



VICERRECTORADO DE CALIDAD

<b>RUCT</b>	<b>MEMORIA ANUAL DE SEGUIMIENTO</b>
4311465	MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

<b>Universidad/es participantes</b>	<b>Centro</b>
UCM	FACULTAD DE PSICOLOGÍA

<b>Créditos</b>	<b>Doble grado/máster</b>	<b>Primer curso de implantación</b>	<b>Prácticas externas</b>	<b>Programas de movilidad</b>
60	MASTER	2009-10	X	-

<b>ÚLTIMA EVALUACIÓN DE LA AGENCIA EXTERNA</b>			
Verifica	Modificación Verifica	Seguimiento externo	Acreditación
14/10/2010			14/12/2015

CURSO 2018-19  
OFICINA PARA LA CALIDAD

## INDICE

<u>INFORMACIÓN PÚBLICA DEL TÍTULO</u> .....	3
<u>ANÁLISIS DE LA IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO EFECTIVO DEL TÍTULO</u> .....	3
1. <u>ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL TÍTULO</u> .....	3
2. <u>ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS MECANISMOS DE COORDINACIÓN DEL TÍTULO</u> .....	3
3. <u>ANÁLISIS DEL PERSONAL ACADÉMICO</u> .....	3
4. <u>ANÁLISIS DEL FUNCIONAMIENTO DE QUEJAS Y SUGERENCIAS</u> .....	4
5. <u>INDICADORES DE RESULTADO</u> .....	4
6. <u>TRATAMIENTO DADO A LAS RECOMENDACIONES DE LOS INFORMES DE VERIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN</u> .....	5
7. <u>MODIFICACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS</u> .....	6
8. <u>RELACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS FORTALEZAS DEL TÍTULO</u> .....	6
9. <u>RELACIÓN DE LOS PUNTOS DÉBILES DEL TÍTULO Y PROPUESTA DE MEJORA</u> .....	8

## INFORMACIÓN PÚBLICA DEL TÍTULO

**URL:** La página Web del Centro ofrece la información sobre el Título, previa a la matriculación, que se considera crítica, suficiente y relevante de cara al estudiante (tanto para la elección de estudios como para seguir el proceso de enseñanza-aprendizaje). Este Centro garantiza la validez de la información pública disponible.

El enlace de la página Web que contiene esta información es el siguiente:

<http://psicologia.ucm.es/psicologia-del-trabajo,-de-las-organizaciones-y-gestion-de-recursos-humanos-2>

Esta información está actualizada y su estructura permite un fácil acceso a la misma.

La información presentada se adecúa a lo expresado en la memoria verificada del Título.

## ANÁLISIS DE LA IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO EFECTIVO DEL TÍTULO DE GRADO/MÁSTER

### 1. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL TÍTULO

#### **1.1.- Relación nominal de los responsables del SGIC y colectivo al que representan.**

El responsable de garantizar la calidad interna del máster es la Decana de la Facultad de Psicología, que preside la Comisión de Calidad de los Másteres de la Facultad de Psicología. En caso de ausencia, puede delegar sus funciones en la Vicedecana con competencia en materia de Calidad.

La relación nominal de los miembros del SIGC durante el curso 2018-19 es la que aparece reflejada en la tabla adjunta.

NOMBRE	APELLIDOS	CATEGORÍA/COLECTIVO
Nieves	Rojo Mora	Decana
Gema	Martín Seoane	Vicedecano Estudios y Calidad
Gloria	Castaño Collado	Vicedecana Relaciones Exteriores
Luis	Jáñez Escalada	Coordinador del Máster de Metodología de las CC. del Comportamiento y de la Salud
Juan Francisco	Díaz Morales	Coordinador del Máster de Mujeres y Salud
Laura	Orío Ortiz	Coordinadora del Máster de Psicofarmacología y Drogas de Abuso
Ana María	Calles Doñate	Coordinadora del Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos
Sara	Fernández Guinea	Coordinadora del Máster de Psicogerontología
Yolanda	García Rodríguez	Coordinadora del Máster de Prevención de Riesgos Laborales
Eva M <sup>a</sup>	Pérez García	Coordinadora del Máster de Psicología de la Educación
M <sup>a</sup> Celeste	Dávila de León	Coordinadora del Máster de Psicología Social
Miguel	Lázaro López-Villaseñor	Coordinador del Máster de Intervención Logopédica
M <sup>a</sup> Elena	de la Peña Fernández	Coordinadora del Máster de Psicología General Sanitaria

Santiago	Fernández González	Representante Dpto. Psicología Experimental Procesos Cognitivos y Logopedia
José	Manuel Andreu	Representante Dpto. de Psicología Clínica
Elena	Ayllón Alonso	Representante Dpto. de Psicología Social, del Trabajo y Diferencial
Jesús	Alvarado Izquierdo	Representante Dpto. de Psicobiología y Metodología de las CC. del Comportamiento
Eva M <sup>a</sup>	Pérez García	Representante Sección Departamental de Investigación y Psicología de la Educación
Fernando	Álvarez Uría	Representante de las Unidades Docentes
Alejandro	De Miguel	Representante de los estudiantes de los Másteres Oficiales de la Facultad de Psicología
Ana I.	Montero Muñoz-Reja	Representante del PAS
M <sup>a</sup> Luisa	Vecina Jiménez	Representante del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid

### **1.2.- Normas de funcionamiento y sistema de toma de decisiones.**

La Comisión de Calidad de Postgrado es el órgano encargado de garantizar la calidad de los Másteres de la Facultad de Psicología. Su composición específica, funciones y reglamento fueron propuestos y aprobados en las reuniones de la Junta de Facultad de 20 de diciembre de 2018 y del 17 de mayo de 2019.

Toda la información relativa al funcionamiento y sistema de toma de decisiones de la SGIC de Postgrado se encuentra disponible en el apartado de Calidad de la página web del máster.

