias preventivo promocionales hasta las de intervención terciaria.

CAPÍTULO II

DIAGNÓSTICO DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

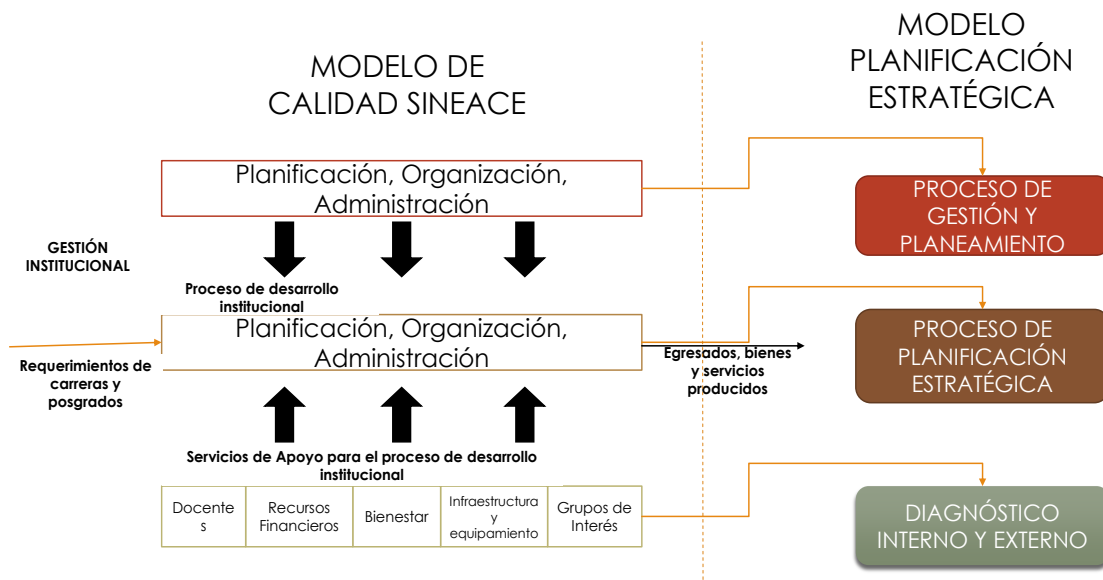
2.1. REFERENTE INSTITUCIONAL

El Referente Institucional da cuenta de la intencionalidad y de los objetivos que persigue la Escuela Profesional en la formación de sus profesionales así como de sus resultados y de sus logros. Por ello establece el deber ser y la aspiración de ser de la Escuela Profesional, estos aspectos dan forma al proceso educativo y a la vinculación con el ámbito local, regional, nacional e internacional⁴

2.1.1 MODELO DE CALIDAD DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

Conocer la situación actual de la Universidad ayuda al establecimiento de objetivos de mejora y de la manera como la universidad puede cumplir con los estándares requeridos. El modelo de calidad está en el marco de la Teoría General de Sistemas de Bertalanffy, en el modelo de la mejora continua de la calidad de Deming y opta por el modelo de la Teoría de los Procesos Alterados de Gonzáles⁵

Esquema N° 1
Modelo de Calidad SINEACE vs. Modelo Planificación Estratégica

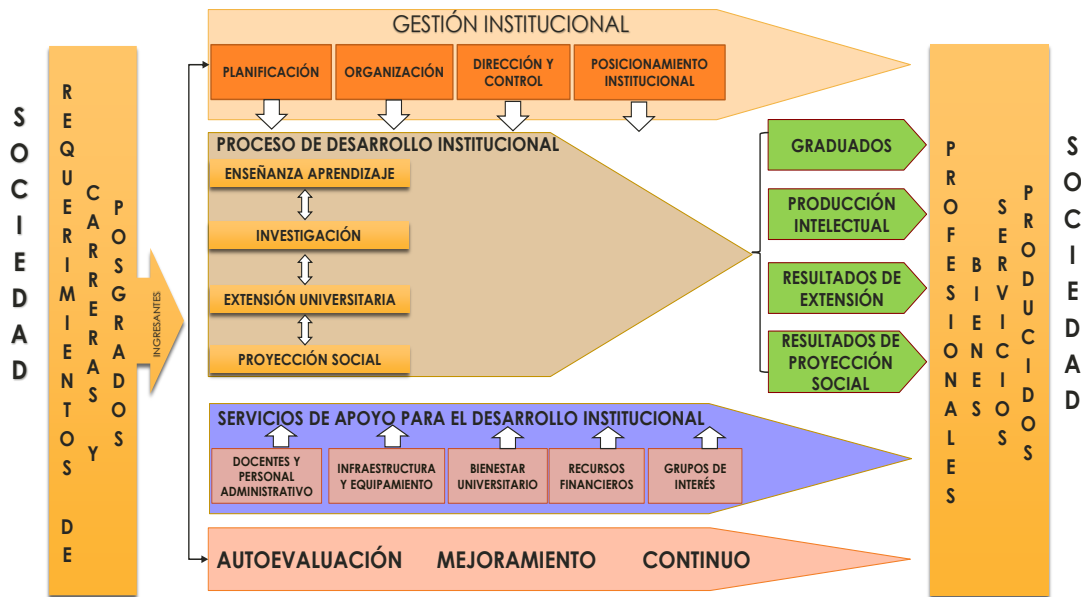


⁴ “Análisis Estructural Integrativo de Organizaciones Universitarias, El Modelo V de evaluación-planeación como instrumento para el mejoramiento permanente de la educación superior”, Jorge Gonzales Gonzales

⁵ Ibídem

Esquema N° 2

Modelo De Calidad De La Universidad Andina Del Cusco



2.1.2. MODELO EDUCATIVO

La Universidad Andina del Cusco mediante la Res. N°CU-003-10/SG-UAC tiene aprobado el Modelo Pedagógico del Paradigma Trascendental donde se plantea la fundamentación, modelo curricular, desarrollo del modelo del paradigma trascendental, el modelo se hace extensiva a todas las Escuelas Profesionales de la Institución.

El principio básico que plantea el modelo curricular es que el sujeto y el fundamento de toda su acción educativa es la persona, considerada en su integridad somática, psicosocial y trascendental. El modelo tiene presente en su programación y organización del proceso educativo, tres dimensiones de formación y desarrollo del ser humano para garantizar la formación integral, profesional y humana de los estudiantes como personas conscientes, competentes profesionalmente, íntegros moralmente y proyectados hacia la continua perfección humana, profesional y social.

Para alcanzar la finalidad del Modelo Pedagógico se tiene que elaborar un diseño curricular afirmado en el paradigma educativo trascendental, la estructura y evaluación debe tener presente la tridimensionalidad del proceso formativo. La Estructura Curricular tiene que reflejar la formación integral de la persona humana y sus dimensiones. El diseño curricular debe reflejar la estructura de la competencia integral: Saber qué (contenido académico);

Saber cómo (competencias genéricas y específicas) definidas para cada carrera profesional acompañado de valores, actitudes ético axiológicas.

MODELO TEÓRICO

La realidad del ser humano queda modelada por la concepción metafísica del principio de relación genética en su unidad natural y trascendental, que considera al hombre en todas sus dimensiones y relaciones. Sobre ésta base se establece la pedagogía basada en la concepción genética del principio de relación, pues en la educación se unen las condiciones trascendentales del *homo educandus* y los fenómenos propios del proceso y del acto educativo.

El enfoque pedagógico trascendental debe tener como sustento una concepción antropológica de la educación que considera al hombre como persona, que por ser tal, existe – es- está en una íntima co-relación con su realidad trascendental y en constante relación social y ambiental.

MODELO DE ENSEÑANZA

El nuevo paradigma requiere un nuevo enfoque de la enseñanza, lo que exige analizar y profundizar el concepto de educación, como más adecuado porque valora la persona humana en todas sus dimensiones y la pone como fin del proceso de formación.

El concepto de educación proviene del término latín *educere* compuesto de: Ex, que significa fuera, *ducere* significa extraer, extraer a fuera, hacer salir etc.

Cicerón, usaba el termino *educatio* con el significado de “formación del espíritu.” También este término corresponde al griego clásico *paideia* o a latín, *humanitas*.

Ya en la concepción clásica significaba el desarrollar progresivamente las potencialidades de una persona e indicaba el proceso de formación intelectual, moral de ella, sobre todo en la edad evolutiva del hombre.

Esta concepción no ha cambiado hasta hoy, por ejemplo en el Diccionario de filosofía de las ciencias humanas, de 2001, educación se entiende como: “un proceso que tiende al desarrollo de las facultades intelectuales, morales, físicas, sobre la base de determinados principios. Es la manifestación esencialmente humana fundada sobre relaciones interpersonales, tiene por objetivo la comunicación de los valores de convivencia y de conocimientos y actividades culturales, técnicas y científicas”.

Mientras, el “Diccionario Enciclopédico de educación” del año 2003, considera la esencia de la educación, como un “hecho personal, puesto que supone la adquisición y perfección de la personalidad del individuo.”

Como podemos notar el proceso educativo va más allá del simple proceso enseñanza – aprendizaje, porque provee no solamente la transmisión de los conocimientos y la preparación profesional, sino también una formación moral, espiritual y social, es decir, considera al hombre como una integridad dinámica que perfectamente responde a los requerimientos del modelo de principio de relación genética.

El modelo de enseñanza que compete a esta visión debe ser⁶:

ENSEÑAR EDUCANDO ↔ APRENDER EDUCANDO Y EDUCANDOSE

Entonces, en el proceso educativo el docente, impartiendo los conocimientos y preparando al estudiante para la vida profesional y social de igual forma debe:

- ✓ Comprender el valor de la persona del estudiante, y su realidad bio-psico-social – trascendental.
- ✓ Guiar al educando al descubrimiento de sí mismo teniendo en cuenta la realidad trascendental.
- ✓ Proyectarlo a la vivencia de los valores con el fin de que se realice en orden al valor absoluto.
- ✓ Estimular al estudiante a actuar en orden al bien de la sociedad y de la naturaleza.
- ✓ Hacerle consciente de su naturaleza evolutiva.

En otras palabras el docente orienta y motiva al estudiante a realizar y realizarse en una interacción entre educador y educando, en una activa interacción circular.

METODOLOGÍA

Para alcanzar el fin propuesto debe ser asumida una metodología integral e incrementativa.⁷

Integral, indica que debe abarcar todos los métodos ya existentes que han resultado eficaces en el campo educativo. Incrementativa, indica que los métodos deben estar en una continua innovación según la exigencia del desarrollo humano y del conocimiento de la cultura teniendo presente las leyes de la perfectibilidad.

CONTENIDOS

Este paradigma educativo prevé el enfoque centrado en la competencia Integral, que se define en el modo siguiente:

“La competencia Integral para la formación profesional y humana es la capacidad de la persona de constante perfeccionamiento de los conocimientos teóricos, habilidades prácticas y actitudes axiológico–éticas y socioculturales, integrados en una interrelación

⁶ PGD de la UAC 2015 - 2025

⁷ PGD de la UAC 2015 - 2025

dinámica de la complementariedad y reciprocidad, para devenir una persona integral - un ser +, y apta para afrontar la realidad del trabajo y de la vida.”

Por tanto, este enfoque permite a los estudiantes afrontar la vida en el mundo globalizado y tener clara visión de los valores universales. La novedad debida al paradigma es que plantea formar al estudiante no sólo como un competente profesional, sino también como una persona capaz de vivir en valores. Esto permite no sólo introducir a la persona en el mundo profesional, es decir, la integración de saber, saber hacer y un saber actuar, sino integrar las actitudes que preparan a los estudiantes para saber perfeccionar su vivir y convivir en orden a los valores. Es decir, el estudiante no sólo se forma en las aptitudes profesionales, sino también en actitudes morales y axiológicas. Por ende, el contenido de la educación debe ser un conjunto de capacidades y competencias que estén constituidos por conocimientos, procedimientos y habilidades profesionales, científico- tecnológicas y humanísticas, que engloba la educación en la vivencia de los valores universales y andinos.

Entre estos recursos se encuentran:

El saber y saber conocer:

- ✓ Saber teórico (conceptos, saber disciplinario).
- ✓ Saber contextual (procesos, materiales, productos, lo social).
- ✓ Saber procedimental (métodos, procedimientos, formas de operación).
- ✓ Saber axiológico (valores universales y andinos).

El hacer y saber hacer:

- ✓ Formalizado (reglas para actuar)
- ✓ Empírico (surge de la acción)

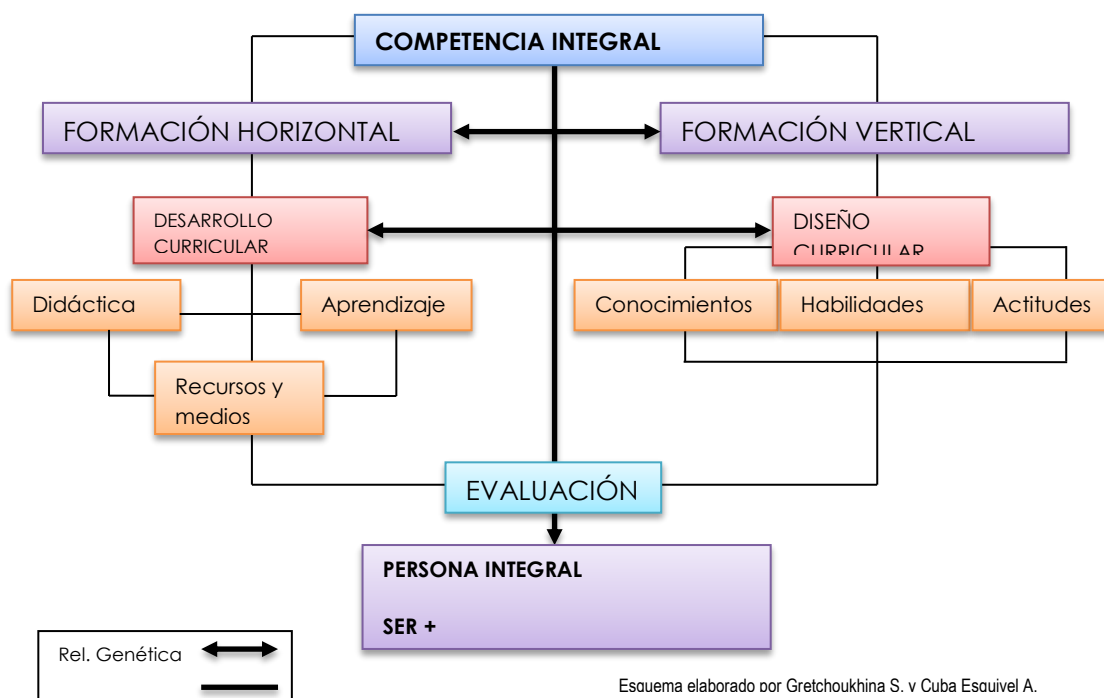
El vivir, convivir y saber vivir y convivir:

- ✓ Proyectarse hacia los valores,
- ✓ Vivir los valores.
 - ✓ Convivir en valores con los demás.

El ser más:

- ✓ La capacidad de constante perfeccionamiento del conocer, hacer y vivir en orden a los valores para ser más, en virtud de la relación genética con la realidad trascendental.
- ✓ Autoestima, inteligencia afectiva y emocional.

Esquema N° 3
Universidad Andina Del Cusco Esquema De Competencia Integral



CURRICULUM

“El currículum es un modo de organizar y programar el proceso educativo.”⁸

El currículo basado en el principio del paradigma filosófico antropológico se diseña en base a la Competencia Integral para la formación profesional y Humana de los estudiantes de nuestra Escuela Profesional de Psicología, teniendo en cuenta la integralidad del hombre es decir, humano y profesional.

Entonces, mediante la implementación curricular, se provee a los estudiantes la formación que se demanda, para que sepa ser y vivir como persona humana y sepa actuar y desenvolverse como profesional, saber convivir bien en su ambiente social y natural. Entonces, el currículo encamina la competencia académica de la universidad, organizando no solamente las asignaturas y actividades diversificadas, flexibles y pertinentes concernientes a todas las especialidades, sino también orienta todas las actividades hacia la formación humana y ético-axiológica. Nos reafirmamos en que el modelo puede ser ampliamente válido para las siguientes décadas y sus tendencias altamente complejas.

Por otro lado, el currículo en cuanto instrumento pedagógico integra un conjunto de elementos bien organizados de conocimientos, de técnicas, procedimientos y los variados elementos culturales vigentes importantes para promover e impulsar la formación del educando en orden a los lineamientos del paradigma educativo para desarrollar las aptitudes profesionales y las

⁸ Extraído del PGD de la UAC 2015 – 2025 p.31

actitudes morales axiológicas del estudiante mediante el proceso de enseñar educando y aprender educándose - educando.

EVALUACIÓN

La evaluación es un proceso continuo de verificación y comprobación cuantitativa y cualitativa del aprendizaje, comprensión y asimilación significativa de los conocimientos teóricos y prácticos y ético-axiológicos tanto de formación profesional y humana del estudiante.

El enfoque basado en la competencia Integral para la formación profesional y Humana, concebida según el paradigma requiere una re-conceptualización del proceso evaluativo que dé cuenta de la trascendentalidad. Por eso, la evaluación debe ser aplicada desde el enfoque pedagógico en uso, inspirándose en la teoría de la calidad total y proyectándose sobre todo hacia un auténtico desarrollo humano integral, como finalidad primordial de la educación. Es importante el diseño de un sistema de evaluación continua o de proceso que brinde la posibilidad de conocer de forma real el desarrollo de conocimientos, actitudes y destrezas de los estudiantes.

“En este contexto, la evaluación ha de tener una serie de características distintas, tales como:

- ✓ Flexibilidad.
- ✓ Coherencia.
- ✓ Integralidad.

Flexibilidad implica adaptarse a las características de cada una de las Escuelas Profesionales.

Coherencia, porque el proceso de aprendizaje educativo, va desde de un nivel básico elemental hasta niveles avanzados o complejos. En este sentido evaluación debe respetar esta progresión coherente.

Integralidad exige que las actividades de evaluación abarquen las cuatro dimensiones: “actitudinal, procedimental, cognitiva, y trascendental.”