#### **Funciones:**

- Establecer y proponer la política de calidad de las titulaciones oficiales de posgrado de la Facultad de Psicología de acuerdo con la política de calidad de la UCM.
- Realizar el seguimiento de los Sistemas de Garantía Interna de Calidad de los títulos oficiales de posgrado de la Facultad de Psicología.
- Gestionar y coordinar todos los aspectos relativos a dichos sistemas.
- Realizar el seguimiento y evaluación de los objetivos de calidad de los títulos oficiales de posgrado de la Facultad de Psicología.
- Realizar propuestas de revisión y de mejora de las titulaciones oficiales de posgrado, y hacer un seguimiento de las mismas.
- Proponer los objetivos de calidad de las titulaciones oficiales de posgrado de la Facultad de Psicología y sus modificaciones.
- Reflexionar sobre las problemáticas, incidencias y sugerencias sobre los títulos y elaborar posibles propuestas de mejora de estos títulos.
- Recoger información y evidencias sobre el desarrollo y aplicación del programa formativo de las titulaciones de posgrado (objetivos, desarrollo de la enseñanza y aprendizaje y otros).
- Gestionar el Sistema de Información de las titulaciones oficiales de posgrado de la Facultad de Psicología.
- Elaboración anual de una memoria de las actuaciones desarrolladas por la Comisión.

**Normas de Funcionamiento y Sistema de Toma de Decisiones:**

- La Comisión de Calidad de Posgrado se reunirá en sesiones ordinarias y extraordinarias.
- En sesiones ordinarias habrá de reunirse, al menos, dos veces por curso (una vez por semestre).
- Las reuniones estarán presididas por el/la Decano/a de la Facultad de Psicología o persona en quien delegue.
- Ejercerá como Secretario de la Comisión de Calidad el profesor/a de menor categoría y antigüedad.
- Compete al Decano/a convocar las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Comisión de Calidad, así como la fijación del orden del día de las reuniones. En el caso de sesiones extraordinarias, serán por iniciativa del Presidente o cuando así lo solicite un mínimo del 20% del total de miembros. La convocatoria de estas sesiones se realizará con una antelación mínima de veinticuatro horas y contendrá el orden del día de la reunión.
- Los acuerdos se adoptarán por asentimiento o por votación pública a mano alzada, a propuesta de su Presidente, exigiéndose en este último caso la mayoría simple de los asistentes. En caso de empate, el presidente dispondrá de voto de calidad. En todo caso la propuesta de modificación del Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Calidad, la propuesta de creación de nuevas estructuras dentro de la Comisión o la modificación de los objetivos de calidad de los títulos, requerirá su aprobación por mayoría absoluta.
- Los acuerdos y decisiones adoptados por la Comisión de Calidad tendrán los efectos que les sean propios en función de su contenido y de lo establecido en la normativa vigente.
- Los acuerdos y decisiones adoptados por la Comisión de Calidad se comunicarán a los interesados para realizar los cambios y mejoras oportunas. Así mismo se elevará a la Junta de Facultad para su conocimiento y, en su caso, para su ratificación.

**1.3.- Periodicidad de las reuniones y acciones emprendidas.**

**REUNIONES DE LA COMISIÓN DE CALIDAD DE LOS MÁSTERES**

Tabla1.3. Temas tratados por la Comisión General de Calidad durante el curso 2018/19

Fecha	Temas tratados	Problemas analizados, acciones de mejora, acuerdos adoptados
13/12/2018	Seguimiento y de acreditación de Másteres Oficiales	Se informa del plazo de entrega de las memorias de seguimiento de los Másteres y de las fechas de presentación del autoinforme en el caso de los dos másteres que deben renovar la acreditación: Psicofarmacología y Drogas de Abuso y Psicología del Trabajo.
	Datos de matrícula curso 18-19	Se hace un breve repaso de los datos de matrícula de los distintos másteres para el curso actual, así como de las asignaturas optativas cuya baja tasa de matrícula puede implicar su no impartición para el curso 2019-20. Se plantea la posibilidad de establecer un máximo de estudiantes por cada asignatura optativa para evitar la descompensación de las mismas. Se acuerda que cada máster valore la necesidad (o no) de aplicar estos límites
	Tribunales de TFM	Se informa de la propuesta del máster de Social de invitar a los tribunales de TFM a profesores de otras universidades. Esto sería interesante para crear tribunales con un determinado perfil

Memoria anual de seguimiento del MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

		(intervención, investigación ..., etc) cuando fuera necesario. Se acuerda acotar esta participación externa a un profesor por tribunal. Este profesor deberá cumplir con los requisitos que establece la normativa de la UCM en cuanto a la composición de los tribunales de trabajos fin de máster, y podría ser gratificado con las dotaciones asignadas a cada titulación.
	Propuesta de implantación de un nuevo SGIC del Centro	Se informa de la propuesta que se está trabajando desde el Vicedecanato de Estudios y Calidad en colaboración con la Oficina de la Calidad de la UCM para la implantación de un nuevo SGIC para la Facultad de Psicología. La implantación de este nuevo SGIC implicará refundir las 4 Comisiones de Calidad actuales: Grado en Psicología, Grado en Logopedia, Másteres y Doctorado en 2: Comisión de Calidad de Grado y Comisión de Calidad de Postgrado. Así mismo, se crearía la Comisión Intercentros que se fundamenta en la sugerencia que planteaban los informes de acreditación del Máster de Sanitaria y del Grado en Psicología de que se facilitaran los mecanismos de coordinación entre la Facultad de Psicología y los centros adscritos. Finalmente, el nuevo SGIC potenciará las diferentes comisiones de coordinación de cada máster, proponiendo que –aunque haya cierta flexibilidad para que cada uno decida su composición–, estén formadas por un mínimo de tres miembros (coordinador del máster, coordinador de prácticas y un profesor). La actual Comisión de Calidad de los Másteres da el Visto Bueno a la propuesta de implantación de un nuevo SGIC y a la reestructuración de las Comisiones
	Reconocimiento de créditos y planificación docente	Se aprueba la modificación del nombre y duración de dos asignaturas del Máster de Psicofarmacología y Drogas de Abuso. Se aprueba la tabla de reconocimiento de créditos del Máster en Psicología General Sanitaria
	Trabajos Fin de Máster	Se aclaran los requisitos que debe cumplir un TFM para que pueda ser publicado, según lo establecido por la Facultad de Psicología. Se debate sobre la necesidad de establecer un protocolo a seguir tras la detección de un plagio en los Trabajos de Fin de Máster.
14/02/2019	Acreditaciones Másteres	Se aprueban los autoinformes para la renovación de la acreditación de los Másteres de Psicofarmacología y Drogas de Abuso y de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos
	Planificación docente Másteres	Se informa de aspectos vinculados a la planificación docente de los másteres de la facultad para el curso 2019-20: activación/desactivación de asignaturas optativas, cambios de nombre en asignaturas optativas y los másteres que han establecido un límite de plazas en las optativas para evitar la descompensación entre ellas.
	Situación del nuevo SGIC del Centro	Se informa de que el nuevo SGIC de la Facultad ya tiene el visto bueno de la Oficina para la Calidad y será efectivo una vez se apruebe el nuevo Reglamento de Centro
17/05/2019	Seguimiento y acreditación de los Másteres	Tras la recepción de los informes definitivos de los Másteres se hace hincapié en la necesidad de que los profesores mantengan actualizadas las fichas docentes. Se informa de que se ha establecido la fecha de la visita del panel para la acreditación de los másteres de Psicofarmacología y Psicología del Trabajo será el 19 de junio. Así mismo, el Máster de Prevención de Riesgos Laborales (al haberse implantado en el curso anterior) deberá someterse al seguimiento especial que establece la Fundación Madrid+d
	Máster en	Informe de la creación de una comisión para la reflexión, análisis y mejora del Máster en Psicogerontología como consecuencia del