2.1.3. PROYECTO EDUCATIVO DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

La Universidad Andina del Cusco tiene el Proyecto Educativo mediante Res. N° CU-149-08/SG-UAC basado en una concepción filosófica del hombre, formulada según el principio metafísico de la relación genética. Ésta permite en el proceso educativo formar una persona integral, en todas sus dimensiones bio-psico-social-trascendental. Además el modelo permite formular un nuevo paradigma educativo que integra una visión científica, tecnológica, humanista y trascendental andina de la universidad, que se plasma en el Proyecto Educativo Universitario, y está sustentada en cuatro etapas:

Fundamentación Teórica que consigna misión, visión, principios y valores;

Propuesta Pedagógica que plantea los objetivos estratégicos pedagógicos, el paradigma, los principios pedagógicos, los perfiles del egresado, el modelo de enseñanza-aprendizaje y el modelo de evaluación y, finalmente;

Propuesta curricular que comprende los objetivos curriculares, los temas transversales, el análisis de la escuela, el perfil profesional, el requerimiento del desempeño profesional, el análisis del desempeño profesional, la precisión de ejes y áreas curriculares, la estructura curricular, plan de estudios, práctica profesional y la evaluación curricular.

2.1.5. VALORES Y PRINCIPIOS

Los valores que otorgan identidad a nuestra universidad constituyen la base de la cultura organizacional, que le dan particularidad y presencia en la sociedad. La Universidad Andina tiene los siguientes valores:

- Respeto a la vida, dignidad y desarrollo integral de la persona humana.
- Solidaridad.
- Honestidad.
- Justicia.
- La verdad.
- Tolerancia.

Los valores andinos:

- Yachay : sabiduría
- Llank'ay : trabajo
- Munay: voluntad, afecto
- Ayni : reciprocidad, solidaridad

Los principios que rigen la Universidad Andina del Cusco son los siguientes:

- Búsqueda y difusión de la verdad
- El respeto a los derechos humanos.
- La autonomía inherente a la esencia universitaria.
- La afirmación y reconocimiento de los valores humanos y el servicio a la comunidad.
- Interés superior del estudiante
- Ética profesional y humanismo.
- Transparencia.
- El pluralismo en la libertad de pensamiento, de creencia y de crítica.
- El rechazo de toda forma de violencia, intolerancia, discriminación y dependencia.
- Universalidad.
- Integridad.
- Equidad.
- Eficacia.
- Eficiencia
- Pertinencia.
- Idoneidad.
- Identidad institucional.
- Transparencia.
- Racionalidad.

2.2. REFERENTE DISCIPLINARIO

El Referente Disciplinario⁹, se refiere al conjunto de conocimientos y actitudes que el estudiante deberá poseer al finalizar su formación académica. Se define por el avance de la disciplina de la Psicología y el desarrollo de proyectos de investigación en el ámbito universal.

Actualmente venimos trabajando dentro de los enfoques de: la psicología fisiológica, la psicología cognitiva, la psicología conductista, la psicología humanista y también el enfoque sistémico.

Como hemos venido sosteniendo, por medio de la Resolución N° CU-228-2014-UAC, valida el NUEVO PARADIGMA EDUCATIVO que se basa en el modelo Filosófico Antropológico del Paradigma Trascendental, este enfoque educativo, está centrado en la formación basada en las capacidades y las competencias, que denominamos “Competencia integral”, entendida como un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar donde se realiza la acción educativa y del trabajo, lo que nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente. Las competencias se pueden dar de manera integral, debido a que incluye conocimientos, potencialidades, habilidades, destrezas, prácticas y acciones de diversa índole (personales, colectivas, afectivas, sociales, culturales) en los diferentes escenarios de aprendizaje y desempeño.

Esto es posible solo si la competencia de un individuo va considerada como una suma de saber, saber hacer y saber ser, sino como una capacidad de gestión de complejidad, saber emprender en las situaciones complejas, seleccionado, combinando y movilizándolo todos los recursos internos – rasgos personales, saberes, saber hacer, capacidades cognitivas y sociales – recursos externos (banco de datos, sistemas expertos, cooperación en equipo).

El estudiante debe saber, saber hacer y saber actuar, y también prepara al estudiante para: saber ser, saber vivir y saber convivir con los demás en orden a los valores.

El estudiante no solo se forma en aptitudes profesionales, sino también en actitudes morales y axiológicas. Así el contenido de la educación debe ser un conjunto de capacidad y competencias que estén constituidos por conocimientos, procedimientos y habilidades profesionales científico-tecnológicos, investigativas y humanísticas, capaz de continuar su formación a lo largo de la vida con responsabilidad social y respeto a los sistemas ecológicos.

2.2.1. FORMACIÓN ACADÉMICA, DOCENCIA, ACREDITACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN

2.2.1.1. ADMISIÓN, MATRÍCULAS Y SERVICIOS ACADÉMICOS

2.2.1.1.1. VACANTES

El número de vacantes se ha incrementado, actualmente somos la Escuela Profesional con mayor cantidad de ingresantes después de la Escuela de Medicina Humana, en la Facultad de

⁹ “Análisis Estructural Integrativo de Organizaciones Universitarias, El Modelo V de evaluación-planeación como instrumento para el mejoramiento permanente de la educación superior”, Jorge Gonzales Gonzales

Ciencias de la Salud y con la mayor cantidad de estudiantes en esta Facultad. A pesar de nuestras serias limitaciones de espacio e infraestructura consideramos que nos hemos convertido en una importante opción educativa.

Vacantes al Examen Ordinario, Exonerados y Examen de Quinto de Secundaria por Semestre, según Escuela Profesional. Años ¹⁰

	2008-I	2008-II	2008-III	2009-I	2009-II	2010-I	2010-II	2011-I	2011-II	2011-III	2012-I	2012-II	2013-I	2013-II	2013-III	2014-I	2014-II
TOTAL UAC	175 2	167 5	174 8	212 3	187 1	234 5	168 9	191 0	128 5	149 3	177 5	150 8	165 4	170 7	172 4	241 0	183 8
SEDE CENTRAL	120 2	112 5	115 4	152 9	122 6	144 7	116 6	115 3	868	980	111 9	100 1	101 8	104 7	112 3	166 0	122 7
ADMINISTRACIÓN	165	137	150	218	170	206	140	133	100	120	145	105	92	100	101	167	112
ARQUITECTURA																	50
CONTABILIDAD	165	127	140	218	156	182	140	125	100	120	145	111	96	98	99	169	107
DERECHO	118	127	123	152	115	145	130	105	100	100	94	117	98	116	124	220	215
ECONOMÍA	82	63	67	104	75	80	97	90	50	60	110	75	68	64	74	160	85
EDUCACIÓN	72	63	52	85	66	86	0	0	0	0	0	0	0	70	72	66	0
ENFERMERÍA	52	63	66	75	50	50	50	51	40	50	55	62	61	76	78	67	63
ESTOMATOLOGÍA	45	46	66	75	57	52	79	88	50	60	63	62	59	68	69	79	68
ING. CIVIL	115	120	106	130	132	163	168	179	60	100	95	82	113	61	63	176	96
ING. DE SISTEMAS	69	63	53	81	65	94	60	50	50	50	68	71	71	56	58	78	71
ING. INDUSTRIAL	69	63	53	81	68	96	60	45	50	50	67	74	67	67	68	101	70
MEDICINA HUMANA	0	0	0	0	60	50	60	60	58	70	60	60	59	59	64	50	67
OBSTETRICIA	59	63	66	75	52	52	51	54	50	50	65	60	58	58	59	74	54
PSICOLOGÍA	59	63	67	75	53	53	50	83	60	50	85	64	93	72	110	130	82
TURISMO	132	127	145	160	107	138	81	90	100	100	67	58	83	82	84	123	87

NOTA: Los datos agrupan datos del examen ordinario, exonerados y examen de quinto de secundaria

Fuente: Dirección de Admisión y Centro Pre Universitario

Elaboración: Dirección de Planificación y Desarrollo Universitario.¹¹

Postulantes al Examen Ordinario, Exonerados y Examen de Quinto de Secundaria por Semestre, según Escuela Profesional. Años 2008-2014

	2008-I	2008-II	2008-III	2009-I	2009-II	2010-I	2010-II	2011-I	2011-II	2011-III	2012-I	2012-II	2013-I	2013-II	2013-III	2014-I	2014-II
TOTAL UAC	407 2	328 7	224 9	333 3	229 2	336 7	307 2	411 0	220 1	192 7	366 3	253 6	304 8	303 3	224 2	401 0	258 9
SEDE CENTRAL	359 0	289 9	204 9	277 5	194 0	276 6	261 1	339 3	180 7	152 9	289 6	210 2	249 0	243 8	176 6	332 9	220 9
ADMINISTRACIÓN	547	446	326	394	257	360	372	468	265	237	402	279	320	305	197	365	205
ARQUITECTURA																	238
CONTABILIDAD	355	324	253	336	245	284	351	403	240	218	355	260	255	258	191	292	201
DERECHO	476	384	240	350	238	378	330	447	236	158	346	215	284	241	165	409	210
ECONOMÍA	181	159	132	147	67	129	144	253	135	121	235	189	289	262	191	367	194
EDUCACIÓN	93	55	68	16	15	16	0	0	0	0	0	0	0	27	7	20	0
ENFERMERÍA	130	101	64	54	28	32	44	32	13	16	32	22	13	10	19	26	13
ESTOMATOLOGÍA	200	154	85	209	98	184	152	188	75	53	91	63	76	46	26	78	36
ING. CIVIL	339	386	305	528	375	581	597	787	436	385	690	582	660	625	483	890	578
ING. DE	182	141	87	133	57	115	77	131	53	51	99	73	94	72	53	112	58

¹⁰ PGD de la UAC 2015 - 2025

¹¹ Ibídem.

SISTEMAS																	
ING. INDUSTRIAL	174	115	91	135	60	118	105	176	91	67	165	121	149	155	118	284	144
MEDICINA HUMANA	0	0	0	0	292	231	185	197	131	118	236	170	146	292	209	162	171
OBSTETRICIA	122	101	73	99	57	81	54	73	15	14	54	27	32	24	10	51	27
PSICOLOGIA	212	174	115	137	63	137	123	157	70	52	123	69	125	93	72	204	108
TURISMO	579	359	210	237	88	120	77	81	47	39	68	32	47	28	25	69	26

NOTA: Los datos agrupan datos del examen ordinario, exonerados y examen de quinto de secundaria

Fuente: Dirección de Admisión y Centro Pre Universitario/Elaboración: Dirección de Planificación y Desarrollo Universitario.¹²

Ingresantes al Examen Ordinario, Exonerados y Examen de Quinto de Secundaria por Semestre, según Escuela Profesional. Años 2008-2014

	200 8-I	200 8-II	200 8-III	200 9-I	200 9-II	201 0-I	201 0-II	201 1-I	201 1-II	201 1-III	201 2-I	201 2-II	201 3-I	201 3-II	201 3-III	201 4-I	201 4-II
TOTAL UAC	1448	1288	1059	1755	1257	1619	1389	1686	1070	1152	1720	1228	1269	1365	1083	2032	1357
SEDE CENTRAL	1040	920	859	1271	970	1138	1010	998	708	775	1071	811	769	776	745	1397	977
ADMINISTRACIÓN	137	114	116	169	128	172	130	114	94	117	143	90	89	91	90	159	101
ARQUITECTURA											-	-	-	-	-	-	50
CONTABILIDAD	152	105	106	161	118	153	128	116	94	112	141	91	87	90	92	154	95
DERECHO	104	108	108	138	99	129	127	97	97	95	93	101	87	101	102	208	199
ECONOMÍA	69	52	50	90	56	67	80	82	44	56	107	70	66	62	73	160	82
EDUCACIÓN	50	32	27	36	25	14	0	0	0	0	0	0	0	27	7	20	0
ENFERMERÍA	45	51	26	65	40	28	38	30	13	15	32	22	12	10	19	26	13
ESTOMATOLOGÍA	45	39	54	71	45	51	72	85	47	42	58	54	39	45	24	70	35
ING. CIVIL	114	106	95	121	121	154	147	151	61	100	95	81	99	63	61	170	94
ING. DE SISTEMAS	61	51	42	73	55	75	44	48	40	43	59	62	58	50	49	70	56
ING. INDUSTRIAL	62	53	41	73	56	75	52	47	46	45	59	65	61	60	60	91	63
MEDICINA HUMANA	0	0	0	0	49	44	49	50	60	52	104	56	40	64	64	37	67
OBSTETRICIA	51	51	43	66	45	41	36	36	15	14	48	27	22	24	10	49	25
PSICOLOGÍA	54	55	52	67	46	46	42	76	54	45	77	60	76	61	69	119	72
TURISMO	96	103	99	141	87	89	65	66	43	39	55	32	33	28	25	64	25

2.2.1.2. MATRICULADOS

El número de matriculados en la Escuela Profesional, se ha incrementado, actualmente se tienen 713 estudiantes, probablemente se deba al crecimiento económico de la Región, que en la información desde los indicadores nacionales, Cusco es una de las Regiones que más ha crecido a nivel nacional por el tipo de inversiones que se han hecho. Es la Escuela Profesional con mayor número de matriculados en la Facultad de Ciencias de la Salud.

Matriculados al Examen Ordinario, Exonerados y Examen de Quinto de Secundaria por Semestre, según Escuela Profesional. Años 2008 – 2014

	200 8-I	200 8-II	200 8-III	200 9-I	200 9-II	201 0-I	201 0-II	2011-I	201 1-II	201 1-III	2012 -I	201 2-II	201 3-I	2013- II	2013 III	201 4-I	201 4-II
TOTAL UAC	11083	11137	11076	12036	11871	12516	12757	13331	13007	13337	13118	12598	12799	12813	12814	13466	13657
SEDE CENTRAL	7631	7782	7896	8447	8395	9004	9230	9451	9179	9486	9909	9438	9541	9416	9477	9994	10215

¹² Extraído del PGD de la UAC p. 38

ADMINISTRACION	762	792	817	939	963	1053	1089	1128	1081	1149	1209	1153	1185	1118	1137	1192	1199
ARQUITECTURA											-	-	-	-	-	-	48
CONTABILIDAD	756	790	843	948	897	1084	1117	1144	1112	1179	1312	1212	1261	1227	1249	1320	1317
DERECHO	1241	1246	1310	1358	1329	1385	1414	1408	1375	1436	1465	1422	1411	1346	1361	1472	1587
ECONOMIA	341	347	366	411	438	466	511	544	529	569	668	677	687	668	715	818	843
EDUCACION	200	187	168	179	164	171	136	126	113	103	83	74	52	75	61	62	46
ENFERMERIA	664	669	631	637	606	568	555	525	474	436	413	310	296	285	283	262	229
ESTOMATOLOGIA	701	677	671	669	662	665	669	727	709	709	695	662	670	659	634	615	610
ING. CIVIL	290	380	437	545	599	730	846	940	938	1014	1100	1085	1141	1131	1137	1219	1259
ING. DE SISTEMAS	486	451	403	417	418	463	456	460	449	451	463	462	457	449	468	482	476
ING. INDUSTRIAL	340	358	367	397	408	455	472	483	489	488	508	532	555	556	565	579	600
MEDICINA HUMANA	0	0	0	0	0	42	81	129	176	232	272	324	357	406	470	531	600
OBSTETRICIA	456	453	439	444	417	413	385	361	320	321	332	292	276	282	260	274	264
PSICOLOGIA	479	481	472	501	486	486	502	533	560	563	559	504	527	563	572	613	616
TURISMO	915	951	972	1002	1008	1023	997	943	854	836	830	729	666	651	565	555	521

2.2.1.3. EGRESADOS, GRADUADOS Y TITULADOS

El hecho de que los egresados se mantuvieran en cifras bajas a consecuencia de que otras universidades han encontrado un público cautivo en los bachilleres de Psicología, nos han hecho tomar estrategias que permitan revertir estas cifras. Como directivos de la Escuela profesional hemos propuesto el modelo de trabajos de investigación corporativos que han permitido contar actualmente con tres grupos de estudiantes desarrollando trabajos de investigación referidos a: Violencia Escolar, Violencia Familiar y Sexualidad en adolescentes.

Egresados por Escuela Profesional. Años 2008 - 2014

	2008-I	2008-II	2008-III	2009-I	2009-II	2010-I	2010-II	2011-I	2011-II	2011-III	2012-I	2012-II	2013-I	2013-II	2013-III	2014-I	2014-II
TOTAL UAC	365	451	333	347	356	511	512	423	441	518	601	558	544	482	595	535	641
SEDE CENTRAL	323	399	274	310	311	470	442	350	381	443	487	477	456	418	493	428	515
ADMINISTRACION	27	22	26	23	25	44	42	52	48	77	42	64	74	64	71	83	78
CONTABILIDAD	25	18	29	23	36	34	44	42	34	70	77	65	60	75	85	67	72
DERECHO	67	67	55	57	57	75	52	63	56	80	75	94	99	72	78	61	80
ECONOMIA	9	11	4	3	14	10	9	16	11	11	19	23	34	26	27	35	32
EDUCACION	15	16	2	9	13	18	6	10	10	11	10	17	6	11	8	8	4
ENFERMERIA	47	81	46	35	23	43	55	46	58	36	28	38	17	0	26	7	12
ESTOMATOLOGIA	37	47	50	30	45	62	60	30	35	23	38	24	21	19	25	24	23
ING. CIVIL	0	0	0	0	0	6	15	11	15	11	65	27	40	40	49	30	72
ING. DE SISTEMAS	20	38	18	15	11	15	12	16	25	17	17	24	20	16	16	24	25
ING. INDUSTRIAL	9	4	11	19	9	15	15	18	20	12	16	15	25	26	36	27	41
MEDICINA HUMANA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OBSTETRICIA	21	36	25	53	25	43	42	0	12	9	20	7	7	0	18	23	28
PSICOLOGIA	26	27	0	25	44	59	54	0	28	11	19	26	11	0	18	14	10
TURISMO	20	32	8	18	9	46	36	46	29	75	61	53	42	69	36	25	38

Titulados según Escuela Profesional. Años 2008- 2014

	2008-I	2008-II	2008-III	2009-I	2009-II	2010-I	2010-II	2010-III	2010-IV	2011-I	2011-II	2011-III	2011-IV	2012-I	2012-II	2012-III	2012-IV	2013-I	2013-II	2013-III	2013-IV
	373	355	240	351	463	348	155	106	146	232	194	352	342	371	356	384	271				
ADMINISTRACION	8	14	30	17	38	36	12	11	14	23	24	15	35	29	43	36	12				
CONTABILIDAD	38	35	14	34	53	48	6	5	18	25	15	45	80	82	69	63	33				
DERECHO	81	76	54	65	67	106	48	19	29	58	35	59	38	85	90	92	39				
ECONOMIA	7	14	1	4	6	6	13	5	4	2	3	10	5	9	17	17	33				
EDUCACION	25	12	36	18	34	21	8	5	3	15	11	33	22	24	26	20	13				
ENFERMERIA	60	52	52	46	38	51	14	12	30	36	24	69	51	19	27	52	56				
ESTOMATOLOGIA	27	43	23	40	32	32	9	16	3	23	23	34	5	13	2	10	9				
ING. CIVIL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	5	13	18	12	20	29				
ING. DE SISTEMAS	10	6	14	6	35	14	16	7	8	10	7	16	9	20	8	7	10				
ING. INDUSTRIAL	5	16	1	13	5	11	7	5	3	11	3	6	3	10	11	9	14				
OBSTETRICIA	35	33	3	24	41	4	1	10	17	13	14	15	15	10	7	20	4				
PSICOLOGIA	16	14	3	38	27	9	9	6	2	7	5	24	32	16	13	26	3				
SERVICIO SOCIAL	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1				
TURISMO	61	40	9	46	87	10	11	5	15	6	29	21	34	35	30	12	15				

Fuente: Oficina de Grados y Títulos.

Elaboración: Dirección de Planificación y Desarrollo Universitario.

A nivel institucional, el número de titulados tuvo su número más alto en el semestre 2009-II con 463 titulados, y el más bajo en el semestre 2011-I con 106 titulados, mientras que en el semestre 2014-II fueron 271 titulados. La Escuela Profesional con mayor número de titulados fue Enfermería con 56 titulados, seguida de Derecho con 39. Las escuelas con un número menor de titulados son Psicología y Obstetricia. En función a estas cifras hemos construido las estrategias de ajuste antes mencionadas.

2.2.1.4. DOCENTES

El informe institucional asevera que desde el año 2008 al 2014 el número de docentes se ha incrementado significativamente¹³, el mismo documento señala que “esto se debe a diversos factores internos y externos como es el caso del incremento del número de matriculados, incremento de las vacantes en las diferentes escuelas, la creación de nuevas escuelas profesionales, el departamento académico que tuvo un mayor incremento fue Ciencias Biomédicas de 44 docentes en el semestre 2008-I a 117 docentes en el semestre 2014-II, esto por la creación de la Escuela Profesional de Medicina Humana, la escuela que ha disminuido el número de docentes es Turismo en el semestre 2008-I contaba con 31 docentes en el semestre 2014-II cuenta con 23 docentes, esta información se puede apreciar en el siguiente cuadro.

Docentes por Departamento Académico. Años 2008- 2014

¹³ PGD de la UAC p.52

	2008-I	2008-II	2008-III	2009-I	2009-II	2010-I	2010-II	2011-I	2011-II	2011-III	2012-I	2012-II	2013-I	2013-II	2013-III	2014-I	2014-II
TOTAL UAC	620	651	691	725	733	735	762	757	773	741	801	824	851	853	855	878	859
SEDE CENTRAL	432	455	482	512	510	513	533	527	547	542	578	587	617	617	627	653	645
ADMINISTRACION	19	22	27	27	28	27	29	29	30	30	37	34	39	40	37	41	32
ARQUITECTURA											0	0	0	0	0	0	1
CONTABILIDAD	20	21	22	24	28	26	26	32	29	26	32	30	33	35	33	38	38
ECONOMIA	18	20	19	22	24	23	27		24	25	29	30	32	30	31	33	31
DERECHO	36	36	39	44	41	43	47	52	48	48	50	47	51	51	58	56	54
TURISMO	31	33	36	35	38	38	32	27	27	27	25	25	23	20	19	20	23
EDUCACION	38	40	39	41	38	34	47	55	53	50	50	50	49	45	43	51	55
INGENIERIA CIVIL	8	14	17	21	24	35	40	42	42	41	38	38	44	43	43	46	46
INGENIERIA INDUSTRIAL	16	16	16	16	14	15	13	15	15	15	17	19	17	16	16	18	16
INGENIERIA DE SISTEMAS	28	31	32	31	30	28	25	26	26	26	27	26	26	27	27	28	28
MATEMATICA, FISICA Y QUIMICA	36	40	39	44	39	39	38	45	44	44	46	48	55	57	53	53	53
PSICOLOGIA	22	24	24	24	26	25	26	27	27	24	26	26	31	29	33	34	35
ESTOMATOLOGIA	57	58	62	61	60	60	60	64	64	71	74	76	75	76	69	65	59
OBSTETRICIA Y ENFERMERIA	59	57	65	76	72	76	75	68	73	60	62	64	60	59	62	63	57
CIENCIAS BIOMEDICAS	44	43	45	46	48	44	48	45	45	55	65	74	82	89	103	107	117

Un desagregado entre, con cuanto docente nombrado y cuanto contratado cuenta la Escuela Profesional para el dictado de las 66 asignaturas que imparte, 08 asignaturas están a cargo de personal nombrado, 58 asignaturas están a cargo de docentes contratados. Estos docentes contratados pueden mutar a menudo en tanto las ofertas laborales, la seguridad en el mercado laboral pueden ofertar mayores beneficios. Hemos confrontado en algunas ocasiones que docentes capacitados en estrategias metodológicas en docencia o en temas de acreditación ya no nos acompañan por las razones mencionadas. Es menester mencionar que los estándares del SINEACE, formulan la obligatoriedad de un 30% de docentes nombrados

El Departamento Académico de Psicología, cuenta con 35 docentes y trabajan en calidad de nombrado y a tiempo completo: cuatro y uno a tiempo parcial. El 5% de docentes es nombrado. Debemos mencionar que en el Departamento Académico de Psicología la variación de las cifras ha sido dramática, el año 2000 contaba con 16 docentes nombrados, el 50% eran a tiempo completo, 01 a dedicación exclusiva.

Los 30 docentes contratados tienen en promedio una carga de 04 asignaturas y cumplen labores de comisiones académicas e investigativas que ponen en riesgo la calidad en la prestación de servicios.

Docentes por Departamento Académico. Años 2008- 2014

	2008-I	2008-II	2008-III	2009-I	2009-II	2010-I	2010-II	2011-I	2011-II	2011-III	2012-I	2012-II	2013-I	2013-II	2013-III	2014-I	2014-II
TOTAL UAC	620	651	691	725	733	735	762	757	773	741	801	824	851	853	855	878	859
SEDE CENTRAL	432	455	482	512	510	513	533	527	547	542	578	587	617	617	627	653	645
ADMINISTRACION	19	22	27	27	28	27	29	29	30	30	37	34	39	40	37	41	32

ARQUITECTURA											0	0	0	0	0	0	1
CONTABILIDAD	20	21	22	24	28	26	26	32	29	26	32	30	33	35	33	38	38
ECONOMIA	18	20	19	22	24	23	27		24	25	29	30	32	30	31	33	31
DERECHO	36	36	39	44	41	43	47	52	48	48	50	47	51	51	58	56	54
TURISMO	31	33	36	35	38	38	32	27	27	27	25	25	23	20	19	20	23
EDUCACION	38	40	39	41	38	34	47	55	53	50	50	50	49	45	43	51	55
INGENIERIA CIVIL	8	14	17	21	24	35	40	42	42	41	38	38	44	43	43	46	46
INGENIERIA INDUSTRIAL	16	16	16	16	14	15	13	15	15	15	17	19	17	16	16	18	16
INGENIERIA DE SISTEMAS	28	31	32	31	30	28	25	26	26	26	27	26	26	27	27	28	28
MATEMATICA, FISICA Y QUIMICA	36	40	39	44	39	39	38	45	44	44	46	48	55	57	53	53	53
PSICOLOGIA	22	24	24	24	26	25	26	27	27	24	26	26	31	29	33	34	35
ESTOMATOLOGIA	57	58	62	61	60	60	60	64	64	71	74	76	75	76	69	65	59
OBSTETRICIA Y ENFERMERIA	59	57	65	76	72	76	75	68	73	60	62	64	60	59	62	63	57
CIENCIAS BIOMEDICAS	44	43	45	46	48	44	48	45	45	55	65	74	82	89	103	107	117

2.2.2. INVESTIGACIÓN

Se acaba de impulsar la investigación, a través de la creación del Vicerrectorado de Investigación.

De acuerdo al Art. 118° del Estatuto Universitario 2014, indica “La investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Universidad, que la fomenta y realiza respondiendo a las necesidades de la sociedad a través de la producción del conocimiento y desarrollo de tecnologías con especial énfasis en la realidad local, regional, nacional e internacional, así como aquellas que contribuyen al acervo científico y cultural”, a su vez la investigación está orientada a desarrollar la investigación científica, básica y tecnológica; proponer soluciones a los problemas de desarrollo local, regional, nacional e internacional; relacionar dialécticamente la actividad científico-teórica con la práctica en cada cátedra y capacitar, actualizar y perfeccionar a docentes y estudiantes en la formulación de estudios, diseños y proyectos de investigación.¹⁴

Aún no podemos afirmar que nuestras investigaciones respondan de manera efectiva a los problemas de salud mental que nos aquejan ni que se hayan propuesto estrategias de prevención que nos hagan prevenir estos males.

La Escuela Profesional de Psicología tiene dos Centros de Investigación adscritos al Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud. También tiene dos Círculos de Estudio debidamente reconocidos por el Vicerrectorado de Investigación.

Aunque las circunstancias antes descritas de limitaciones de personal no han permitido una función sustantiva, los docentes facilitan la actividad investigativa en sus estudiantes, y el aseguramiento de que esta sea revisada permanentemente está diseñado en el silabo de las asignaturas.

Se han desarrollado la propuesta de trabajos de investigación corporativo en los estudiantes, esto permitirá remontar las cifras de investigación en el pre grado y de responder uno de los temas más álgidos que confrontamos: violencia escolar y familiar.

¹⁴ PGD de la UAC 2015-20125

La Facultad de Ciencias de la salud cuenta con bibliografía, se ha reportado desde esta instancia que el estudiantado de Psicología es el que hace mayor uso de la biblioteca en la Facultad de Ciencias de la Salud.

2.2.3. DIFUSIÓN

La difusión hace referencia al conjunto de tareas que corresponde se socialicen y dar a conocer, tanto a la comunidad universitaria como a la comunidad científica y social, las actividades, los resultados y los logros de las tareas docentes, de investigación y de vinculación o proyección Social.¹⁵

La Universidad Andina del Cusco, mediante la Dirección de Responsabilidad Social y Extensión Universitaria realiza cada año un festival denominado Festidanzas, cuyo objetivo es difundir el folklore regional, en este evento el presente año hemos obtenido el Primer lugar, en el mismo evento califican las barras, habiendo obtenido también el Primer lugar.

Normalmente participamos en ferias de salud, aunque estas aún tienen un matiz asistencial, Aunque aún y de manera reducida hemos tenido docentes participando en certámenes de carácter académico, el tema de internacionalización no fuerza a pensar en estrategias investigativas a nivel internacional.

2.3. REFERENTE PROFESIONAL

La Psicología como ciencia orientada a la búsqueda de leyes que expliquen el comportamiento humano, tiene sentido allí donde los hechos demandan del diagnóstico individual y/o situacional que posibiliten la prevención y la elaboración de programas correctivos. Esta tríada: diagnóstico, prevención e intervención correctiva, implica una sólida formación que asociada a la instrumentación técnico-científica, producto de nuestra ciencia tiene como fin último un psicólogo, no sólo capaz de revisar teorías sino de generar los modelos y constructos teóricos "ad hoc" a nuestra realidad, elaborar diagnósticos, proponer correctivos y planificar medidas preventivas.

La formación profesional del psicólogo debe estar de acuerdo a los retos que plantea una realidad laboral caracterizada por:

- Privatización de los sectores productivos y de servicio, como expresión del predominio del modelo socioeconómico neoliberal.
- Globalización de la economía y la formación de bloques regionales.
- Informatización de los aspectos de la vida moderna.
- La situación de la salud mental de la actualidad con predominio del estrés, depresión y la influencia de éstos en la salud orgánica que ocasiona la necesidad de un trabajo interdisciplinario.

¹⁵ Extraído del PGD de la UAC p.59

- Elevación de los estándares de excelencia que exige la formación de nuevos profesionales

La Innovación Curricular en la Carrera Profesional de Psicología, surge como una respuesta a la necesidad del cambio que requiere la formación de profesionales para el siglo XXI, en respuesta a un diseño curricular aún vigente que ha sido necesario analizar, evaluar para renovar y reestructurar el plan de estudios, las sumillas, que responda a las exigencias de la sociedad local, regional y nacional. Si bien es cierto que se necesitaban psicólogos clínicos en nuestro medio, hoy el panorama parece haberse modificado, pues el mercado nos exige cambiar nuestros horizontes en la formación del psicólogo andino, hacia una visión más social comunitaria, organizacional y educacional, sin descuidar la formación clínica que ellos requieren.

Debemos partir de un marco en el que aproximadamente 400 mil jóvenes peruanos terminan la secundaria cada año y empiezan a definir su futuro profesional, sin la adecuada información, guiados por la moda, tradición familiar o simplemente por alguna suerte de “espejismos” que giran alrededor de una profesión, deciden la carrera a seguir; algunos tienen éxito, pero otros no, y experimentan el subempleo o peor aún, el desempleo. (Secretaría Nacional de la Juventud, 2009). Esto también se refleja en nuestra realidad local donde, es posible que los esfuerzos de las instituciones educativas y de las familias, no garanticen necesariamente una elección vocacional profesional, adecuada; la falta de información es significativa, más aún si nos referimos a los jóvenes que llegan a nuestra Universidad, del interior de nuestra región y de otras regiones.

Según el Colegio Profesional de Psicólogos (2014) 17,818 psicólogos, registrados en el colegio de Psicólogos del Perú, además de 1,047 egresados desde la Universidad Andina. Somos la población más numerosa en la Facultad de Ciencias de la Salud, seguida por la carrera de Medicina Humana. En cuanto a cantidad de profesionales, ocupamos el décimo lugar después de Educación (la más numerosa), Derecho, Medicina Humana, Enfermería, Contabilidad, Ingeniería Civil, Odontología, Ingeniería Agrónomo, y por encima de Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas, Arquitectura, Economía y otras.

Por otro lado, se encuentra que las 20 profesiones que más destacan dentro de las Carreras Universitarias que solicitan las empresas son: contabilidad, administración, ingeniería de sistemas, economía, ingeniería industrial, ingeniería civil, ingeniería informática, comunicación social, ingeniería electrónica, arquitectura, turismo y hotelería, ingeniería de industrias alimentarias, ingeniería química, ingeniería agrónoma, ingeniería mecánica, psicología, medicina humana, trabajo social, ingeniería mecánica electrónica y medicina veterinaria. Del mismo modo, las 20 profesiones que más destacan dentro de las carreras técnicas que solicitan las empresas son: técnico contable, técnico electricista, técnico en mecánica, técnico en marketing, técnico electrónico, técnico en administración, técnico en secretariado ejecutivo, técnico diseñador, técnico informático, técnico en sistemas, técnico en construcción civil, técnico agropecuario, técnico en mecánica automotriz, técnico de maquinarias, técnico topógrafo, técnico en industrias

alimentarias, técnico en agronomía, técnico en diseño gráfico, técnico en farmacia, técnico en mecánica de producción. (Piscocya, 2006)

Según un estudio realizado en Cusco por Luis Piscocya en el 2008, los empresarios consideran que los profesionales que principalmente requieren son: - economistas, ingenieros de sistemas, ingenieros civiles, ingenieros agrónomos, arquitectos, ingenieros de industrias alimentarias, contadores, administradores, y profesionales técnicos de diversas áreas.

Como podemos observar la psicología como profesión requerida no es de interés vital, interés de por lo menos, algunos sectores sociales del Cusco. Probablemente nuestra profesión no esté muy promocionada y no sea muy conocida en el medio. Sin embargo encontramos a nuestros egresados laborando en las diversas áreas de la psicología en el medio local, regional y nacional. Además, la formación extremadamente clínica que caracteriza a nuestra carrera profesional, parece estar reflejando sus consecuencias, pues la formación profesional de los psicólogos andinos, no les permite acceder al campo educativo, comunitario y organizacional a falta de información más contundente en tales áreas, y la falta del dominio del idioma quechua, necesario para hacer una labor comunitaria significativa.

2.3.1. COMPETITIVIDAD

El PGD¹⁶ institucional menciona como importante el Índice de Competitividad Global, menciona que cada año el Foro económico mundial publica el Índice de Competitividad Global el (Global Competitiveness), también llamado GCI. Éste índice mide cómo utiliza un país los recursos de que dispone y su capacidad para proveer a sus habitantes de un alto nivel de prosperidad.

Para clasificar los países según su competitividad analiza través de 12 variables su prosperidad económica:

- Instituciones
- Infraestructuras
- Entorno macroeconómico
- Salud y educación primaria
- Educación superior y formación
- Eficiencia del mercado de bienes
- Eficiencia del mercado laboral
- Desarrollo del mercado financiero
- Preparación tecnológica
- Tamaño del mercado
- Sofisticación en materia de negocios
- Innovación

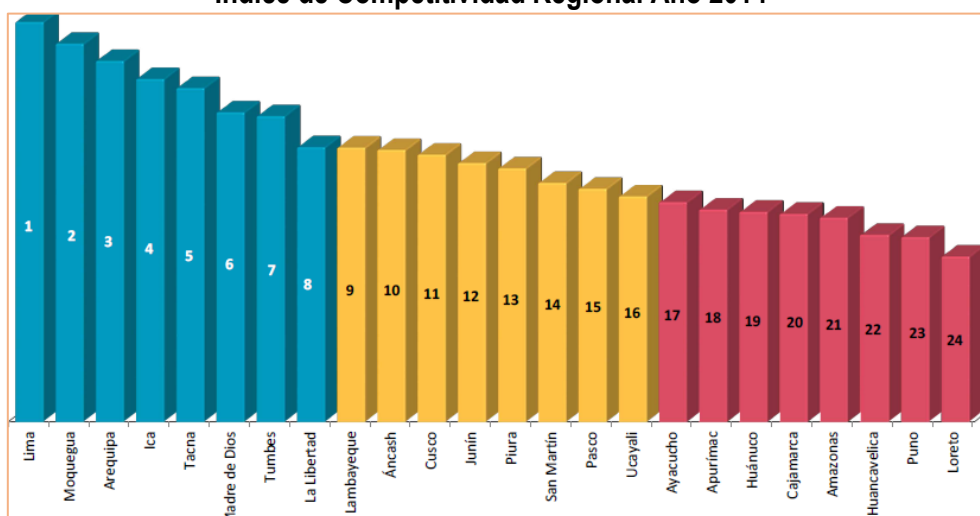
El Perú está ubicado el 2014 en el puesto 61 en este análisis y tiene una tendencia a ascender, pues el año 2007 estaba en el puesto 78.