Memoria anual de seguimiento del MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

	Psicogerontología	descenso progresivo de la tasa de matrícula.
	Situación del nuevo SGIC del Centro	El nuevo SGIC de la Facultad ha sido aprobado por la Junta de Facultad, por lo que a partir de esta fecha trabajaremos con las nuevas estructuras de coordinación.
	Reconocimiento de créditos y planificación docente	Se aprueba la desactivación de la optativa "Organizaciones Saludables" en el Máster de Psicología del Trabajo por falta de profesorado para el curso 19-20, aunque se pretende reactivarla de cara al curso 20-21. Se informa de que ya se han terminado de consensuar las tablas de reconocimiento de entre los Másteres de Psicofarmacología y Drogas de Abuso, Psicogerontología y Psicología General Sanitaria que deberán ser aprobados en Junta de Facultad y posteriormente en la Comisión de Estudios del Vicerrectorado de Estudios.

Del análisis de la efectividad del funcionamiento de estas comisiones, podemos decir que se ajusta bastante bien al modelo teórico. A lo largo de estos años de implantación del SIGC se han desarrollado y perfeccionado muchas de las competencias de las comisiones, cuyo funcionamiento ha contribuido sin duda a mejorar poco a poco la calidad de las titulaciones. Aunque la valoración de la efectividad del sistema es positiva, a finales del curso 2017-18 e inicios del 2018-19, y con la intención de seguir mejorando los procesos de calidad, la Facultad de Psicología, en colaboración con la Oficina para la Calidad de la UCM, inició un proceso de unificación del Sistema de Garantía Interno de Calidad de todas las titulaciones de la Facultad de Psicología. La elaboración de un único sistema de Garantía de Calidad permite avanzar en las siguientes cuestiones:

1. Proporcionar una visión de conjunto de todas las titulaciones de la Facultad en el compromiso y desarrollo de los diferentes aspectos vinculados a la coordinación académica, la calidad de los procesos de enseñanza y del profesorado, los resultados de aprendizaje y los sistemas de información de los títulos.
2. Actualizar los documentos elaborados por los responsables de los títulos para un mejor ajuste con el desarrollo que han tenido las titulaciones desde su implantación incorporando así, aquellas mejoras que cada una de las titulaciones han diseñado en relación con sus sistemas de garantía de calidad.
3. Incorporar la reflexión generada por los diferentes procesos de acreditación e informes de seguimiento de los títulos en la mejora de los elementos del SGIC. Una de las recomendaciones señaladas en estos documentos, se refiere a Fortalecer las estructuras de coordinación de los títulos a través de un rediseño de estas estructuras e incorporarlas al Reglamento Interno del Centro.

En este sentido, se planteó fusionar la Comisión de Calidad de los Másteres y la Comisión de Calidad de Doctorado, en una única estructura: Comisión de Calidad de Posgrado. Esta fusión permite al Programa de Doctorado beneficiarse de los avances en procesos de seguimiento y acreditación alcanzados por la Comisión de Calidad de los Másteres, así como estrechar los lazos entre los títulos de posgrado.

Esta nueva estructura de la Comisión de Calidad de posgrado, ha permitido resolver una dificultad que venía dándose en la Comisión de Calidad de los Másteres en relación a la participación de los estudiantes. En el documento anterior, se consideraba la necesidad de participación de un representante de estudiantes por cada uno de los másteres de la facultad (lo que supone contar con 9 representantes de estudiantes, 9 coordinadores, 6 representantes de los departamentos, 1 representante PAS, un agente externo y los representantes del equipo decanal). Esto generaba una comisión de calidad demasiado grande para garantizar su operatividad, además en la práctica, participaba uno o dos representantes de estudiantes. Así, se consideró más oportuno en la nueva estructura contar con un representante de estudiantes

de Máster y otro del programa de Doctorado, lo que hace más viable el funcionamiento de la Comisión y se ajusta más al funcionamiento real de la comisión.

Además, el nuevo sistema de garantía de calidad potencia el papel de las comisiones de coordinación de cada uno de los Másteres, estableciendo estructuras mínimas y funciones para estas comisiones.

Se consideró pertinente postergar la puesta en marcha de la Comisión de Calidad de Posgrado al curso 2019-20, una vez que ya hubiera sido publicado en la web de la Oficina de Calidad el Sistema de Garantía de Calidad de Centro y comenzara el nuevo curso académico.

El documento está disponible actualmente en la web de la Oficina de Calidad y en la propia web del máster: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2019-05-14-SGIC%20F.PSICOLOG%C3%8DAweb56.pdf>

## 2. ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS MECANISMOS DE COORDINACIÓN DEL TÍTULO

El Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de los Recursos Humanos cuenta con mecanismos de coordinación horizontal y vertical apropiados, que garantizan una adecuada asignación de carga de trabajo al estudiante.

### MECANISMOS DE COORDINACIÓN VERTICAL

Los mecanismos de coordinación vertical corresponden a las directrices que se derivan del despliegue del SIGC: el responsable de garantizar la calidad interna del Máster es la Decana de la Facultad de Psicología, y en caso de ausencia la Vicedecana con competencia en materia de Calidad. La Comisión de Calidad de los Másteres de la Facultad de Psicología está presidida por la Decana y es el órgano encargado de garantizar la calidad de los másteres en dicha facultad. La Coordinación del Máster es miembro de la Comisión de Calidad de los Másteres, tal y como está recogido en el SIGC.