A nivel nacional, la competitividad Regional a través del Instituto Peruano de Economía, presenta su índice, ubicando a Cusco en el puesto 11 y menciona que se debe a las tasas de extrema

¹⁶ PGD de la UAC 2015-2025 p.61

pobreza en las provincias; lado al que habría que mirar si la universidad y la Escuela Profesional de Psicología realmente cubrieran sus propuestas de responsabilidad social.

Índice de Competitividad Regional Año 2014¹⁷



Fuente: INCORE Perú 2014-Instituto de Economía Peruana

2.4. REFERENTE SOCIAL

2.4.1. PROYECCIÓN SOCIAL Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

Aunque no contamos con un proyecto sostenido ni con líneas de Responsabilidad Social a nivel de la Institución, la Escuela realiza actividades académicas que permiten sensibilizar a los estudiantes en la ética social que le permita contactar con los problemas del entorno a través de los sílabos de las asignaturas que prevén un porcentaje sobre el tema.

De manera específica se han acordado que durante el presente ciclo académico se abordarán temas que tienen que ser abordados estos son¹⁸:

- a) Derechos humanos: inequidad, inclusión social y corrupción
- b) Diversidad : interculturalidad , diversidad cultural social social y diversidad de credos
- c) Medio ambiente: contaminación ambiental y cambio climático.

La Facultad tiene una comisión que trabaja el tema de Responsabilidad Social con el que la Escuela Profesional colabora a través de la ejecución de ferias de salud, el tema de salud mental es abordado en estas actividades.

La Facultad cuenta con el Centro de Salud Psicológica “Luis Estrada de los Ríos” cuyo objetivo es atender necesidades en el tema de salud mental al público en general, a las instituciones del Estado como el Poder Judicial.

¹⁷ Extraído del PGD Institucional p. 63

¹⁸ Dirección del Departamento Académico de Psicología - Comunicado 03-DAPSIC/FACSA/2015 – del 12 de mayo de 2015

CAPÍTULO III REFERENTE INSTITUCIONAL

3.1. POLÍTICAS

- ✓ Permanente evaluación y propuestas de mejora del proyecto curricular de acuerdo al modelo educativo institucional, a los valores que promueve y a su disciplina
- ✓ Mejora continua de la calidad educativa que permita lograr la identidad del egresado con los valores que promueve la EP.

3.2. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

- ✓ Evaluar permanentemente el proyecto curricular de la Escuela, en referencia a los valores que se promueven dentro de esta.
- ✓ Evaluar el modelo educativo para asegurar su efectividad, referida al desarrollo de los valores que se promueven en el perfil de egreso.

3.3. OBJETIVO ESTRATÉGICO

- ✓ Asegurar el desarrollo de los valores que se promueven en la EP y en la Universidad
- ✓ Utilizar los resultados de la evaluación para la mejora del proyecto curricular y del modelo educativo.

3.4. PROGRAMA Y PROYECTOS

PROGRAMA	PROYECTO
➤ Programa de evaluación del Proyecto Curricular.	Evaluación permanente del Proyecto curricular para el aseguramiento del desarrollo de los valores del perfil de egreso a través de las actividades curriculares y extracurriculares.
	Uso permanente de los resultados de la evaluación para la mejora de las estrategias que se usan en el Proyecto Curricular

	Revisión permanente del cumplimiento de los valores y de la disciplina en la visión y misión de la EP, que se ubican en la fundamentación
	Permanente revisión del perfil del egresado para el cumplimiento de que las actitudes del egresado sean coherentes a la disciplina, en cuanto a práctica, investigación, difusión y proyección social
➤ Programa de evaluación del Modelo Educativo.	Evaluación permanente del Modelo Educativo para el aseguramiento del desarrollo de los valores del perfil de egreso.
	Utilización permanente de los resultados de la evaluación para la mejora y enriquecimiento del modelo educativo de las estrategias que se usan en el Proyecto curricular
	Permanente reflexión sobre la COPEA para la orientación de la enseñanza de los valores que promueve la EP.
➤ Programa de evaluación del personal académico	Evaluación permanente del personal académico sobre su profesión de los valores y actitudes del perfil del egresado, y propuestas de ajuste
➤ Programa de evaluación del estudiante	Evaluación permanente del alumno sobre el logro de los valores del perfil de egresado o, y propuestas de ajuste

CAPÍTULO IV REFERENTE DISCIPLINARIO

4.1. FORMACIÓN ACADÉMICA, DOCENCIA, ACREDITACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN

- POLÍTICAS

- ✓ Evaluación permanente del proyecto curricular de la Escuela Profesional de Psicología, de acuerdo a su visión y misión, al de la Facultad y al de la Universidad tomando en cuenta el factor de nuestra disciplina.
- ✓ Planificación, ejecución y evaluación permanente del proyecto curricular de la Escuela Profesional, de acuerdo al proyecto educativo universitario y al enfoque de formación con competencia integral, e implementación de estrategias de ajuste.
- ✓ Articulación del perfil de egresado a los conocimientos habilidades y actitudes de la formación profesional en los aspectos sustantivos, investigación, difusión y vinculación, de nuestra disciplina, que demanden las necesidades del entorno.
- ✓ Fortalecimiento y desarrollo permanente del cuerpo docente de la Escuela Profesional, para cubrir las habilidades del perfil de egreso, en cuanto a su especialidad disciplinaria.
- ✓ Fortalecimiento de las unidades de vinculación investigación docencia, poniendo énfasis a trabajos de investigación multidisciplinarios, nacionales e internacionales
- ✓ Cautela por contar con estudiantes que cubran un perfil de ingreso que permita alcanzar los conocimientos y actitudes del perfil de egreso.
- ✓ Enseñanza obligatoria de un idioma extranjero y nativo, así como el manejo adecuado de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- ✓ Promoción de la doble titulación o el grado compartido con universidades nacionales y extranjeras, la movilidad de docentes y estudiantes en redes académicas y científicas.
- ✓ Oferta de formación continua a nivel de pre y pos grado, con procesos de actualización, capacitación y perfeccionamiento en la universidad.
- ✓ Fidelización de los estudiantes, docentes, personal administrativo y egresados con la Universidad Andina del Cusco, como resultado de estrategias prácticas con ética social.

- LÍNEAS ESTRATÉGICAS

- ✓ Evaluar permanentemente el proyecto curricular de la Escuela Profesional, de acuerdo a su visión y misión, al de la Facultad y al de la Universidad, así como al proyecto educativo universitario de acuerdo a: el enfoque de formación con competencia integral y a nuestra disciplina; con la finalidad de cumplir con el perfil de egreso.
 - ✓ Fortalecer permanentemente el cuerpo académico a través de una gestión adecuada de condición laboral, dedicación temporal; como, capacitaciones pedagógicas y disciplinares con la finalidad del logro del perfil del egresado
 - ✓ Desarrollar investigaciones multidisciplinarias nacionales e internacionales
 - ✓ Promover la doble titulación o el grado compartido con universidades nacionales y extranjeras, la movilidad de docentes y estudiantes en redes académicas y científicas.
 - ✓ Desarrollar programas y actividades de formación continua referidas a las habilidades profesionales que requieren los egresados en su desarrollo profesional
 - ✓ Fidelizar a los estudiantes, docentes, personal administrativo y egresados con la Universidad Andina del Cusco a través de estrategias prácticas con ética social.
- **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**
 - ✓ Evaluar permanentemente el Proyecto curricular
 - ✓ Proponer y ejecutar programas de capacitación permanente para docentes
 - ✓ Promover la movilidad nacional e internacional de estudiantes y docentes
 - ✓ Promover y participar en investigaciones nacionales e internacionales.
 - ✓ Proponer programas de segunda especialidad, maestrías y doctorados en Psicología.

4.2 PROGRAMAS Y PROYECTOS

PROGRAMA	PROYECTO
Programa de evaluación permanente del proyecto curricular de la EP de Psicología.	Fundamentación del Plan de Estudio toma en cuenta la problemática disciplinar.
	Creación de un mecanismo de control que cautele que se trabajan sobre las áreas de mayor relevancia contemporánea como respuesta a los problemas de salud mental y que ofrecen información actualizada
	Creación de programas con actividades curriculares y extracurriculares diseñados para cumplir con el perfil de egreso.
Programa de capacitación permanente de docentes	Promover que los títulos y grados de los docentes son los adecuados para el logro del perfil del egresado.

	Promover que las áreas de especialidad disciplinaria se corresponden con las asignaturas que imparten los profesores
	Promover capacitación pedagógica de los docentes
	Evaluación permanente del conocimiento disciplinar de los docentes y estrategias de ajuste
Programa de movilidad docentes y estudiantes	Evaluar, proponer y ejecutar programas de capacitación a los docentes que sirven a la EP y que con su movilidad beneficiarían el logro del perfil de egreso.
	Evaluar, proponer y ejecutar programas de movilidad estudiantil que asegure su perfil de egresado.
Programa de implementación de investigaciones nacionales e internacionales	Inserción de docentes y estudiantes en programas de investigación nacional o internacional, que respondan a las líneas de investigación de la EP
	Movilidad nacional e internacional de estudiantes y docentes.
Programa de educación continua	Proponer la creación y ejecución de programas de Segunda especialidad que permitan responder a la problemática de los conocimientos en la disciplina
	Proponer la creación y ejecución de programas de maestría que permitan responder a la problemática de los conocimientos en la disciplina
	Proponer la creación y ejecución de programas de doctorado que permitan responder a la problemática de los conocimientos en la disciplina

4.2. INVESTIGACIÓN

• POLÍTICAS

- ✓ Fomento de la investigación formativa, científica y tecnológica en la Escuela Profesional, vinculada a los problemas prioritarios de la región y del país y que se viabilicen con organismos nacionales e internacionales que conlleven al registro de patentes y protección a la propiedad intelectual a nivel nacional e internacional.
- ✓ Biblioteca virtuales incorporada a redes nacionales e internacionales para lograr la calidad académica

• LÍNEAS ESTRATÉGICAS

- ✓ Fomentar, fortalecer e incentivar la investigación formativa, científica y tecnológica en la EP de Psicología, a través de las UVADIs

- ✓ Proponer líneas de investigación que respondan a los problemas de la realidad espacio-temporal en la que está inserta la EP.
- ✓ Incorporar las bibliotecas virtuales a redes nacionales e internacionales.
- ✓ Promover la producción intelectual en los docentes de la EP
- **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**
 - ✓ Generar una activa producción de las UVADIs
 - ✓ Contar con líneas de investigación responsivas al entorno
 - ✓ Contar con las bibliotecas virtuales
 - ✓ Incrementar la producción y la publicación de investigaciones, así como la afiliación a grupos internacionales de investigación.
 - ✓ Implementar el uso de TICs.

4.3. PROGRAMAS Y PROYECTOS

PROGRAMAS	PROYECTOS
Programa de fortalecimiento de la investigación en EP de Psicología.	Generar sólidas UVADIs que permitan el conocimiento en investigación de la disciplina.
	Desarrollo de la Investigación interdisciplinar, multidisciplinaria y transdisciplinaria en la EP de Psicología.
	Proponer y ejecutar cursos de capacitación en investigación aplicada para docentes y estudiantes de la EP
	Promoción y participación en eventos académicos de investigación para los docentes y estudiantes.
	Publicación en revistas indexadas
	Implementar el uso de TICs.

CAPÍTULO V REFERENTE PROFESIONAL

5.1. POLÍTICAS

- ✓ Competitividad académica, pertinencia y aseguramiento de la calidad para los profesionales, egresados de la EP de Psicología.
- ✓ Oferta de una mejora continua de la profesión a partir de programas de posgrado

5.2. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

- ✓ Lograr la competitividad académica, pertinencia y aseguramiento de la calidad en el egresado de la EP de Psicología.

5.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- ✓ Evaluar el Proyecto Curricular de la EP y proponer las estrategias de ajuste.
- ✓ Colaborar con la información necesaria para la efectividad de un observatorio laboral para darle seguimiento a los egresados.
- ✓ Oferta de una educación continua

5.4. PROGRAMAS Y PROYECTOS

PROGRAMAS	PROYECTOS
➤ Programa de evaluación del perfil de egreso	Implementar una permanente evaluación del logro de las habilidades establecidas en el perfil de egreso.
➤ Programa de seguimiento del egresado	Utilización de los datos de niveles de empleabilidad y ocupabilidad de los egresados y titulados para los ajustes del logro de las habilidades del perfil de egreso.
	Propiciar la activa participación de la Asociación de Egresados de la EP.
	Colaboración con el dateo de un observatorio laboral.
➤ Programa de educación continua	Proponer y ejecutar programas de segunda especialidad, maestrías y doctorados en psicología, para mejorar las habilidades del profesional de la disciplina

CAPÍTULO VI REFERENTE SOCIAL

6.1. POLÍTICAS

- ✓ Formación de egresados con vocación social definida
- ✓ Vinculación y extensión de la EP con los sectores público, privado y organizaciones no gubernamentales para responder a la problemática regional principalmente en el tema de salud mental.

6.2. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

- ✓ Responder a la problemática regional y nacional en temas de salud mental
- ✓ Lograr la participación en las actividades deportivas, culturales y de esparcimiento de los integrantes de la EP.
- ✓ Lograr la participación de los grupos de interés en el planeamiento estratégico de la EP.

6.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- ✓ El perfil de egresado de la EP es pertinente (da respuestas a las necesidades sociales)
- ✓ Implementar estrategias que aseguren la vocación social que aparece en el perfil de egreso
- ✓ Implementar programas de responsabilidad social dirigidos a la colectividad en temas de salud mental.
- ✓ Implementar programas de seguimiento al egresado para valorar su vocación social
- ✓ Implementar programas de Responsabilidad Social dentro de la comunidad universitaria.

6.4. PROGRAMAS Y PROYECTOS

PROGRAMAS	PROYECTOS
Programa para la solución de problemas sociales, principalmente los referidos a salud mental	Implementar y evaluar programas de Responsabilidad Social – dirigidos hacia la colectividad – referidos fundamentalmente a salud mental y con enfoque de epidemiología comunitaria.
	Evaluar el logro de los resultados de estos programas para el mejoramiento en la solución de problemas sociales
Programa de orientación del desarrollo de la vocación social de los académicos y del estudiante del pregrado.	Establecer estrategias de enseñanza aprendizaje que permitan orientar el desarrollo de la vocación social del estudiante.

	Revisar permanentemente en el Plan de estudios la vinculación del objetivo de estudio con la problemática social
	Evaluación periódica de la vocación social del personal académico y propuesta de las estrategias de ajuste
	Evaluación permanente del desarrollo de la vocación social de los estudiantes, establecida en el perfil de egreso
	Gestionar el uso de materiales y servicios bibliohemerográficos que permita el desarrollo de la vocación social Gestionar la distribución adecuada para el trabajo que permite el desarrollo de la vocación social
Programa de movilidad docente y de estudiantes	Movilidad de docentes e investigadores que apoye a la solución de problemas sociales vinculados a la profesión.
	Movilidad de alumnos que apoye a la solución de problemas sociales vinculados a la profesión



PLAN DE MEJORAS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA – CUSCO, 2015



PLAN DE MEJORA DEL PROCESO DE ACREDITACIÓN INTERNACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Referente : **Institucional**
 Institución : Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Andina del Cusco
 Fecha De Elaboración : 01 de julio de 2015

SUPERESTRUCTURA

Factor: Proyecto General de Desarrollo

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
El PGD de la escuela profesional está alineado con el PGD de la facultad y tiene sus características propias	Contamos con los adelantos del PGD institucional No contamos con el PGD de la Facultad Estamos elaborando el PGD de la EP	Contar con el PGD de la EP alineado al PGD de la Facultad y de la Universidad	Elaborar del PGD de la EP	Comisión de acreditación Docentes de la EP	Recursos humanos Materiales	Agosto de 2015	Resolución de aprobación del PGD de la EP
El PGD de la facultad está alineado con el PGD de la universidad y tiene sus características propias	Contamos con los adelantos del PGD institucional No contamos con el PGD de la Facultad Estamos elaborando el PGD de la EP	Contar con el PGD de la Facultad alineado al de la universidad con características propias	Participar en la elaboración del PGD de la Facultad	Director de la EP Director de Departamento.	Recursos humanos Materiales	Agosto de 2015	Resolución de aprobación del PGD de la Facultad
El PGD de la escuela profesional está orientado a cumplir con la visión del mismo en cuanto a los valores que promueve	No tenemos el PGD de la EP aprobado	Contar con el PGD de la EP que esté orientado a cumplir con la visión del mismo en cuanto a los valores que promueve	Elaborar el PGD de la EP	Comité de Acreditación Docentes de la EP	Recursos humanos Materiales	Agosto de 2015	Resolución de aprobación del PGD de la EP
El PGD de la escuela profesional incluye metas a corto, mediano y largo plazo para el mejoramiento de la formación de los	No tenemos el PGD de la EP aprobado	Contar con el PGD de la EP que incluya metas a corto, mediano y largo plazo para el mejoramiento de la formación de los	Elaborar el PGD de la EP	Comité de Acreditación Docentes de la EP	Recursos humanos Materiales	Agosto de 2015	Resolución de aprobación del PGD de la EP

egresados en los valores que promueve		egresados en los valores que promueve					
El logro de las metas del PGD en cuanto al mejoramiento de los valores, se evalúa periódicamente	No tenemos el PGD de la EP aprobado	Contar con el PGD de la EP que evalúe periódicamente el mejoramiento de los valores	Elaborar el PGD de la EP	Comité de Acreditación Docentes de la EP	Recursos humanos Materiales	Agosto de 2015	Resolución de aprobación del PGD de la EP que cautele su evaluación periódica
Los resultados de la evaluación del logro de las metas del PGD, en cuanto al mejoramiento de los valores, se usan para actualizarlo y adecuarlo	No tenemos el PGD de la EP aprobado	Contar con las evaluaciones del logro de las metas del PGD en cuanto al mejoramiento de los valores, para actualizarlo y adecuarlo.	Elaborar el PGD de la EP	Comité de Acreditación Docentes de la EP	Recursos humanos Materiales	Agosto de 2015	Resolución de aprobación del PGD de la EP

Factor: Concepción del Proceso Enseñanza – Aprendizaje (COPEA)

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
La COPEA de la escuela profesional se deriva de la COPEA de la facultad y tiene sus características propias	La COPEA de la escuela profesional se deriva de la COPEA de la facultad.	Lograr que la COPEA desarrolle sus propias características Planificar Estrategias de enseñanza unificadas en EP de Psicología.	Capacitación a nivel de docentes para que se reflexione, se unifiquen criterios generales en cuanto a la metodología a utilizar en el proceso enseñanza aprendizaje. Monitoreo para comprobar la correcta aplicación de las estrategias	Comité acreditación	Materiales Recursos humanos	Ciclo académico 2015-III	Informe aprobado

La COPEA de la facultad se deriva del modelo educativo de la universidad y tiene sus características propias	La COPEA de la facultad se deriva del modelo educativo de la universidad	Conseguir que la COPEA se desarrolle en bases a sus propias características según el modelo educativo de la universidad	Capacitación a docentes en metodologías y estrategias en el PEA	Comité acreditación	Materiales Recursos humanos	Corto Plazo Ciclo académico 2015-III	Generar una COPEA con características propias
La COPEA de la escuela profesional (papel del profesor, papel del alumno y papel de los medios y técnicas de enseñanza aprendizaje) orienta la enseñanza de los valores que promueve éste	La EP cuenta con una COPEA que orienta la enseñanza de los valores que promueve, aunque estos no se evalúan	Conseguir que la COPEA se desarrolle en bases a sus propias características según el modelo educativo de la universidad, orientada a la enseñanza de los valores que promueve	Capacitación a docentes en metodologías y estrategias en el PEA	Comité acreditación	Materiales Recursos humanos	Corto Plazo Ciclo académico 2015-III	Generar una COPEA con características propias, orientada a la enseñanza de los valores que promueva.