Las decisiones finales con relación al Máster se aprueban en la Junta de Facultad. La toma de decisiones puede ser vertical ascendente: (0. Estudiantes/Delegado de curso), 1. Profesor/es Máster, 2. Coordinador Máster, 3. Comisión de Calidad de los Másteres; 4. Junta de Facultad (toma de decisiones finales) o bien vertical descendente: 1. Decano, 2. Vicedecano de Estudios y Calidad, 3. Comisión de Calidad Másteres, 4. Junta de Facultad (aprobación decisiones finales)

### MECANISMOS DE COORDINACIÓN HORIZONTAL

Para entender los mecanismos de coordinación internos de la titulación, hay que definir su estructura y funciones:

**Coordinador/Director del Máster:** La base del funcionamiento de los mecanismos de coordinación docente está cimentada en la figura del Coordinador. La Comisión de Calidad de los Másteres en abril de 2012 estableció un documento con las funciones que desempeña el Coordinador de un Título de Máster. Estas funciones son:

- a. Representar al Máster en las instancias y órganos de la Facultad relacionados con su gestión. En instancias superiores corresponde la representación al Decano o la



- persona en la que delegue.
- b. Verificar el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje definidos en el título, asegurando la coordinación de los contenidos entre materias y asignaturas que constituyen el Máster.
  - c. Garantizar la participación del profesorado, PAS y estudiantes en las herramientas para la calidad que constan en el SGIC de la titulación y los que implante la UCM.
  - d. Garantizar el cumplimiento de los criterios de admisión al Máster definidos en la memoria del título verificado.
  - e. Elaborar la Memoria Anual de Seguimiento de la Titulación y las propuestas de mejora para su posterior aprobación por el órgano competente.
  - f. Gestionar las convocatorias oficiales relacionadas con su programa.
  - g. Desarrollar las tareas ordinarias de gestión académica internas al Máster, especialmente, que los estudiantes dispongan con antelación suficiente de los documentos precisos para el adecuado seguimiento de las asignaturas y materias, responsabilizándose, además, de la aprobación de los mismos por parte de los órganos competentes.
  - h. En relación con las Prácticas Externas, es su responsabilidad la gestión de convenios con centros en los que llevarlas a cabo, contando con el apoyo de la Unidad de Prácticas Externas u otros servicios. Así mismo se ocupará de la distribución de las plazas entre los estudiantes y la asignación de los tutores para las prácticas. Podrá delegar la coordinación de las Prácticas Externas en un profesor de la titulación.
  - i. En relación con el Trabajo de fin de Máster, es su responsabilidad la recopilación de las líneas de trabajo propuestas y la distribución de los estudiantes entre los Profesores/Departamentos responsables de las mismas. Así mismo, firmará el Acta correspondiente.
  - j. Proponer al Decanato los horarios pertinentes con antelación suficiente para que estos se envíen a los Departamentos junto con los de las demás titulaciones.

**Comisión de Coordinación del Máster:** está compuesta por la coordinador del Máster, 2 profesores representantes de las materias del título 2 profesores suplentes.

Sus funciones son:

- Servir de foro de debate de la organización del máster y la incorporación de mejoras.
- Examinar las memorias anuales de seguimiento presentadas a la Junta de Facultad y los informes remitidos por la Oficina de calidad de la UCM y por la ACAP.
- También es el órgano donde se tratan las incidencias que puedan surgir en el desarrollo de las clases.

A lo largo del curso académico se realizan, al menos, tres reuniones de Coordinación del Máster que velan por una adecuada comunicación entre los distintos agentes implicados, profesores y estudiantes. En este sentido se realizan periódicamente al menos tres reuniones por al año: una antes de empezar el curso, en Septiembre, para preparar la Semana de Acogida de los nuevos estudiantes, segunda reunión en el mes de febrero, tras la finalización del primer semestre, para hacer una evaluación del semestre y la tercera en el mes de Junio, tras la finalización del curso, para hacer una evaluación del cuatrimestre y planificar la defensa de los Trabajos Fin de Master y el Acto de Inauguración. Además, en las diferentes reuniones se tratan aspectos pertinentes sobre la docencia y desarrollo del curso, se generan documentos de apoyo al alumnado, actualizaciones de los programas de las asignaturas, procedimientos de control de asistencia y seguimiento, etc. que posteriormente se suben al Campus Virtual.

Memoria anual de seguimiento del MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Tabla 2. Temas tratados por la Comisión de Coordinación de Máster de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos (Curso 2018/19)

Fecha	Temas tratados	Problemas analizados, acciones de mejora, acuerdos adoptados
10-9-2018	Información matrículas Semana de acogida	Se acuerda solicitar ante Vicedecana y Comisión de Calidad los alumnos cambio sistema de matrícula (realizar al ser admitido) para no perder alumnos admitidos Acuerdos sobre planificación semana de acogida
7-11-2018	Aulas de clase Análisis d la matrícula Horarios de clase Renovación de la comisión de reclamaciones Plazos para TFM Informe Semana Acogida	Acuerdo miembros comisión de reclamaciones Acuerdo establecimiento cronograma para TFM Se acuerda compromiso profesores para organización semana formación/talleres realizada en semana de enero
23-01-2019	Informe sesión Open Space	Se analizan los resultados de la sesión de evaluación y se establece que cada cuatrimestre solo 2 asignaturas obligatorias Establece compromiso para mayor presencia de métodos participativos en las asignaturas
27-02-2019	Informe apertura convocatoria admisión Propuesta horarios curso 2019/20. Análisis mejora Plan de Estudios Comisiones Defensa TFM Sistema de plagio TFM Acto de graduación	Ante queja por excesiva carga de trabajo se aprueba volver al sistema dos asignaturas obligatorias en cada cuatrimestre Reparto de asignaturas optativas entre los dos cuatrimestres Actualización de la Fichas Docentes Establece calendario convocatorias defensas TFM y solicita disponibilidad y estudiar sistema de control plagios en TFM Anima a profesores a participar en acto de graduación
19-04-2019	Informe gasto de la 1ª parte del presupuesto Informe previsión de gasto presupuesto de la 2ª partida Informe proceso de admisión Prácticas Externas: previsión para el próximo curso Tribunales de defensa TFM Plan de sustitución	Se incorpora una nueva profesora como tutor interno próximo curso Verifica la disponibilidad para formar parte de tribunales en las dos convocatorias Cada asignatura se imparten por dos profesores para cubrir cualquier baja. Si ambos causan baja, la Coordinación analizaría y buscaría solución
30-05-2019	Actualización datos profesorado Detección plagio TFM Fecha de la visita del panel para la acreditación del Master	Se establece el procedimiento para que cada profesor actualice sus datos para subir a la web Se acuerda sistemas anti-plagio herramienta obligatoria e informe posterior del tutor valorando las coincidencias de la herramienta turnitin Se acuerda revisar fichas docentes y preparación para proceso de acreditación

En general, el funcionamiento de la Comisión de Coordinación del Máster ha sido muy adecuado y ágil.

No siempre asisten todos los profesores a las reuniones presenciales, lo cual puede constituir a aspecto a mejorar en el futuro. No obstante, para paliar esta circunstancia además de las reuniones presenciales, se celebran comisiones virtuales (online) cuando se tratan temas informativos o de gestión meramente burocrática. Ello permite tomar decisiones consensuadas en un breve espacio de tiempo.

Como **acciones de mejora**:

- Organización de la Semana de Acogida a los nuevos alumnos. La semana previa al inicio de las clases se desarrollan diferentes actividades orientadas a la recepción y bienvenida de los nuevos alumnos a través de la organización de la Semana de Acogida a los estudiantes, que comienza con el Acto de Apertura del Máster por la Decana de la Facultad. Tras la bienvenida, se presenta una conferencia inaugural. Posteriormente se presentan los objetivos generales del Curso y se facilita el encuentro entre alumnos y todos los profesores del Master para una mayor socialización y cohesión del grupo. En los días sucesivos se realizan actividades diversas relacionadas con los contenidos del Máster que permitan y garanticen una mayor calidad de su formación: presentación de calendario y cronograma de las asignaturas; actividades programadas a lo largo del curso; sesiones informativas sobre el funcionamiento, servicios y cursos disponibles en la Biblioteca; sesiones monográficas sobre las Prácticas curriculares del Master, aspectos metodológicos en la elaboración de los trabajos fin de master; exposición y defensa de trabajos fin de master defendidos en años anteriores por antiguos alumnos del Máster.
- El Vicerrectorado de Estudios estableció una dotación económica para los Másteres, medida que ha permitido a la Coordinación del Máster organizar actividades complementarias. Se han organizado, dentro del calendario del Máster, dos semanas de actividades Formativas Complementarias, en las que se invita a profesionales de empresas, consultoras y organizaciones a compartir su experiencia profesional y debatir con los estudiantes proyectos e inquietudes. El objetivo de estos encuentros es presentar a los alumnos los temas más actuales y novedosos que se están implantando en las organizaciones y que son “nichos de trabajo” para los alumnos del Master. En la organización de estos encuentros participan la coordinadora y los profesores del Master.
- Se ha avanzado en el funcionamiento de buzón de sugerencias y quejas, con la implementación de mejoras en el formulario de sugerencias, quejas y felicitaciones del Máster, sistematizando el tratamiento de quejas y sugerencias.

**Coordinadores académicos de asignatura.** Todas las asignaturas son impartidas por varios profesores y cuentan con un coordinador de asignatura. Sus funciones son:

- Coordinar la elaboración consensuada de la ficha docente con el resto de profesores de la asignatura.
- Revisar anualmente la guía docente de la asignatura, evitando solapamientos, actualizando sus contenidos e incorporando las mejoras pertinentes.
- Planificar y promover la elaboración conjunta de materiales docentes teóricos y prácticos y actividades docentes.
- Coordinar las actividades prácticas y/o teóricas entre los profesores de la asignatura.
- Dar de alta la asignatura en el Campus Virtual y a los profesores que la imparten.

- Coordinar la docencia y evaluación de la asignatura.
- Calificar la asignatura, rellenar las actas y entregarlas con las firmas de todos los profesores en la secretaría de alumnos.
- Es la persona designada para la interlocución con los alumnos y con el Coordinador del Máster respecto a la asignatura.

**Como acciones de mejora:**

- Se han realizado los ajustes para programar de forma coherente los contenidos de las sesiones que imparte cada profesor de la asignatura y que constituyen el Cronograma de la asignatura.
- Se estableció que cada asignatura debería impartirse por dos profesores, para garantizar el sistema de sustitución en caso de necesidad, en concreto en el Curso 2018/2019 apenas ha habido sustituciones ya que ha sido en una ocasión puntual.
- En todas las asignaturas se informa a los alumnos sobre los objetivos de la asignatura, su estructura y temas posibles de los trabajos de asignatura, el primer día de clase.
- Creación de un Campus Virtual para cada asignatura, donde se sube el cronograma y la presentación de la asignatura, al que pueden acceder todos los alumnos y profesores de la misma, que hará las veces de intranet.

También se dispone de una **página web** dónde se recoge toda la información relacionada con el Máster de cara al exterior, se realizan revisiones periódicas de la información favoreciendo la transparencias, actualización de la información, claridad y adecuación de los contenidos ofrecidos, homogeneizando la información de las guías docentes, dando accesibilidad al sistema de quejas y sugerencias, etc., para cumplir con los requisitos de información pública. El enlace a dicha página es el siguiente: <https://psicologia.ucm.es/psicologia-del-trabajo%2C-de-las-organizaciones-y-gestion-de-recursos-humanos-2>

Como **acciones de mejora para todas las asignaturas**, en los primeros días del curso académico, la Coordinadora abre unos espacios de Coordinación del Máster en el Campus Virtual:

- Espacio de Coordinación para Profesores, donde se cuelgan las convocatorias de reuniones, eventos, documentos y normativas vinculadas al Máster.
- Espacio de Coordinación para Alumnos, en el que se cuelgan los cursos de la Biblioteca de la Facultad de Psicología sobre “Bases de datos de Psicología: PSYKE, PSICODOC, PSYCINFO, PSYARTICLES”, Gestor Bibliográfico REFWORKS, PUBMED, etc., que se organizan durante la Semana de Acogida y en el mes de Abril (al finalizar el segundo cuatrimestre), en sesiones de 2 ó 3 horas, y el enlace para su inscripción. Se anima mucho a los alumnos a que se inscriban en estos cursos, pues son muy útiles para la elaboración del TFM. También en este espacio, se informa a los alumnos de conferencias, cursos, mesas redondas, etc.

Las asignaturas **Trabajo Fin de Máster** y **Prácticas Externas** tienen como coordinador académico de las mismas al Coordinador del Máster.

En la asignatura de **TFM**, el coordinador:

- Organiza la sesión de presentación de las líneas de investigación y áreas de interés de cada profesor del Máster como oferta de posibles temas de TFM
- Elabora los sistemas de asignación de directores y la organización de las comisiones

evaluadoras.

- Planifica e informa a los directores y estudiantes de las fechas de entrega y defensa de los trabajos.