Factor: Perfil del egresado

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
Los valores y actitudes del perfil del egresado de la escuela profesional se evalúan periódicamente	Los valores y actitudes del perfil del egresado del programa educativo no se evalúan periódicamente	Evaluar periódicamente los valores y actitudes del perfil del egresado de la EP Planificar y elaborar un instrumento de medición de valores y actitudes Conformar una comisión que evalúe a los egresados en un periodo no mayor a un año	Mantener una estrecha coordinación con el egresado para verificar y evaluar periódicamente los valores y actitudes del perfil del egresado a través de instrumentos y testimoniado en un registro escrito	Comité acreditación	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales • Recursos humanos 	Corto Plazo Ciclo Académico 2015-III	Generar documentos de aprobación

Los resultados de la evaluación de los valores y actitudes del perfil del egresado de la escuela profesional se usan para mejorarlo	Los valores y actitudes del perfil del egresado del programa educativo no se evalúan periódicamente	Potencializar los valores y actitudes del perfil del egresado de la EP Programar evaluaciones periódicas sobre los resultados de las actitudes del perfil del egresado del programa educativo	Realizar un cronograma de evaluación periódica sobre los resultados de las actitudes del perfil del egresado. De acuerdo a los resultados obtenidos sugerir o recomendar medidas correctivas para lograr una mejora en actitudes y valores	Comité acreditación	Materiales Recursos humanos	Corto Plazo Ciclo Académico 2015-III	Generar documentos de aprobación
---	---	--	--	---------------------	--------------------------------	--	----------------------------------

Factor: Resultados

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
Los alumnos alcanzan el nivel de formación que especifica el perfil del egresado en cuanto a los valores y actitudes	No se cuenta con evaluación de egreso	Planificar las estrategias de evaluación para el egresado Elaborar materiales de evaluación necesarios para el logro del perfil de egreso sobre los valores y actitudes.	Elaborar y estandarizar materiales de evaluación Conformar una comisión que evalúe, informe y proponga estrategias de ajuste	Comité acreditación	Materiales Recursos humanos	Mediano Plazo Ciclo Académico 2016-II	Generar informe de resultado y propuesta de estrategias de ajuste.
La EP dispone de mecanismos de seguimiento de egresados para valorar la evolución de sus valores y actitudes en diferentes momentos de su desarrollo profesional	No se cuenta con un sistema de evaluación de egreso	Disponer los mecanismos de seguimiento de egresados en la evolución de sus valores y actitudes en diferentes momentos de su desarrollo profesional	Establecer un cronograma de seguimiento del egresado.	Comité acreditación	Materiales Recursos humanos	Corto Plazo Ciclo Académico 2015- II	Informe aprobado y propuesta de ajuste.

El EP dispone de mecanismos para identificar las necesidades en la formación y actualización de valores y actitudes	No se cuenta con mecanismos para identificar las necesidades en la formación y actualización de valores y actitudes	Contar con estrategias para identificar las necesidades en la formación y actualización de valores y actitudes de los egresados	Elaborar estrategias para identificar las necesidades en la formación y actualización de valores y actitudes de los egresados	Comité acreditación	Materiales Recursos humanos	Mediano Plazo Ciclo Académico 2016-II	Generar informes aprobados que contengan estrategias de ajuste.
---	---	---	---	---------------------	--------------------------------	---	---

ESTRUCTURA

Factor: Plan de estudios

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
La fundamentación del plan de estudios de la escuela profesional consideró la problemática de los valores en la disciplina	Contamos con un plan de estudios que no hace alusión de manera explícita los problemas de los valores de la disciplina en la parte de fundamentación.	Un plan de estudios que en la parte de la fundamentación considere la problemática de los valores de la disciplina	Proponer que en la fundamentación del plan de estudios se considere de manera más explícita los problemas de los valores de la disciplina	Comité acreditación	Materiales Recursos humanos Docentes	Mediano plazo Ciclo Académico 2016-I	Mejora del Plan de estudios aprobado
El plan de estudios considera actividades académicas curriculares y extracurriculares para cumplir con la enseñanza-aprendizaje de los valores y actitudes del perfil del egresado	El plan de estudios considera actividades académicas curriculares y extracurriculares sin embargo hace falta cumplir con la enseñanza- aprendizaje de los valores y actitudes del perfil del egresado	Establecer en el Plan de Estudios actividades académicas curriculares y extracurriculares para cumplir con la enseñanza-aprendizaje de los valores y actitudes del perfil del egresado	Proponer, organizar y ejecutar actividades académicas curriculares y extracurriculares para cumplir con la enseñanza-aprendizaje de los valores y actitudes del perfil del egresado	Comité acreditación	Materiales Recursos humanos	Mediano plazo Ciclo Académico 2016-I	Informe y aprobación de actividades de aprendizaje de los valores del perfil de egreso.

Factor: Personal Académico

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
El personal académico profesa ¹⁹ los valores y actitudes del perfil del egresado	No contamos con indicadores que nos permitan inferir en el hecho de que el personal académico profese los valores y actitudes del perfil del egresado	Contar con mecanismos que nos permitan inferir en el hecho de que el personal académico profese los valores y actitudes del perfil del egresado	Elaboración de estrategias evaluativas al docente.	Director de EP	Humanos y materiales	Ciclo Académico 2016-	Informe de aprobado Propuesta de ajuste
Se evalúa periódicamente la profesión de los valores del perfil de egreso, en el personal académico	Se evalúa periódicamente a los docentes sobre su desempeño docente pero no se cuenta con información que se desprenda explícitamente de una evaluación periódica sobre la profesión de los valores del perfil de egreso, en el personal académico.	Las periódicas estrategias evaluativas deben contener explícitamente la profesión de los valores del perfil de egreso, en el personal académico	Elaboración de estrategias que evalúen explícitamente la profesión de los valores del perfil de egreso, en el personal académico	Dirección universitaria Dirección de Departamento Comisión de acreditación	Materiales Recursos humanos Docentes	Mediano plazo Ciclo Académico 2016-I	Informe de evaluación aprobado. Propuesta de estrategias de ajuste
Los resultados de la evaluación periódica de la profesión de los valores del perfil de egreso en el personal académico, se usan para mejorarla	Los resultados de las evaluaciones de desempeño docente se comparten con los docentes. Sin embargo no se cuentan expresamente con los referidos a la profesión	Contar con el resultado de las evaluaciones de desempeño docente referidos a la profesión de los valores del perfil de egreso	Elaborar un sistema de información que quede registrado en el legajo profesional del personal académico y la constancia de la ejecución de las estrategias de ajuste	Dirección universitaria Director de Departamento Director de Escuela	Materiales Recursos humanos	Mediano plazo Ciclo Académico 2016-I	Informes de evaluación y de resultados de las propuestas de ajuste.

¹⁹ Enseñar una ciencia o un arte, ejerciéndola con inclinación y perseverando voluntariamente en ello.

	de los valores del perfil de egreso		implementadas				
--	-------------------------------------	--	---------------	--	--	--	--

Factor: Alumnos

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
Se evalúa en los alumnos el logro de los valores del perfil del egresado, en sus actividades académicas	Si bien evaluamos en la práctica aspectos referidos a responsabilidad social esta no se contrasta con los valores del perfil del egresado	Evaluar de manera permanente el logro de los valores del perfil del egresado, en sus actividades académicas	Elaborar instrumentos que evalúen permanentemente el logro de los valores del perfil del egresado en sus actividades académicas. Proponer estrategias de ajuste	Comisión de acreditación	Materiales Recursos humanos	Mediano plazo Ciclo Académico 2016-I	Informe de evaluaciones sobre el logro de los valores y propuesta de estrategias de ajuste
Se evalúa en los alumnos el logro de los valores del perfil del egresado, en sus actividades de investigación	Si bien evaluamos en la práctica aspectos referidos a investigación, ésta no se contrasta con el logro de los valores del perfil del egresado	Evaluar de manera permanente el logro de los valores del perfil del egresado, en sus actividades de investigación.	Elaborar instrumentos que evalúen permanentemente el logro de los valores del perfil del egresado en sus actividades de investigación. Proponer estrategias de ajuste	Comisión de acreditación	Materiales Recursos humanos	Mediano plazo Ciclo Académico 2016-I	Informe de evaluaciones sobre el logro de los valores del perfil del egresado, en sus actividades de investigación y propuesta de ajuste
Se evalúa en los alumnos el logro de los valores del perfil del egresado, en sus actividades de difusión	Si bien evaluamos en la práctica aspectos referidos a conocimientos, ésta no se contrasta con el logro de los valores del perfil del egresado en sus actividades de difusión	Evaluar de manera permanente el logro de los valores del perfil del egresado, en sus actividades de difusión	Elaborar instrumentos que evalúen permanentemente el logro de los valores del perfil del egresado en sus actividades de difusión Proponer estrategias de ajuste	Comisión de acreditación	Materiales Recursos humanos	Mediano plazo Ciclo Académico 2016-I	Informe de evaluaciones sobre el logro de los valores del perfil del egresado, en sus actividades de difusión y propuesta de ajuste

Se evalúa en los alumnos el logro de los valores del perfil del egresado, en sus actividades de vinculación o proyección social	Si bien evaluamos en la práctica aspectos referidos a responsabilidad social, ésta no se contrasta con el logro de los valores del perfil del egresado en sus actividades de proyección social	Evaluar de manera permanente el logro de los valores del perfil del egresado, en sus actividades de proyección social	Elaborar instrumentos que evalúen permanentemente el logro de los valores del perfil del egresado en sus actividades de proyección social Proponer estrategias de ajuste	Comisión de acreditación	Materiales Recursos humanos	Mediano plazo Ciclo Académico 2016-I	Informe de evaluaciones sobre el logro de los valores del perfil del egresado, en sus actividades de proyección social y propuesta de ajuste
---	--	---	---	--------------------------	--------------------------------	---	--

Factor: Proceso de enseñanza aprendizaje PEA

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
El escuela profesional cuenta con procedimientos e instrumentos adecuados para la enseñanza-aprendizaje de los valores y actitudes de la disciplina	No se cuenta con el registro de los resultados de la evaluación de los procedimientos e instrumentos de enseñanza-aprendizaje de los valores y actitudes de la disciplina	Elaborar un registro de evaluación de los procedimientos e instrumentos.	Elaboración de un registro de evaluación de los procedimientos e instrumentos de enseñanza – aprendizaje de los valores y actitudes de la disciplin.	Integrantes de la comisión acreditadora	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales • Recursos humanos 	Mediano plazo Ciclo Académico 2016-I	Generar documentos de aprobación
El escuela profesional cuenta con procedimientos e instrumentos adecuados para la enseñanza-aprendizaje de los valores y actitudes de la investigación	No se cuenta con el registro de los resultados de la evaluación de los procedimientos e instrumentos de enseñanza-aprendizaje de los valores y actitudes de la investigación	Elaborar un registro de evaluación de los procedimientos e instrumentos.	Elaboración de un registro de evaluación de los procedimientos e instrumentos de enseñanza – aprendizaje de los valores y actitudes de la investigación.	Integrantes de la comisión acreditadora	Materiales Recursos humanos	Mediano plazo Ciclo Académico 2016-I	Generar documentos de aprobación
El escuela profesional cuenta con procedimientos e instrumentos	No se cuenta con el registro de los resultados de la evaluación de los	Elaborar un registro de evaluación de los procedimientos e instrumentos.	Elaboración de un registro de evaluación de los procedimientos e instrumentos de	Integrantes de la comisión acreditadora	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales • Recursos humanos 	Mediano plazo Ciclo Académico 2016-I	Generar documentos de aprobación

adecuados para la enseñanza-aprendizaje de los valores y actitudes de la difusión	procedimientos e instrumentos de enseñanza-aprendizaje de los valores y actitudes		enseñanza – aprendizaje de los valores y actitudes de difusión.				
El escuela profesional cuenta con procedimientos e instrumentos adecuados para la enseñanza-aprendizaje de los valores y actitudes de la vinculación o proyección social	No se cuenta con el registro de los resultados de la evaluación de los procedimientos e instrumentos de enseñanza-aprendizaje de los valores y actitudes la vinculación o proyección social	Elaborar un registro de evaluación de los procedimientos e instrumentos.	Elaboración de un registro de evaluación de los procedimientos e instrumentos de enseñanza – aprendizaje de los valores y actitudes de la vinculación o proyección social.	Integrantes de la comisión acreditadora	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales • Recursos humanos 	Mediano plazo Ciclo Académico 2016-I	Generar documentos de aprobación
El escuela profesional evalúa periódicamente los procedimientos e instrumentos para la enseñanza-aprendizaje de los valores y actitudes	No se cuenta con el registro de los resultados de la evaluación de los procedimientos e instrumentos de enseñanza-aprendizaje de los valores y actitudes	Elaborar un registro de evaluación de los procedimientos e instrumentos.	Elaboración de un registro de evaluación de los procedimientos e instrumentos de enseñanza – aprendizaje de los valores y actitudes.	Integrantes de la comisión acreditadora	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales • Recursos humanos 	Mediano plazo Ciclo Académico 2016-I	Generar documentos de aprobación
Los resultados de la evaluación de los procedimientos e instrumentos de enseñanza-aprendizaje de los valores y actitudes, se usan para mejorarlos	No se cuenta con el registro de los resultados de la evaluación de los procedimientos e instrumentos de enseñanza-aprendizaje de los valores y actitudes	Elaborar un registro de evaluación de los procedimientos e instrumentos.	Elaboración de un registro de evaluación de los procedimientos e instrumentos de enseñanza – aprendizaje de los valores y actitudes para mejorarlos.	Integrantes de la comisión acreditadora	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales • Recursos humanos 	Mediano plazo Ciclo Académico 2016-I	Generar documentos de aprobación

Factor: UVADIs

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
En las UVADIs con las que cuenta el escuela profesional , se desarrollan los valores y actitudes del perfil del egresado	En las UVADIs de la EP se desarrollan los valores y actitudes del perfil del egresado, sin embargo no se sistematiza esta información	Instaurar y fortalecer en las UVADIs el desarrollo de los valores y actitudes del perfil del egresado	Implementar actividades académicas y extraacadémicas que aseguren el desarrollo de los valores y actitudes del perfil del egresado	Integrantes de la comisión acreditadora	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales • Recursos humanos 	Mediano plazo Ciclo Académico 2016-I	Informes sobre ejecución y propuestas de ajuste, aprobados

Factor: Difusión

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
El escuela profesional cuenta con líneas de difusión sobre la problemática de los valores en la disciplina	El programa educativo no cuenta con líneas de difusión sobre la problemática de los valores en la disciplina	Planificar y ejecutar las líneas de difusión de la problemática de los valores en la disciplina Mejorar y actualizar líneas de difusión sobre la problemática de los valores en la disciplina	A través de las redes sociales realizar la difusión sobre la problemática de los valores en la disciplina	Integrantes de la comisión acreditadora	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales • Recursos humanos 	Mediano plazo Ciclo Académico 2016-I	Generar documentos de aprobación

Factor: Línea de vinculación o proyección social

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
-----------------------	---------------------	----------	-------------	--------------	----------	--------------------------------	---------------------------

<p>El escuela profesional cuenta con líneas de vinculación o proyección social sobre la atención a la problemática de los valores en la disciplina</p>	<p>El programa educativo no cuenta con líneas de vinculación o proyección social sobre la atención a la problemática de los valores en la disciplina</p>	<p>Elaborar y ejecutar un programa educativo de las líneas de vinculación o proyección social sobre la atención a la problemática de los valores en la disciplina Mejorar y actualizar las líneas de vinculación o proyección social sobre la atención a la problemática de los valores en la disciplina</p>	<p>Planificar las actividades de responsabilidad social de acuerdo a las líneas de vinculación</p>	<p>Integrantes de la comisión acreditadora</p>	<p>Materiales Recursos humanos</p>	<p>Mediano plazo Ciclo Académico 2016-I</p>	<p>Generar documentos de aprobación</p>
--	--	--	--	--	--	---	---

PLAN DE MEJORA DEL PROCESO DE ACREDITACIÓN INTERNACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Referente : **Disciplinar**
 Institución : Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Andina del Cusco
 Fecha De Elaboración : 01 de julio de 2015

SUPERESTRUCTURA

Factor: Misión

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
La misión de la EP hace referencia explícita a su disciplina	La misión no es explícita en función del enfoque disciplinario de la E.P.	Que la misión de la EP haga referencia explícita a su disciplina	Crear y delimitar el Enfoque Disciplinario de la E.P.	Dirección EP Docentes	Humanos y materiales	Noviembre 2015	Documento de trabajo aprobado que consigne que la misión de la EP hace referencia explícita a su disciplina
La misión de la EP hace referencia explícita a su enfoque disciplinario (unidisciplinario, interdisciplinario, multidisciplinario, transdisciplinario).	La misión no es explícita en función del enfoque disciplinario de la E.P.	Que la misión de la EP hace referencia explícita a su enfoque disciplinario	Crear y delimitar el Enfoque Disciplinario de la E.P.	Dirección EP Docentes	Humanos y materiales	Noviembre 2015	Documento de trabajo que consigne que la misión de la EP hace referencia explícita a su enfoque

Factor: Visión

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
La visión de la EP hace referencia explícita a su disciplina	La visión no es explícita en función del enfoque disciplinario de la E.P.	Que la visión de la EP haga referencia explícita a su disciplina	Crear y delimitar el Enfoque Disciplinario de la E.P.	Dirección EP Docentes	Humanos y materiales	Noviembre 2015	Documento de trabajo aprobado que exprese que la visión de la EP hace referencia explícita a su disciplina.