Se ha establecido como **acciones de mejora para el Trabajo Fin de Master:**

- Actualización y mejora de la Guía de Trabajo Fin de Master, que fue aprobada por la Comisión desde Coordinación del Máster. En esta guía se desarrolla toda la normativa referente a la presentación, tutorización y defensa de los Trabajos Fin de Master.
- Elaboración de una rúbrica para una evaluación más homogénea de los TFM.
- Formalización de la composición de los Tribunales.
- Establecimiento de un mecanismo de control de plagio a través del programa anti-plagio (Turnitin) de los TFM en el campus virtual de la asignatura y el informe de visto bueno de los directores donde valora el porcentaje de similitud mostrado por el programa anti-plagio. Además los alumnos deben firmar el documento “no plagio” que figura en la guía de TFM.

Como fortaleza de los Trabajos Fin de Master es importante destacar la colaboración de los directores de los Trabajos, ya que ello ha reforzado la labor de la coordinadora para la consecución de este objetivo que se ha visto reflejado en la Tasa de Graduación alcanzada (97,5%).

En la asignatura de **Prácticas Externas**, el coordinador de esta asignatura y los profesores con créditos de docencia en Prácticas Externas son tutores internos de los alumnos del Máster. En el campus virtual de la asignatura de Prácticas Externas están dados de alta todos los profesores tutores internos y toda una serie de documentos que permiten elaborar la memoria de prácticas y los informes de los tutores externos.

La Vicedecana de Relaciones Exteriores ha prestado una gran ayuda para dar a conocer la plataforma GIPE, agilizar los procedimientos de adjudicación y seguimiento de prácticas en la plataforma GIPE, búsqueda constante de nuevas empresas y organizaciones para el establecimiento de nuevos convenios que puedan mejorar la oferta de centros externos de prácticas donde nuestros alumnos puedan formarse de una manera integral y adecuada a las exigencias docentes y compromisos de la calidad del título.

La creación de la Oficina de Postgrado ha permitido agilizar muchos trámites y tareas administrativos que recaían sobre el coordinador del Máster, como: la atención de las solicitudes de información sobre el Máster por parte de potenciales alumnos, actualización de la web del Máster, colaborar con la secretaría de alumnos en el proceso de admisión y matrícula. Atención a los alumnos: en la elaboración de cartas y constancias solicitadas, en el envío de correos electrónicos informando del comienzo de las clases, etc. También se comunica a los profesores por correos electrónicos, al final de cada semestre, de las fechas de publicación de las notas y entrega de actas. <http://psicologia.ucm.es/oficina-de-postgrado>. Esta oficina ha contribuido a mejorar sustancialmente la gestión del Máster, pero convendría reforzarla pues el aumento de Másteres Oficiales ha sido considerable y hay una gran carga de trabajo.

La incorporación de la herramienta GIPE en la gestión de la prácticas externas y la Oficina de Prácticas Externas han supuesto dos elementos claves en el fortalecimiento de las prácticas ofertadas, ya que han agilizado la gestión de dichas prácticas, tanto para la coordinadora de prácticas como al resto de implicados.

En el curso 2018/19 el 100% de los alumnos del Master han cubierto los 12 ECTS de Prácticas Externas con un excelente rendimiento, los tutores externos envían un informe del desempeño de los estudiantes, que en un 99% de los alumnos es superior al 4,9%. En este sentido, otra fortaleza del Master es la prolongación a Prácticas Extracurriculares de la mayoría de las Prácticas Curriculares (>80%) y en algunos casos (25%) las empresas incorporan mediante contrato de trabajo, a los estudiantes que han estado realizando las prácticas en sus dependencias.

En la práctica, existe una coordinación horizontal entre profesores coordinadores de asignaturas y el resto de profesores respecto a aspectos docentes de la asignatura.

Además, existe una comunicación vertical: profesor coordinador-alumnos y profesor coordinador del Máster. Esta comunicación es bastante sencilla, generalmente por email o de manera presencial.

Del mismo modo, y a nivel global, el Coordinador del Máster coordina, de modo horizontal la relación entre los diferentes coordinadores/profesores de asignatura. A través de las reuniones de coordinación del máster entre el Coordinador del máster, el coordinador de centro y los coordinadores/profesores de asignatura se establecen las modificaciones de contenidos de las asignaturas oportunas, evitando solapamientos, actualizaciones de fichas docentes, ajustes horarios, generación de documentos de apoyo al alumnado, resolución de problemas surgidos durante el curso, opciones de mejoras, etc.

Durante el curso académico 2018/2019 se han convocado seis reuniones de Coordinación, cuya misión ha sido servir de foro de debate de la organización del Master, de la incorporación de mejoras, de conocer los informes remitidos por la Oficina de Calidad de la UCM y por la ACAP, además se han tratado aspectos pertinentes sobre la docencia y desarrollo del curso, se han corregido los solapamientos existentes entre dos asignaturas, modificando un epígrafe del contenido temático en una de ellas. Además se han complementado las actividades prácticas desarrolladas entre asignaturas de forma que el alumno trabaje la interacción entre ambas materias sin que existan solapamientos en el contenido.

### 3. ANÁLISIS DEL PERSONAL ACADÉMICO

#### a. Personal académico

En el Máster participan profesores, que como se detalla a continuación, ofrecen suficiente garantía en la calidad de la enseñanza impartida, tanto a nivel teórico como práctico. Este Máster es un título oficial, por lo que su docencia forma parte de la carga docente ordinaria de profesores de la UCM.

El perfil docente/investigador del profesorado puede consultarse en la página web del Máster (categorías docentes, sexenios, porcentaje de doctores, curriculum vitae) (<https://psicologia.ucm.es/data/cont/docs/29-2018-06-01-PROFESORADO%2025%20MAYO.pdf>) y en general se ajusta a lo establecido en la memoria Verifica del Título.

En el Máster hay diferentes figuras contractuales: Catedrático de Universidad=10% (Memoria Verificada=17%); Profesor Titular de Universidad=25% (Memoria Verificada= 30%);

Memoria anual de seguimiento del MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Funcionarios Interinos=5% (Memoria Verifica=13%); Profesor Contratado Doctor=40% (Memoria Verifica=26%); Profesor Contratado Doctor Interino=10% (Memoria Verifica=0%) Profesor Emérito=5%; Profesor Asociado=5% (Memoria Verifica=9%). Las diferencias existentes con respecto a la Memoria Verificada se producen por la jubilación de algunos profesores titulares del departamento cuyas plazas no han sido renovadas, a lo largo de estos años profesores asociados han sido acreditados y han pasado a ser Contratados Doctores y Contratados Doctores Interinos.