La visión de la EP hace referencia explícita a lo que espera lograr en el largo plazo en cuanto a la formación de egresados con ese enfoque disciplinario	La visión no es explícita en función del enfoque disciplinario de la E.P	Que la visión de la EP haga referencia explícita a lo que espera lograr en el largo plazo en cuanto a la formación de egresados con ese enfoque disciplinario	Crear y delimitar el Enfoque Disciplinario de la E.P.	Dirección EP Docentes	Humanos y materiales	Noviembre 2015	La visión de la EP aprobada y que haga referencia explícita a lo que espera lograr en el largo plazo en cuanto a la formación de egresados con ese enfoque disciplinario
---	--	---	---	--------------------------	----------------------	----------------	--

Factor: PGD

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
El PGD de la EP orienta a cumplir con su visión en cuanto a la disciplina	No contamos con PGD	Orientar el PGD con la visión en cuanto a la disciplina.	Generar el Proyecto General de Desarrollo de la Facultad de Ciencias de la Salud.	Dirección EP Docentes	Humanos y materiales	Noviembre 2015	El PGD está orientado con la visión disciplinar.
El logro de las metas del PGD en cuanto al mejoramiento de la formación teórica y práctica, se evalúa periódicamente	No contamos con PGD	Evaluar periódicamente el logro de metas del PGD en cuanto al mejoramiento de la formación teórica y práctica	Generar un instrumento de evaluación del logro de las metas del PGD en cuanto al mejoramiento de la formación teórica y práctica.	Dirección EP Docentes	Humanos y materiales	Noviembre 2015	Informe de resultados estadísticos de la aplicación del instrumento de evaluación de formación teórica y práctica
Los resultados de la evaluación del logro de las metas del PGD en cuanto al mejoramiento de la formación teórica y práctica, se usan para actualizarlo y adecuarlo	No contamos con PGD	Propiciar la vinculación entre el Programa Educativo General y el Plan General de Desarrollo	Evaluar a los estudiantes, haciendo un corte en el 3° semestre que corresponda a la parte teórica – básica de la formación académica; el segundo en el 9° semestre el cual corresponde a la parte práctica y por último el tercer corte al finalizar	Dirección EP Docentes	Humanos y materiales	Noviembre 2015	Uso directo de los resultados de evaluación de logro de metas del PGD para el mejoramiento de la formación teórica y prácticas.

			la carrera, conteniendo los aspectos teóricos y prácticos de la formación profesional.				
--	--	--	--	--	--	--	--

Factor: COPEA

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
La COPEA del programa educativo (papel del profesor, papel del alumno y papel de los medios y técnicas de enseñanza aprendizaje) orienta la enseñanza de los conocimientos de su enfoque disciplinario	Se desconoce la COPEA del programa.	<p>Delimitar el rol del profesor, como orientador de los conocimientos del enfoque disciplinario.</p> <p>Delimitar el rol del alumno como agente activo de la construcción de los conocimientos del enfoque.</p> <p>Propiciar espacios de dialogo académico entre los miembros del equipo de docentes.</p>	<p>Elaborar el decálogo del profesor de la EP de psicología en cuanto a su papel en la enseñanza de conocimientos del enfoque disciplinario.</p> <p>Delimitar el rol del alumno como agente activo de la construcción de los conocimientos del enfoque mediante la generación de concursos de proyectos audiovisuales relacionados con el enfoque disciplinario.</p> <p>Realización de 3 reuniones ordinarias entre los profesores que rigen la misma asignatura y entre los de teoría con los de práctica, en un</p>	Dirección EP Docentes	Humanos y materiales	Noviembre 2015	<p>Informe aprobado y que dé cuenta de:</p> <p>Encuesta de conocimiento del decálogo del profesor de la EP Psicología.</p> <p>Los espacios de dialogo académico están establecidos entre los miembros del equipo de docentes.</p>

			ambiente dispuesto para tal fin.				
--	--	--	----------------------------------	--	--	--	--

Factor: Perfil del egresado

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
El perfil del egresado de la EP describe los conocimientos del núcleo básico y los del conjunto especializado de la disciplina	No expresamente	Describir los conocimientos del núcleo básico y los del conjunto especializado de la disciplina en el perfil del egresado de la EP.	Revisión y replanteamiento del perfil del egresado en base a la delimitación disciplinar de la EP.	Director de EP, Equipo Docentes	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2016	Acta de reuniones. Perfil del egresado reajustado y redactado. Documento de descripción de resultados de difusión de la disciplina.
El perfil del egresado de la EP describe los conocimientos en investigación de la disciplina	No expresamente	Describir los conocimientos en investigación de la disciplina en el perfil del egresado de la EP.	Revisión y replanteamiento del perfil del egresado respecto a los conocimientos en investigación, en base a la delimitación disciplinar de la EP.	Director de EP, Equipo Docentes	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2016	El perfil del egresado describe con precisión los conocimientos en investigación de la disciplina, lo cual constara en acta de reunión de la comisión y será reevaluado periódicamente.
El perfil del egresado de la EP describe los conocimientos en vinculación o proyección social de la disciplina	No expresamente	Describir los conocimientos en vinculación o proyección social de la disciplina en el perfil del egresado de la EP.	Revisión y replanteamiento del perfil del egresado respecto a los conocimientos en vinculación o proyección social de la disciplina	Director de EP, Equipo Docentes	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2016	El perfil del egresado describe los conocimientos en vinculación o proyección social de la disciplina, lo cual constará en acta de reunión de la comisión y será reevaluado periódicamente.

Los conocimientos del perfil del egresado del programa educativo se evalúan periódicamente.	No	Evaluar periódicamente los conocimientos del perfil del egresado del programa educativo.	Elaborar fichas de evaluación. Sistematizar las evaluaciones con resultados.	Director de EP, Equipo Docentes	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2016	Copia de fichas de evaluación con notas
Los resultados de la evaluación de los conocimientos del perfil del egresado se usan para mejorarlo.	No	Usar los conocimientos del perfil del egresado para mejorar los resultados de la evaluación profesional.	Discutir los resultados positivos y negativos del conocimiento del perfil del egresado.	Director de EP, Equipo Docentes	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2016	Documento del perfil del egresado

Factor: Resultados

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
La EP dispone de mecanismos para valorar si al finalizar su formación, los egresados adquirieron los conocimientos establecidos en el perfil de egreso	No, esto está en proyecto	Generar mecanismos para valorar los conocimientos establecidos en el perfil de egreso.	Creación de un instrumento y una guía de entrevista para valorar los conocimientos establecidos en el perfil de egreso	Director de EP, Equipo Docentes	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2016	Informe de los Resultados de la aplicación del instrumento y de la entrevista a egresados.
La EP dispone de mecanismos de seguimiento de egresados para valorar la evolución de sus conocimientos disciplinarios en diferentes momentos de su desarrollo	No sistemáticamente, aunque si de manera eventual.	Realizar el seguimiento de los egresados, en cuanto a valorar la evolución de sus conocimientos disciplinarios en diferentes momentos de su desarrollo profesional	Creación de una asociación de ex alumnos de la E.P, con instrumentos de recojo de información para valorar la evolución de sus conocimientos disciplinarios en	Director de EP, Equipo Docentes	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2016	Informe aprobado sobre la valoración de la evolución de los conocimientos disciplinarios en diferentes momentos del desarrollo profesional de los egresados.

profesional			diferentes momentos de su desarrollo profesional.				
La EP dispone de mecanismos para identificar las necesidades de formación y actualización de conocimientos en la disciplina	No formalmente	Establecer mecanismos para identificar las necesidades de formación y actualización de conocimientos en la disciplina	Elaboración de encuestas y puesta en valor del buzón de sugerencias de la EP	Director de EP, Equipo Docentes	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2016	Listado de necesidades de formación y actualización.
La EP tiene la capacidad para ofrecer los programas y actividades de formación y educación continua en cuanto a los conocimientos que requieren los egresados en su desarrollo profesional	Si, previa evaluación de necesidades	Mejorar sustancialmente la oferta de los programas y actividades de formación y educación continua en cuanto a los conocimientos que requieren los egresados en su desarrollo profesional.	Crear un comité de difusión. Emplear redes sociales y otras formas de comunicación directa para el ofrecimiento de los programas de formación y educación continua.	Director de EP, Comité de difusión y autoridades de la carrera.	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2015	Los egresados están informados sobre la oferta de actividades de formación y educación continua en cuanto a los conocimientos que requieren para su desarrollo profesional.

ESTRUCTURA

Factor: Plan de estudios

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
La fundamentación del plan de estudios de la EP consideró la problemática de la disciplina	No formalmente	Fundamentar el plan de estudios de la EP considerando la problemática de la disciplina.	Revisar la malla curricular y las sumillas de forma que sean coherentes y respondan al enfoque disciplinar actual.	Director de EP, Equipo Docentes	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2016	Fundamentación del plan de estudios en respuesta a la problemática disciplinar. aprobado

El plan de estudios está actualizado en cuanto a los avances del conocimiento en la disciplina	Podría ser mejorado	Actualizar el plan de estudios en cuanto a los avances del conocimiento en la disciplina.	Incluir las áreas de estudio disciplinar de más relevancia contemporánea. Revisar que los contenidos y bibliografía de los cursos estén actualizados.	Autoridades de la EP y Grupos de trabajo de profesores	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2015	Las áreas de la psicología de mayor relevancia contemporánea están contempladas en el plan de estudios. Los contenidos de cada uno de los cursos ofrecen información actualizada.
El plan de estudios tiene actividades académicas curriculares y extracurriculares para cumplir con los conocimientos del perfil del egresado	Si bien se cuenta en el Pla de estudios con actividades(...) no se cuenta con la claridad normativa para su ejecución	Normar las actividades curriculares y extracurriculares de manera que se orienten a cumplir con el perfil del egresado	Establecer con claridad la normativa referente a las actividades extracurriculares	Autoridades de la EP	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2015	Las actividades curriculares y extracurriculares se diseñan y para cumplir con el perfil del egresado

Factor: Personal Académico

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
Los profesores que imparten las actividades académicas de conocimiento del perfil del egresado, son adecuados en cuanto a sus títulos y grados	Los profesores que imparten actividades académicas, no todos cuentan con los grados y títulos	Los grados y títulos de los profesores son adecuados.	No contamos con la información necesaria, que permita hacer una evaluación objetiva y adecuada de este indicador.	Autoridades EP	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2015	Los títulos y grados de los profesores son adecuados
Los profesores que imparten las actividades académicas de conocimiento del perfil del egresado, son adecuados en cuanto	Se podría mejorar	Las áreas de especialidad de los profesores se corresponden con los cursos que les son asignados por las autoridades de la	Distribuir la carga académica según la especialidad del profesor o profesora.	Autoridad EP	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2015	Las áreas de especialidad disciplinaria se corresponden con las asignaturas que imparten los profesores.

a su especialidad disciplinaria		carrera.					
Los profesores que imparten las actividades académicas de conocimiento del perfil del egresado, son adecuados en cuanto a su tiempo de dedicación	No por cuanto los bajos sueldos y el tipo de contrato no lo permiten y los docentes deben dedicarse a otras actividades	Favorecer la dedicación exclusiva de los profesores de la E.P al desempeño de la docencia.	Gestionar el nombramiento de profesores, así como la contratación de profesores a tiempo completo.	Autoridades Universitarias	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2016	La proporción entre estudiantes y docentes con tiempo completo de dedicación es adecuada.
Los profesores que imparten las actividades académicas de conocimiento del perfil del egresado, son adecuados en cuanto a su capacitación pedagógica	Si, tanto en autoformación como en los esfuerzos de la EP por capacitarles.	Homogeneidad en el nivel de formación pedagógica de los docentes	Elaborar el plan de capacitación y actualización, permanente y secuencial. Generar espacios y oportunidades de formación continua. Firmar convenios con instituciones capacitadoras	Autoridad EP	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2015	Los niveles de capacitación pedagógica de los docentes son apropiados.
Se evalúa periódicamente el conocimiento disciplinar de los profesores	No se evalúa	Evaluar periódicamente el conocimiento disciplinar de los profesores	La evaluación se orienta por el enfoque disciplinar. Crear una comisión evaluadora.	Comisión evaluadora	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2015	Puntajes aprobatorios en la evaluación del conocimiento disciplinar de los profesores.
Los resultados de la evaluación de los profesores se usan para mejorar su desempeño	No se evalúa por tanto no se utilizan	Usar los resultados de los profesores para mejorar su desempeño	Elaborar un plan de evaluación que articule la misma con la capacitación proporcionada por la E.P.	Comisión evaluadora	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2015	Correspondencia entre los resultados de la evaluación y la programación de los contenidos de las capacitaciones continuas.

Factor: Alumnos

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
Los alumnos del programa educativo ingresan con la preparación mínima necesaria para alcanzar los conocimientos del perfil del egresado	No, ingresan con una serie de déficit	Ingresar con la preparación mínima necesaria para alcanzar los conocimientos del perfil del egresado.	Generar recursos de apoyo académico en los 3 primeros ciclos académicos, teniendo en cuenta un alto nivel de exigencia.	Equipo directivo y docente de la EP	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2015	Los puntajes de los estudiantes al ingreso y al culminar el tercer ciclo, alcanzan niveles necesarios para lograr los conocimientos del perfil del egresado.
Los alumnos obtienen los conocimientos del perfil del egresado	No lo hemos medido	Obtener los conocimientos del perfil del egresado	Desarrollar actividades permanentes, de naturaleza transversal, en torno a la promoción, desarrollo y difusión de proyectos de investigación científica, en todos los ciclos de estudio..	Equipo directivo y docente de la EP	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2015	Correspondencia entre nivel académico al ingresar y perfil del egresado.

Factor: Proceso de enseñanza aprendizaje PEA

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
El proceso de enseñanza aprendizaje se orienta con la COPEA para la	Se desconoce la COPEA	Orientar el proceso de aprendizaje con la COPEA para la enseñanza de los	Evaluar la correspondencia entre la COPEA	Equipo directivo y docente de la EP	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2015	Articulación de PEA y COPEA

enseñanza de los conocimientos		conocimientos					
La EP cuenta con procedimientos e instrumentos adecuados para la enseñanza-aprendizaje de los conocimientos de la disciplina	Parcialmente	Contar con procedimientos e instrumentos adecuados para la enseñanza-aprendizaje de los conocimientos de la disciplina.	Identificar cuáles son los procedimientos e instrumentos adecuados. Evaluar la aplicación de los procedimientos e instrumentos a la enseñanza y aprendizaje de la disciplina.	Directivos de la EP y docentes.	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2015	Procedimientos e instrumentos idóneos para la enseñanza-aprendizaje de los conocimientos de la disciplina. Aplicación de sesiones e instrumentos de evaluación pertinente
La EP cuenta con procedimientos e instrumentos adecuados para la enseñanza-aprendizaje de los conocimientos en la investigación	Se podría mejorar	Contar con procedimientos e instrumentos adecuados para la enseñanza-aprendizaje de los conocimientos en la investigación.	Identificar cuáles son los procedimientos e instrumentos adecuados. Evaluar la aplicación de los procedimientos e instrumentos a la enseñanza y aprendizaje de la investigación	Directivos de la EP y docentes.	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2015	Procedimientos e instrumentos idóneos y consensuados para la enseñanza y el aprendizaje de los conocimientos en investigación
La EP cuenta con procedimientos e instrumentos adecuados para la enseñanza-aprendizaje de los conocimientos en la difusión	Se podría mejorar	Contar con procedimientos e instrumentos adecuados para la enseñanza – aprendizaje de los conocimientos en la difusión.	Identificar cuáles son los procedimientos e instrumentos adecuados. Evaluar la aplicación de los procedimientos e instrumentos a la enseñanza y aprendizaje de la difusión	Directivos de la EP y docentes.	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2015	Plan de difusión sobre los procedimientos e instrumentos para la enseñanza-aprendizaje en la escuela profesional
La EP cuenta con procedimientos e instrumentos adecuados para la enseñanza-aprendizaje de los	Se podría mejorar	Contar con procedimientos e instrumentos adecuados para la enseñanza-aprendizaje de los	Identificar cuáles son los procedimientos e instrumentos adecuados. Evaluar la aplicación de los procedimientos	Directivos de la EP y docentes.	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2015	Procedimientos e instrumentos para fomentar la proyección social como parte de la formación personal profesional de los

conocimientos en la vinculación o proyección social		conocimientos en la vinculación o proyección social.	e instrumentos a la enseñanza y aprendizaje de la proyección social				estudiantes
La EP evalúa periódicamente los procedimientos e instrumentos para la enseñanza- aprendizaje de los conocimientos	No	Evaluar periódicamente los procedimientos e instrumentos para la enseñanza – aprendizaje de los conocimientos.	Generar un proceso de evaluación que implique estrategias para convertir los resultados en propuestas. Crear un comité evaluador.	Directivos de la EP y docentes	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2015	Resultados de la evaluación los procedimientos e instrumentos para la enseñanza- aprendizaje de los conocimientos
Los resultados de la evaluación de procedimientos e instrumentos de enseñanza- aprendizaje de los conocimientos, se usan para mejorarlos	No	Usar los resultados de la evaluación de los procedimientos e instrumentos de enseñanza y aprendizaje de los conocimientos para mejorarlos.	Generar un proceso de evaluación que implique estrategias para convertir los resultados en propuestas articuladas.	Directivos de la EP y docentes	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2015	Instrumentos de monitoreo y apoyo técnico pedagógico a los docentes de la escuela profesional Se cuenta con normas claras sobre las como deber el desenvolvimiento en aula por parte de los docente.

Factor: Línea de difusión

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
La EP cuenta con líneas de difusión sobre la problemática de los conocimientos en la disciplina	No	Contar con líneas de difusión sobre la problemática de los conocimientos en la disciplina	Crear un comité de difusión Potenciar los periódicos murales dentro del campus. Crear listas de distribución en redes sociales. Crear un boletín de noticias de la EP,	Comité de difusión, autoridades, profesores y estudiantes.	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2015	La comunidad educativa está enterada de la problemática de los conocimientos en la disciplina mediante las líneas de difusión. Existe un equipo responsable de ejecutar y evaluar el plan de difusión

			tanto en formato físico como virtual.				Se cuenta con herramientas de redes sociales p para la presentación de boletines e informaciones de la carrera.
--	--	--	---------------------------------------	--	--	--	---

Factor: Líneas de vinculación o proyección social

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
La EP cuenta con líneas de vinculación o proyección social sobre la atención a la problemática de los conocimientos en la disciplina	No	Construir e implementar nuevas líneas de vinculación y proyección social claramente establecidas. Consolidar el consultorio psicológico como un estamento de proyección social de la EP.	Coordinar con el consultorio psicológico los aspectos relacionados a proyección social y vinculación. Firmar convenios con entes comunitarios.	Directivos de la EP, del consultorio psicológico	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2015	Plan de proyección social de la escuela profesional Comité responsable de la ejecución y evaluación de las acciones del plan. Informe de cumplimiento del cronograma de actividades de vinculación y proyección social de la EP.

Factor: Internacionalización

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
La EP dispone de procesos de movilidad de profesores e investigadores para apoyar el desarrollo de la disciplina	Si, para profesores nombrados	Ampliar el alcance de los programas de movilidad a profesores contratados en vista del escaso número de profesores nombrados.	Proponer modificaciones reglamentarias que permitan el acceso de profesores contratados a los programas de movilidad.	Autoridades Universitarias y de la carrera	Dirección de cooperación	Julio 2015	Incremento del total de profesores de la EP que acceden a los programas de movilidad.

INFRAESTRUCTURA

Factor: Instalaciones

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
La EP cuenta con las instalaciones para el trabajo de los alumnos, en las actividades teórico prácticas del plan de estudios	No las suficientes	Mejorar las instalaciones adecuandolas a las necesidades de las actividades. Contar con aulas multiusos que permitan versatilidad en las actividades planteadas por los profesores.	Evaluar las necesidades de actividades propuestas en los silabos y cotejarlas con las posibiidades que brindan las aulas. Proponer mejoras.	Autoridades Universitarias y de la carrera	Presupuestos universitarios	Julio 2015	Frecuencia de tilización de instalaciones universitarias para el trabajo de los alumnos, en las actividades teórico prácticas del plan de estudios.
La EP cuenta con las instalaciones para el trabajo de los profesores, en las actividades teórico prácticas del plan de	No contamos con sala de profesores	Contar con sala de reuniones para el trabajo de los docentes. Salas de tutoría para el trabajo con los estudiantes y	Proponer la implementación de sala de reuniones para el trabajo de los docentes. Salas de tutoría para el trabajo	Autoridades y docentes de la EP	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2015	Disponibilidad de instalaciones para el trabajo de los profesores, en las actividades teórico prácticas del plan de

estudios		espacios para el almacenaje de material y productos de aprendizaje.	con los estudiantes y espacios para el almacenaje de material y productos de aprendizaje				estudios
----------	--	---	--	--	--	--	----------

Factor: Materiales y equipo

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
Los materiales y equipo son adecuados para el uso de los profesores, en las actividades teórico prácticas del plan de estudios	Se podría mejorar	Optimizar e incrementar el funcionamiento y uso de equipos y material para el uso de los profesores.	Poner en conocimiento de todos los profesores, el listado de material y equipo de la EP. Promover la participación de los profesores en la elaboración del requerimiento de material y equipo que adquiera la EP.	Autoridades y docentes de la EP	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2015	Disponibilidad de equipo y material adecuados para el uso de los profesores, en las actividades teórico prácticas del plan de estudios
Los materiales y equipo son adecuados para el uso de los alumnos, en las actividades teórico prácticas del plan de estudios	Los materiales y equipo no son suficientes ni totalmente adecuados para el uso de los alumnos, en las actividades teórico prácticas del plan de estudios	Optimizar e incrementar el funcionamiento y uso de equipos y material para el uso de los estudiantes	Poner en conocimiento de todos los estudiantes, el listado de material y equipo de la EP. Promover la participación de los estudiantes en la elaboración del requerimiento de material y equipo que adquiera la EP. Promover la autogestión de los estudiantes para la	Autoridades, docentes y organizaciones estudiantiles.	Propios de la E. P. y la Universidad	Julio 2015	Disponibilidad de equipo y material adecuados para el uso de los estudiantes, en las actividades teórico prácticas del plan de estudios

			adquisición de material y equipo. Proveer servicio de fotocopadoras.				
--	--	--	--	--	--	--	--

Factor: Servicios

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
Los servicios biblioherográficos son adecuados para el trabajo de los profesores, en las actividades teórico prácticas del plan de estudios	No existe hemeroteca y los profesores no tenemos un carné que nos permita acceder al servicio de biblioteca sin pagar por ello.	Implementar un servicio moderno de biblioteca y hemeroteca para el trabajo de los profesores garantizando su libre acceso.	Evaluar el servicio biblioherográfico en contraste con las necesidades de los profesores de acuerdo a sus especialidades. Promover la modernización del servicio. Implementar una hemeroteca. Suscripción de la EP a servicios biblioherográficos de diversas instituciones.	Autoridades, docentes y organizaciones estudiantiles.	Según reglamento	Julio 2015	Frecuencia de utilización de los servicios biblioherográficos para el trabajo de los profesores, en las actividades teórico prácticas del plan de estudios.
Los servicios biblioherográficos son adecuados para el trabajo de los alumnos, en las actividades teórico prácticas del plan de estudios	No hay hemeroteca y la biblioteca es insuficiente	Implementar un servicio moderno de biblioteca y hemeroteca para el trabajo de los estudiantes.	Evaluar el servicio biblioherográfico en contraste con las necesidades de los estudiantes de acuerdo a sus intereses profesionales. Promover la modernización del servicio. Implementar una hemeroteca.	Autoridades, docentes y organizaciones estudiantiles.	Según reglamento	Julio 2015	Frecuencia de utilización de los servicios biblioherográficos para el trabajo de los estudiantes, en las actividades teórico prácticas del plan de estudios.

			Suscripción de la EP a servicios bibliohemerográficos de diversas instituciones.				
Los servicios de tutoría son adecuados para mejorar el trabajo de los alumnos, en las actividades teórico prácticas del plan de estudios	No existen	Los servicios de tutoría han sido aprobados, pero de momento no han sido implementados.	Implementar el servicio de tutorías. Continuar con los servicios de acompañamiento académico.	Autoridades de la EP y del consultorio Psicológico.		Julio 2015	Los estudiantes reciben servicio permanente de tutoría.

Factor: Financiamiento

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
La distribución del financiamiento es adecuada para el desarrollo del trabajo de los alumnos, en las actividades teórico prácticas del plan de estudios	Desconocemos	Distribuir el financiamiento adecuadamente para el desarrollo de las actividades.	Incluir en las necesidades de financiamiento un monto destinado a fotocopias, separatas, silabos para los estudiantes. Contemplar las necesidades que se generarán a raíz de la mudanza a Qollana.	Autoridades de la EP y de la facultad.	Según reglamento	Julio 2015	Los estudiantes reciben los silabos, exámenes, separatas y guías de prácticas .
La distribución del financiamiento es adecuada para el desarrollo del trabajo de los profesores, en las actividades teórico prácticas del plan de estudios	Desconocemos cómo funciona el financiamiento, los profesores corremos con los gastos de nuestro material	Distribuir el financiamiento adecuadamente para el desarrollo de las actividades.	Incluir en las necesidades de financiamiento un monto destinado a fotocopias, separatas, lecturas, exámenes. Contemplar las necesidades que se generarán a raíz de la	Autoridades de la EP y de la facultad.	Según reglamento	Julio 2015	Partida presupuestal para que los docentes no desembolsen dinero personal para las actividades teórico prácticas previstas en el plan de estudios.

			mudanza a Qollana.				
--	--	--	--------------------	--	--	--	--

PLAN DE MEJORA DEL PROCESO DE ACREDITACIÓN INTERNACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Referente : **Profesional**
 Institución : Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Andina del Cusco
 Fecha De Elaboración : 01 de julio de 2015

SUPERESTRUCTURA

Factor: Proyecto General de Desarrollo

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
El PGD de la EP se orienta a cumplir con su visión en cuanto a la Profesión.	No se cuenta con un PGD aprobado	Contar con un PDG de la EP aprobado	Tramitar la aprobación del PGD de la EP	Comisión de acreditación de la EP UGOAS	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc.	Setiembre del 2015	PDG aprobado
El logro de las metas del PGD en cuanto al mejoramiento de la formación profesional, se evalúa periódicamente	No se cuenta con un PGD aprobado	Contar con un PDG de la EP aprobado que permita evaluar las metas planteadas para el mejoramiento de la formación profesional	Revisión de las metas planteadas en el PGD para ser evaluadas periódicamente	Comisión de acreditación de la EP UGOAS	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc.	Octubre Agosto del 2015	PDG aprobado

Factor: Perfil de Egreso

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
Las habilidades del perfil del egresado de la escuela profesional se evalúan periódicamente	No se evalúan las habilidades del egresado en forma periódica, solo al momento de iniciar el internado.	Evaluar las habilidades del egresado en forma periódica	Implementar un banco de preguntas para la evaluación periódica del estudiante para el logro del perfil de egresado. Proponer cohortes (03) a	Dirección académica de la Escuela Profesional. Coordinación de Internado. Comité Interno de Acreditación Docentes de la EP.	Humanos Materiales Logísticos	Noviembre 2015	Informes de Evaluación, con propuestas de ajuste aprobados.

			lo largo de la formación que permitan el aseguramiento del logro del perfil. Construir los instrumentos de evaluación.				
Los resultados de la evaluación de las habilidades del perfil del egresado se usan para mejorarlo	Aún no se ejecutan evaluaciones de las habilidades del perfil de egreso para mejorarlo	Hacer uso de los resultados de la evaluación de las habilidades del perfil del egresado para implementar ajustes pertinentes.	-Sistematizar la información de las evaluaciones. -Proponer y ejecutar las estrategias de ajuste de ser necesarias.	Dirección académica de la EP. Coordinación de Internado. Docentes de la EP.	Humanos Materiales Logísticos	Noviembre 2015	Exámenes e informes de evaluación del egresado

Factor: Resultados

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
La EP dispone de mecanismos para valorar si al finalizar su formación, los egresados adquirieron las habilidades establecidas en el perfil de egreso	La EP no dispone de mecanismos para valorar si los egresados adquirieron las habilidades establecidas en el perfil de egreso	Contar con los resultados de las evaluaciones a egresados y Proponer estrategias de ajuste.	Elaboración pruebas "modulares" que permitan hacer una evaluación permanente del estudiante. Generar estrategias de ajuste	Director de la EP Personal integrante del comité de acreditación. Docentes de la EP	Recursos Humanos. Docente y estudiantes. Egresados Recursos Logísticos. Instrumento de evaluación	Setiembre de 2015.	Informe de las evaluaciones y estrategias de ajuste aprobadas
La EP tiene la capacidad para ofrecer los programas y actividades de formación continua en cuanto a las habilidades profesionales que requieren los egresados en su desarrollo profesional	La EP tiene una parcial capacidad para ofrecer los programas y actividades de formación y educación continua	Contar con programas y actividades que permitan a los egresados potenciar sus habilidades profesionales	Proponer y ejecutar programas y actividades en función a las necesidades de los profesionales	Director de la EP Personal integrante del comité de acreditación. Docentes de la EP.	Recursos Humanos. Docente y estudiantes. Egresados Recursos Logísticos. Instrumento de evaluación.	Julio de 2016.	Actas de la asociación de egresados Informe de las evaluaciones y estrategias de ajuste aprobadas

ESTRUCTURA

Factor: Plan de estudios

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
La fundamentación del plan de estudios del programa educativo consideró la problemática de la profesión	La fundamentación del plan de estudios considera de manera superficial la problemática de la profesión	Considerar la problemática de la profesión en la fundamentación del plan de estudios	Consensuar sobre cuáles son los problemas que confronta la profesión	Comisión de acreditación Dirección de la EP	-Recursos Humanos. -Docente y estudiantes. -Personal de apoyo. Recursos Logísticos. Instrumento de evaluación y otros.	Julio del 2016 ciclo en que termina el plan curricular del 2005.	Informe de mejora aprobado.
El plan de estudios está actualizado en cuanto a los avances de las habilidades en la profesión	El plan de estudios está relativamente actualizado en cuanto a los avances de las habilidades en la profesión	Actualizar al 100% los avances de las habilidades de la profesión	Actualización del plan de estudios del 2013, en las habilidades de la profesión	Comité de acreditación Director de la EP	Humanos, logísticos y materiales.	Julio 2016 ciclo en que termina el plan curricular del 2005	Informe aprobado sobre la actualización del plan de estudios
El plan de estudios tiene actividades académicas curriculares y extracurriculares para cumplir con las habilidades del perfil del egresado	El plan de estudios tiene actividades académicas curriculares y extracurriculares para cumplir con las habilidades del perfil del egresado, sin embargo estas no se han evaluado	Contar con actividades curriculares, y extracurriculares que aseguren el logro del perfil de egreso	Proponer con actividades curriculares, y extracurriculares que aseguren el logro del perfil de egreso	Comité de acreditación Director de Escuela	Humanos, logísticos y materiales	Julio del 2016 ciclo en que termina el plan curricular del 2005	Informe sobre el logro de evaluación de perfil de egreso.(en un 70% como mínimo)

Factor: Personal académico

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
-----------------------	---------------------	----------	-------------	--------------	----------	--------------------------------	---------------------------

Los profesores que imparten las actividades académicas de habilidades del perfil del egresado son adecuados en cuanto a sus títulos y grados	La EP cuenta con profesores titulados y con grados académicos sin embargo no se ha evaluado si imparten las actividades académicas de habilidades de perfil de egresado.	Los docentes imparten las actividades académicas de habilidades del perfil del egresado. El estudiante logra el perfil de egreso.	Evaluar de forma permanente si los docentes imparten las actividades académicas de habilidades del perfil del egresado. Proponer estrategias de ajuste	Dirección de la EP	Recursos Humanos – logísticos y materiales.	Julio de 2016	Informe sobre evaluación y estrategias de ajuste aprobado.
Los profesores que imparten las actividades académicas de habilidades del perfil del egresado, son adecuados en cuanto a su especialidad disciplinaria	La EP cuenta con docentes especialistas y la distribución de carga horaria intenta respetar estas disciplinas	Elevar el porcentaje de profesores que imparten actividades académicas sobre las habilidades del perfil del egresado	Programa de fortalecimiento de actividades académicas en las diferentes especialidades.	Dirección de la EP. Dirección del Departamento Docentes	Recursos Humanos – logísticos y materiales. File de cada docente.	Julio de 2016	Informe de carga horaria sujeta a especialidad.
Los profesores que imparten las actividades académicas de habilidades del perfil del egresado, son adecuados en cuanto a su tiempo de dedicación	Es alto el porcentaje de profesores especialistas que trabajan a tiempo parcial están en condición de contratados.	Alto porcentaje de docentes especialistas en calidad de nombrados y a tiempo completo.	Propuesta de nombramiento a tiempo completo de por lo menos el 30% de profesores.	Director de Departamento Director de la EP	Recursos Humanos –	Octubre de 2016.	Resolución de nombramiento de docentes especialistas.
Los resultados de la evaluación de los profesores se usan para mejorar su desempeño	Los docentes son evaluados de manera periódica, y los resultados no siempre se usan para efectos de capacitaciones sino en ocasiones de despido.	Uso de los resultados de la evaluación de los docentes para elaborar estrategias que mejoren su desempeño.	Evaluación permanente del docente y uso de los resultados con fine de mejora.	Dirección universitaria. Director Departamento Director Escuela	Humanos. Materiales	Setiembre de 2015	Informes de Departamento académico. Informes de Capacitaciones

Factor: Alumnos

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
Los alumnos de la EP ingresan con la preparación mínima necesaria para alcanzar las habilidades del perfil del egresado	La preparación con la que vienen los estudiantes es normalmente deficitaria para alcanzar las habilidades del perfil de egreso.	Contar con estudiantes que cubran el perfil de ingreso que garantice alcanzar las habilidades del perfil de egresado.	Proponer y ejecutar una evaluación más completa (cognitiva y personal) al estudiante para el ingreso a la EP.	Dirección de la Escuela Profesional Comité interno de acreditación	Humanos Materiales.	Julio 2016.	Informe aprobado de la evaluación de ingreso..
Los alumnos obtienen las habilidades del perfil del egresado	Tenemos evaluaciones aplicadas antes del último año de estudios para ejecutar capacitaciones como una forma de ajuste. No contamos con información sistematizada sobre logro de habilidades del perfil de egreso.	Los estudiantes son permanentemente evaluados (en tres cohortes) a lo largo de su formación, para la obtención de las habilidades del perfil de egreso. Informe de evaluación de habilidades de perfil de egreso con 80% de éxito	Evaluar permanentemente el logro de habilidades conducentes al perfil de egreso.	Dirección de la EP. Comité interno de acreditación	Humanos Materiales.	Julio Periodo 2016.	Informe de evaluación de habilidades de perfil de egreso, aprobado.