Esta distribución es similar a la reportada por la Oficina de Calidad del Vicerrectorado de Calidad de la UCM, quienes recogen la información del profesorado según otra clasificación más precisa, como puede apreciarse en la siguiente tabla.

Categoría	% de Personas	% Créditos Impartidos	Sexenios
Asociado Interino	5,6%	3,3%	0
Catedrático de Universidad	16,7%	11,7%	13
Contratado Doctor	38,9%	46,1%	5
Contratado Doctor Interino	5,6%	7,8%	0
Emérito	5,6%	6,0%	1
Titular de Universidad	22,2%	22,3%	4
Titular de Universidad Interino	5,6%	2,8%	0

Fuente: Oficina para la Calidad del Vicerrectorado de Calidad de la UCM

Un 85% del profesorado tiene dedicación a tiempo completo en la Universidad (Memoria Verifica=78%). El 15% del profesorado tiene dedicación a tiempo parcial en la Universidad (Memoria Verifica=22%). El 95% de los profesores son doctores y el 20% están acreditados a figuras de mayor categoría de la que ocupan en el momento actual.

Los créditos docentes lo asumen profesores de tres departamentos de la Universidad Complutense: de la Facultad de Psicología: 18 profesores del Departamento de Psicología Social, del Trabajo y Diferencial; la Sección Departamental de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Sociología aporta 1 profesor y el Departamento de Economía Financiera y Contabilidad III (Economía y Administración Financiera de la Empresa) de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, también aporta 1 profesor.

Las tres facultades están ubicadas en el Campus de Somosaguas lo que aporta el valor añadido de poder compartir sus recursos, fundamentalmente, sus Bibliotecas, Hemerotecas, Docimoteca, etc.

La experiencia profesional, docente e investigadora de todo el profesorado es adecuada al nivel académico, la naturaleza y competencias definidas para el título. La experiencia docente en la Universidad pública de los profesores es muy amplia. El 40% de los profesores tiene una experiencia docente entre 25 y 40 años. El 50% de los profesores tiene una experiencia docente entre 15 y 24 años y un 10% de los profesores tiene una experiencia docente entre 1 y 14 años. Son expertos en las materias que imparten. Su experiencia investigadora está acreditada a través de tramos de investigación (sexenios), un 15% de los profesores tiene entre 3- 5 tramos de investigación (sexenios) Memoria Verifica=17%) y un 20% de los profesores tiene 2 sexenios (Memoria Verifica=17%).

Todos los profesores han participado, bien como responsables, bien como investigadores en proyectos de investigación subvencionados. De los mismos, el 60 % cuenta con más de 15 años de experiencia en la participación en proyectos de investigación subvencionados y/o pertenencia a grupos de investigación (Memoria Verifica=57%). El 40% tienen entre 10 y 15 años de experiencia en la participación en proyectos de investigación subvencionados y/o pertenencia a grupos de investigación (Memoria Verifica=43%). El 95 % de los profesores han participado en contratos de investigación con empresas. El 90% de los profesores participantes cuentan con experiencia profesional en empresas y organizaciones (Memoria Verifica=74%). De ellos, el 55% cuenta con más de 25 años de experiencia profesional y el 45% cuentan con una experiencia profesional entre 10 y 20 años.

El profesorado del Máster está habituado a realizar tareas de tutoría de las prácticas externas de los alumnos, ya que son expertos en el ámbito de la Psicología del Trabajo y de los Recursos Humanos y colaboran habitualmente con empresas públicas y privadas, a través de convenios de colaboración y proyectos de investigación, y de trabajo profesional.

### **b. Evaluación del Personal Académico**

En cuanto a la participación de los profesores en el programa Docencia, los indicadores para el análisis se encuentran en el siguiente cuadro:

	<b>Docencia UCM Curso 2018/2019</b>
<b>IUCM-6 Tasa de participación en el Programa de Evaluación Docente</b>	<b>55%</b>
<b>IUCM-7 Tasa de evaluaciones en el Programa de Evaluación Docente</b>	22,2%
<b>IUCM-8 Tasa de evaluaciones positivas del profesorado</b>	75%

Los profesores se evalúan de acuerdo al programa Docencia de la UCM. Hay una baja solicitud para la participación en el Programa de Evaluación Docente por parte del profesorado en este programa (55%), debido en gran parte a las condiciones del Docencia: por una parte, número de asignaturas (ya que un profesor sólo puede ser evaluado por curso académico en tres asignaturas de Grado o de Máster), por este motivo, los profesores con la docencia muy repartida a veces no pueden pedir la evaluación en el Máster. Por otro lado, el número de créditos mínimo en cada una de ellas, si la docencia en una asignatura se comparte con otros profesores, difícilmente se tienen los créditos necesarios para ser evaluado. De los resultados del Programa Docencia del Curso 2018/19 el 33,3% solo son



evaluados en el Plan Anual de Encuestas. Del total de participantes en el Programa de Evaluación Docente, tan solo el 22,2% han podido ser evaluados en el programa Docentia, y todos de ellos ha sido evaluado en el programa de Docentia UCM, no habiendo profesores evaluados dentro del programa de Docentia en Extinción.

La mayoría de los profesores que solicitaron evaluarse en asignaturas del Máster obtuvieron evaluaciones positivas y la gran mayoría del profesorado cuenta además con evaluaciones positivas de Docentia en otras asignaturas donde imparten clases, como puede observarse en los CVs de los profesores. También se cuenta con profesores con evaluación de Excelencia en Docentia.

Como una acción de mejora y alternativa de evaluación, desde el Máster se ha elaborado una Encuesta de Evaluación de los profesores para poder disponer de datos cuantitativos y cualitativos que permitan seguir mejorando. Esta encuesta se pasa en dos momentos, en el mes de Febrero para evaluar a los profesores y asignaturas que se imparten en el primer cuatrimestre y en Mayo, para evaluar lo correspondiente al segundo cuatrimestre y las asignaturas de Prácticas Externas y Trabajo Fin de Máster. Las encuestas se suben al Camus Virtual y allí también se reciben las respuestas de forma totalmente anónima.

El personal académico del máster es una de las fortalezas del mismo. Consideramos que los profesores están altamente especializados en las materias que imparten, y poseen, en general, reconocidas trayectorias tanto docentes e investigadoras como profesionales que avalan su adecuación para impartir una enseñanza especializada y de calidad, de acuerdo a las competencias definidas en la titulación.