Factor: Proceso de enseñanza aprendizaje (PEA)

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
El programa educativo cuenta con procedimientos e instrumentos adecuados para la enseñanza – aprendizaje de las	La escuela profesional no cuenta con suficientes procedimientos e instrumentos para la enseñanza- aprendizaje de las	Elaborar instrumentos y estrategias adecuadas para la enseñanza – aprendizaje de las habilidades en la difusión	Talleres de discusión y propuestas para la elaboración de los instrumentos y estrategias.	Personal o integrantes de la comisión	Recursos Humanos. (Docentes. Especialistas) Recursos Logísticos: Instrumento de evaluación y otros.	Julio del 2016 (ciclo en que termina el plan curricular del 2005)	Informes aprobados

habilidades en la difusión.	habilidades en la difusión						
El programa educativo cuenta con procedimientos e instrumentos adecuados para la enseñanza aprendizaje de habilidades en la vinculación o proyección social.	La escuela profesional no cuenta con suficientes procedimientos e instrumentos adecuados para la enseñanza-aprendizaje de las habilidades en la vinculación o proyección social	Contar con un programa educativo para la enseñanza aprendizaje de habilidades en la vinculación o proyección social	Elaborar instrumentos y estrategias adecuadas para la enseñanza – aprendizaje de las habilidades en la vinculación o proyección social a través de talleres de discusión y otras propuestas para la elaboración de los instrumentos y estrategias.	Comité de acreditación.	Humanos (docentes, especialistas) Logísticos y Materiales.	Julio 2016	Programa educativo para la enseñanza aprendizaje de habilidades en la vinculación o proyección social – Aprobado.
El programa educativo evalúa periódicamente los procedimientos e instrumentos para la enseñanza aprendizaje de habilidades.	La escuela profesional no evalúa periódicamente los procedimientos e instrumentos para la enseñanza-aprendizaje de las habilidades	Contar con un programa educativo de evaluación periódica de los procedimientos e instrumentos para la enseñanza aprendizaje de habilidades. e	Diseñar y construir instrumentos, como parte de un programa para la evaluación de la enseñanza y aprendizaje permanentes de las habilidades	Dirección de la EP Comisión de acreditación	Humanos. -Docentes -Especialistas logísticos y materiales	Julio del 2016	Programa aprobado
Los resultados de la evaluación de los procedimientos e instrumentos de enseñanza – aprendizaje de las habilidades, se usan para mejorarlos	No contamos con evaluaciones sistemáticas acerca de los procedimientos e instrumentos de enseñanza-aprendizaje de las habilidades, y tampoco hacemos uso de ellos para mejorarlos	Utilizar los resultados de las evaluaciones para la mejora del proceso enseñanza-aprendizaje de las habilidades.	Talleres de capacitación sobre estrategias de enseñanza – aprendizaje de las habilidades.	Personal integrante de la comisión	Humanos. -Docentes -Especialistas logísticos y materiales	Julio del 2016	Informes de evaluaciones aplicadas y propuestas de estrategias de ajuste.

Factor: UVADIS

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
En las UVADIs del programa educativo se desarrollan las habilidades de perfil de egreso	La EP cuenta con la UVADIs sin embargo al interior de ellas No se evalúan las habilidades del perfil de egreso.	Implementar en las UVADIs mecanismos de evaluación permanente del perfil de egreso para mejorar las habilidades.	Elaboración de instrumentos de evaluación del perfil de egreso. Valoración del perfil de egreso para mejorar las habilidades.	Personal integrante del comité de acreditación Director de la EP Coordinador de Internado	Recursos Humanos Logísticos y materiales.	Octubre del 2015.	Informe de las evaluaciones y estrategias de ajuste

Factor: Línea de difusión

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
La EP cuenta con líneas de difusión sobre la problemática de las habilidades de la profesión	La EP no cuenta con líneas de difusión sobre la problemática de las habilidades de la profesión	Contar con líneas de difusión sobre la problemática de las habilidades de la profesión	Valorar la problemática, en base a los resultados de la evaluación del perfil de egreso. Gestionar los medios de difusión de dicha problemática.	Director de la EP Comité de acreditación	Recursos Humanos Logísticos y materiales	Julio 2016	Líneas de difusión sobre la problemática de las habilidades de la profesión, aprobadas

PLAN DE MEJORA DEL PROCESO DE ACREDITACIÓN INTERNACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Referente : Social
 Institución : Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Andina del Cusco
 Fecha De Elaboración : 01 de julio de 2015

SUPERESTRUCTURA

Factor: Proyecto General de Desarrollo

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
El PGD de la EP está orientado a cumplir con su visión en cuanto a la formación de egresados con la vocación social definida	No se cuenta con un PGD aprobado	Contar con un PDG de la EP aprobado	Tramitar la aprobación del PGD	Comisión de acreditación de la EP	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc.	Agosto del 2015	PDG aprobado
El proyecto de desarrollo de la EP incluye metas a corto, mediano y largo plazo, para mejorar la formación que ofrece para la solución de problemas sociales	No se cuenta con un PGD aprobado	Contar con un PDG de la EP aprobado	Tramitar la aprobación del PGD	Comisión de acreditación de la EP	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc.	Agosto del 2015	PDG aprobado
El logro de las metas del PGD en cuanto al mejoramiento de la formación que ofrece para la solución de problemas sociales, se evalúa periódicamente	No se cuenta con un PGD aprobado	Contar con un PDG de la EP aprobado	Tramitar la aprobación del PGD	Comisión de acreditación de la EP	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc.	Agosto del 2015	PDG aprobado
Los resultados de la evaluación del logro de las metas del PGD en cuanto al	No se cuenta con un PGD aprobado	Contar con un PDG de la EP aprobado	Tramitar la aprobación del PGD	Comisión de acreditación de la EP	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc.	Agosto del 2015	PDG aprobado

mejoramiento de la formación que ofrece para la solución de problemas sociales, se usan para actualizarla y adecuarla							
---	--	--	--	--	--	--	--

Factor: Concepción del Proceso Enseñanza Aprendizaje

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
La COPEA de la EP (papel del profesor, papel del alumno y papel de los medios y técnicas de enseñanza aprendizaje) orienta el desarrollo de la vocación social	La enseñanza no orienta con mayor énfasis el desarrollo de la vocación social	Establecer estrategias de enseñanza aprendizaje que permita orientar el desarrollo de la vocación social del estudiante.	Propiciar de manera más activa la firma de convenios de cooperación interinstitucional con instituciones que atiendan a poblaciones vulnerables	Comisión de Convenios Coordinador de Internado	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc.	Octubre de 2016	Número de Convenios firmados

Factor: Perfil de egresado

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
El perfil de egresado de la EP es pertinente (da respuestas a las necesidades sociales)	El inciso d) del perfil de egreso hace clara alusión a las necesidades sociales vinculadas con su objeto de estudio, sin embargo no se da un estricto cumplimiento a este propósito	Dar estricto cumplimiento al perfil de egresado de la EP.	Generar informes que plasmen el cumplimiento del inciso d) del perfil de egresado	Director de la EP	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc.	Noviembre de 2015	Número de informes analizados

Factor: Resultados

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
La EP dispone de mecanismos para valorar si al finalizar su formación, los egresados desarrollaron la vocación social establecida en el perfil de egreso	No se cuenta con una evaluación de fin de carrera y dentro de ella la valoración sobre el desarrollo de la vocación social	Evaluar la vocación social de los egresados e implementar sistemas de seguimiento y desarrollo.	Establecer un sistema de evaluación de la vocación social.	Director de la EP	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc	Octubre de 2016	Contar con un sistema de evaluación de fin de carrera
La EP dispone de mecanismos de seguimiento de egresados para valorar su vocación social en diferentes momentos de su desarrollo profesional	No se cuenta con un sistema de seguimiento del egresado y dentro de este con estrategias de valoración su vocación social.	Establecer un sistema de seguimiento y desarrollo de la vocación social en los egresados.	Establecer un sistema de seguimiento y desarrollo de la vocación social en los egresados.	Director de la EP	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc	Octubre de 2016	Contar con un sistema de seguimiento del egresado
La EP dispone de mecanismos para identificar las necesidades de desarrollo de la vocación social	La EP no dispone de mecanismos para identificar las necesidades de desarrollo social	Establecer mecanismo para identificar las necesidades de desarrollo social	Establecer un sistema de diagnóstico para identificar las necesidades de desarrollo de vocación social.	Director de la EP	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc	Octubre de 2016	Contar con mecanismos para identificar las necesidades de desarrollo social

ESTRUCTURA

Factor: Plan de estudios

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
La fundamentación del plan de estudios de la EP consideró la problemática social vinculada con su objeto de estudio	El plan de estudios de la EP no ha tomado en cuenta para su fundamentación la problemática social vinculada con su objeto de estudio	Revisar permanente el Plan de Estudios, evaluando la vinculación del objetivo de estudio con la problemática social	Establecer un sistema de evaluación de la vocación social. Establecer un sistema de seguimiento y desarrollo de la vocación social en los egresados.	Director de la EP	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct. Insituc	Mediano plazo	El plan de estudios debe contener en su fundamentación los problemas de carácter social. Adenda al plan aprobada.
El plan de estudios está actualizado en cuanto a su pertinencia	Si bien es cierto que se tiene un nuevo plan de estudios hace dos años, no se ha evaluado la pertinencia de este	Evaluar periódicamente el plan de estudio y plantear la estrategia de ajuste	Establecer el cronograma y las estrategias para evaluar el plan de estudios	Director de la EP	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct. Insituc	Noviembre del 2015	Cronograma para la evaluación y reajuste del plan de estudios

Factor: Personal Académico

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
Se evalúa periódicamente la vocación social del personal académico establecida en el perfil de egreso	NO se evalúa periódicamente la vocación social del personal académico establecida en el perfil de egreso	Considerar en la evaluación de ciclo a docentes y jefes de práctica. Considerar como fuente de información los informes de ciclo emitidos por el personal académico.	Evaluación de desempeño a docentes y jefes de práctica	Dirección de RS	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct. Insituc	Octubre de 2016	Número de reportes por docente Número de informes finales entregados

Los resultados de la evaluación periódica de la vocación social del personal académico, se usan para mejorarla		Utilizar los resultados de la evaluación periódica de la vocación social del personal académico para mejorarla	Programación de entrevistas de entrega de resultados de la evaluación periódica de la vocación social donde se planteen las actividades	Director de la EP	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc	Octubre de 2016	Actas de reuniones con personal académico
--	--	--	---	-------------------	---	-----------------	---

Factor: Alumnos

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
Se evalúa en los alumnos el desarrollo de la vocación social establecida en el perfil del egresado	Si bien se evalúan trabajos de Responsabilidad Social no se evalúa el desarrollo de su vocación social	Evaluar en los alumnos el desarrollo de la vocación social establecida en el perfil del egresado	Diseñar las técnicas e instrumentos que permitan evaluar en el desarrollo de la vocación social en los alumnos	Director de la EP	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc	Octubre de 2016	Instrumentos y técnicas de medición diseñados
Se evalúa en los alumnos el desarrollo de la vocación social, en sus actividades de investigación	Aún no se evalúa la vinculación del desarrollo de su vocación social y las actividades de investigación	Vincular las actividades de investigación y responsabilidad social.	Recepción de trabajos que vinculen las actividades de investigación y responsabilidad social.	Docentes y jefes de práctica	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc	Noviembre de 2015	Número de trabajos recibidos
Se evalúa en los alumnos el desarrollo de la vocación social, en sus actividades de difusión	Aún no se evalúa la vinculación del desarrollo de su vocación social y las actividades de difusión	Introducir en los instrumentos de evaluación de actividades de difusión el criterio vocación social (Sílabo).	Incentivar actividades de responsabilidad social que generen vocación social	Personal académico en general	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc	Noviembre de 2015	Manual de procedimientos

Factor: Procesos de Enseñanza Aprendizaje PEA

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
-----------------------	---------------------	----------	-------------	--------------	----------	--------------------------------	---------------------------

El proceso de enseñanza aprendizaje se orienta con la COPEA para el desarrollo de la vocación social	Si bien se cuenta con estrategias que miden la responsabilidad social aún no se cuenta con los mecanismos que mensuren el desarrollo de la vocación social en el estudiante	Vincular el proceso de enseñanza aprendizaje con la COPEA para el desarrollo de vocación social del estudiante	Determinar los procedimientos pertinentes para vincular el proceso de enseñanza aprendizaje con la COPEA para el desarrollo de vocación social	Director de la EP	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc	Octubre de 2016	Manual de Procedimientos
La EP cuenta con procedimientos e instrumentos adecuados para el desarrollo de la vocación social	Aún no se cuenta con los mecanismos que mensuren el desarrollo de la vocación social en el estudiante	Instaurar procedimientos y generar instrumentos adecuados para el desarrollo de la vocación social	Determinar procedimientos pertinentes y diseñar instrumentos	Director de la EP	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc	Octubre de 2016	Manual de Procedimientos
La EP evalúa periódicamente los procedimientos e instrumentos para el desarrollo de la vocación social	Aún no se cuenta con los mecanismos que mensuren el desarrollo de la vocación social en el estudiante	Evaluar periódicamente los procedimientos e instrumentos para el desarrollo de la vocación social	Establecer los criterios de evaluación de procedimientos e instrumentos para el desarrollo de la vocación social	Director de la EP	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc	Octubre de 2016	Manual de Procedimientos
Los resultados de la evaluación de los procedimientos e instrumentos para el desarrollo de la vocación social, se usan para mejorarlos	Aún no se cuenta con los mecanismos que mensuren el desarrollo de la vocación social en el estudiante	Utilizar los resultados de evaluaciones de procedimientos e instrumentos para la mejora continua de la vocación social	Programar la evaluación de los procedimientos e instrumentos para el desarrollo de la vocación social	Director de la EP	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc	Octubre de 2016	Informe de evaluación

Factor: UVADIs

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
-----------------------	---------------------	----------	-------------	--------------	----------	--------------------------------	---------------------------

En las UVADIs con las que cuenta la EP, se desarrolla la vocación social establecida en el perfil del egresado	La EP cuenta con UVADIs, sin embargo estas aún no registran el desarrollo de la vocación social del perfil de egreso	Reglamentar la conformación y actividad de los círculos de estudio. Incentivar y difundir entre los docentes el desarrollo de la investigación conjunta con alumnos.	Generar documentos que reglamenten la conformación y actividad de los círculos de estudio Capacitación a docentes y grupos de alumnos en investigación	Directores de la EPPs Presidentes de los Centros de investigación Asesores de los Círculos de estudios	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc	Noviembre del 2015 Octubre del 2016	Número de Reglamentos presentados Número de certificados
--	--	---	---	--	---	--	---

Factor: Línea de difusión

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
La EP cuenta con líneas de difusión sobre la problemática social vinculada con la profesión	La EP cuenta con UVADIs, sin embargo estas aún no registran el desarrollo de la vocación social del perfil de egreso	Generar líneas de difusión sobre la problemática social vinculada con la profesión	Diagnosticar y jerarquizar la problemática social Generar líneas de difusión sobre la problemática social vinculada con la profesión	Director de la EP	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc	Noviembre del 2015	Número de propuestas evaluadas

Factor: Internacionalización

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
La EP dispone de procesos de movilidad de alumnos para apoyar la solución de problemas sociales vinculados con la profesión	La EP cuenta con procesos de movilidad de estudiantes , sin embargo estas no se viabilizan hacia problemas sociales vinculados con la profesión	Apoyar, mediante la movilidad de alumnos, la solución de problemas sociales vinculados con la profesión	Vincular la problemática social abordada en las líneas de investigación de la Escuela Profesional, con la movilidad de alumnos	Director de la EP	RRHH Docentes, estudiantes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc	Octubre del 2016	Documento de aprobación de la vinculación entre líneas de investigación de la Escuela Profesional, con la movilidad de alumnos
La EP dispone de procesos de movilidad de profesores e investigadores para apoyar la solución de problemas sociales vinculados con la profesión	La EP cuenta con procesos de movilidad de docentes , sin embargo estas no se viabilizan aún hacia problemas sociales vinculados con la profesión	Fortalecer y difundir los convenios de movilidad docente que beneficie a docentes nombrados y contratados	Ampliar las redes de difusión con respecto a convenios de movilidad docente	Director de la EP	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc	Noviembre del 2015	Número de correos electrónicos Número de charlas informativas

INFRAESTRUCTURA

Factor: Instalaciones

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
El programa educativo cuenta con las instalaciones para el trabajo que permite el desarrollo de la vocación social	La EP no cuenta con las instalaciones específicas para el trabajo que permite el desarrollo de la vocación social	Contar con las instalaciones adecuadas para desarrollar el trabajo que permita el trabajo de la vocación social	Revisar las nuevas instalaciones a entregarse a la Escuela Profesional y considerar el trabajo de la vocación social para su uso	Director de la EP	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc	Noviembre del 2015	Informe de disposición de ambiente y usos sugeridos

Factor: Materiales y equipo

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
Los materiales y equipo son adecuados para el trabajo que permite el desarrollo de la vocación social	La EP no cuenta con un equipo adecuado para el trabajo que permite el desarrollo de la vocación social	Considerar equipos de soporte técnico Contar con material de escritorio disponible	Facilitar el uso de equipos de soporte técnico Facilitar el uso de material de escritorio	Director de EP	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc	Noviembre del 2015	Solicitudes viabilizadas y respondidas satisfactoriamente

Factor: Servicios

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
Los servicios bibliohemerográficos son adecuados para el trabajo que permite el desarrollo de la vocación social	La EP no cuenta con servicios bibliohemerográficos adecuados para el trabajo que permite el desarrollo de la vocación social	Adquirir materiales biblio-hemerográficos para el trabajo que permite el desarrollo de la vocación social	Formular requerimiento, a docentes, de títulos y características para materiales bibliohemerográficos que permitan el desarrollo de la vocación social	Director de la EP	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct.Insituc	Noviembre del 2015	Requerimientos entregados

Factor: Financiamiento

INDICADOR PARAMÉTRICO	INDICADOR DE ESTADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA LÍMITE DE IMPLEMENTACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
-----------------------	---------------------	----------	-------------	--------------	----------	--------------------------------	---------------------------

La distribución del financiamiento es adecuada para el trabajo que permite el desarrollo de la vocación social	La EP aún no cuenta con una distribución del financiamiento es adecuada para el trabajo que permite el desarrollo de la vocación social	Generar un fondo para desarrollo de actividades de responsabilidad social. Establecer convenios interinstitucionales.	Requerimiento económico a la UAC Presentación de proyectos y coordinaciones	Director de la EP	RRHH Docentes Materiales de escritorio Document. Normativos Infraestruct. Insituc	Octubre del 2016	Número de requerimientos Número de informes sustento de gasto
--	---	--	--	-------------------	--	------------------	--