En general, una de las debilidades del Máster es que no todos los profesores son evaluados. Ello debe fomentarse aunque la participación de muchos profesores es pequeña en cuanto a la carga docente y no permite su participación. Se estudiará de qué modo puede solventarse esta problemática.

#### 4. ANÁLISIS DEL FUNCIONAMIENTO DE QUEJAS Y SUGERENCIAS

En el Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de los Recursos Humanos, se utilizan distintos procedimientos y métodos para conocer la opinión de los estudiantes, sus quejas, reclamaciones y sugerencias: buzón de sugerencias/reclamaciones en la página web, sesiones de Open Space, reuniones periódicas ente los Delegados de Máster y la Coordinadora, tribunal de reclamaciones.

**Disposición de un buzón de sugerencias/reclamaciones electrónico en la página web del máster**, que es gestionado por el responsable de Calidad del centro. Este buzón de sugerencias tiene un icono visible dentro de la web del máster y un enlace a un formulario de recogida de información, además de un enlace al procedimiento de uso de dicho buzón: <https://psicologia.ucm.es/data/cont/docs/29-2015-02-02-Protocolo%20Buzón%20quejas%20y%20reclamaciones%20Master%20resumido12.pdf>

Con un enlace al Formulario de sugerencias, quejas, reclamaciones y felicitaciones del Master en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y la Gestión de RRHH:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSezqHPHdfGWAVQy10B7r28clz7B12a-IFGCrUEonz4C-SUPxQ/viewform?embedded=true&formkey=dEJLM3NpQjA5NEg2ZGhVFVhtZEE4NVE6MA>

Fundamentalmente, en el curso 2018-2019, los alumnos han utilizado este buzón para preguntar o consultar información sobre la preinscripción, cambios de asignaturas y tramitación del Título. Es decir, ha servido más, como cauce de información, atendido amablemente por la Oficina de Postgrado de la Facultad de Psicología y por la responsable de Másteres de la Secretaría de Alumnos. Para la gestión de las reclamaciones, el centro tiene establecido un procedimiento específico para la recogida, la resolución y el control del número y tipo de reclamación.

La Comisión de Calidad de los Másteres es responsable del proceso de resolución de reclamaciones y de la incorporación de las sugerencias a las propuestas de mejora del título. Todas las reclamaciones y sugerencias que los implicados en el desarrollo del Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de los Recursos Humanos deseen realizar se dirigen a la Comisión de Calidad de los Másteres. La Comisión de Calidad de los Másteres actúa de oficio o a instancia de parte en relación con las solicitudes, reclamaciones, sugerencias y observaciones que sean susceptibles de necesitar su intervención. Cualquier implicado en el Máster (profesorado, PAS, alumnado), sin restricción alguna, puede dirigirse a la Comisión a título individual o colectivo. El procedimiento de actuación para reclamaciones y sugerencias está recogido en el SIGC.

**Open Space.** Al final de cada cuatrimestre se realiza una sesión de *Open Space*. Es una técnica que permite recoger la opinión de los estudiantes sobre un conjunto de aspectos considerados como claves para la buena marcha del Máster: Contenidos, Carga de trabajo, Aspectos metodológicos, etc. Es un método participativo y constructivo, cuyo objetivo responde a la “búsqueda de la excelencia”, de “cómo podemos mejorar” todos los agentes implicados: alumnos, profesores, contenidos, espacios, etc. Es un método que genera compromiso y participación activa, que permite analizar los puntos fuertes y débiles y las áreas de mejora.

En la sesión de Open Space del curso 2018-2019 los alumnos mostraron una adecuada satisfacción con la docencia del Master, así como con las prácticas externas. Comentaron que en segundo cuatrimestre encontraban exceso de carga de trabajo al tener que compatibilizar la realización de las prácticas externas, las clases presenciales y la elaboración del Trabajo Fin de Master. Ante esta demanda, en el presente curso se está trabajando para que la mayoría de los alumnos puedan iniciar sus prácticas externas a largo del primer cuatrimestre, en concreto a mediados de octubre ya hay varios alumnos que han iniciado a realizar sus prácticas externas. Otro aspecto tratado fue la necesidad de disponer de ordenador en la asignatura de TICS en Recursos Humanos, en ese sentido en el presente curso se cuenta de un aula con un ordenador para cada alumno.

**Reuniones Delegados de Máster-Coordinadora.** Al principio de curso se eligen dos delegados del Máster. La Coordinadora se reúne con los delegados para conocer y atender, las necesidades que puedan ir surgiendo. En el caso que se expresen quejas, la Coordinadora pide a los Delegados que las realicen mediante el buzón de sugerencias, o por registro, para su presentación ante el Vicedecano de Calidad.

En el curso 2018-2019, los delegados de curso, en representación de los alumnos, han expresado interés por conocer y manejar herramientas concretas en la gestión de Recursos Humanos, en ese sentido, como acción de mejora, para el curso académico 2019-2020 dispondrán del uso de una herramienta (Softwarh@, aplicación diseñada para el desarrollo de los RRHH y la gestión del talento), además, en la semana previa al inicio de las clases del segundo cuatrimestre, tendrá lugar un taller impartido por la empresa que ha diseñado dicha herramienta.

**Tribunal de Reclamaciones.** En la reunión del 10 de marzo de 2015 de la Comisión de Calidad de los Másteres, se estableció la creación de un Tribunal de reclamaciones para cada máster, que proporcione soporte a las alegaciones presentadas por los alumnos en relación a los TFM o a cualquier otra asignatura. Durante el curso 2018-2019 todo ha funcionado correctamente.

## 5. INDICADORES DE RESULTADO

### 5.1 Indicadores académicos y análisis de los mismos

#### INDICADORES DE RESULTADOS

<small>*ICM- Indicadores de la Comunidad de Madrid *IUCM- Indicadores de la Universidad Complutense de Madrid</small>	Renovación acreditación 2017/18	1º Curso de seguimiento 2018/19
ICM-1 Plazas de nuevo ingreso ofertadas	50	50
ICM-2 Matrícula de nuevo ingreso	48	44
ICM-3 Porcentaje de cobertura	96%	88%
ICM-4 Tasa de rendimiento del título	98,52%	98,9%
ICM-5 Tasa de abandono del título	4,17%	0%
ICM-7 Tasa de eficiencia de los egresados	99,06%	98,69%
ICM-8 Tasa de graduación	95,24%	97,56%
IUCM-1 Tasa de éxito	99,57%	100%
IUCM-5 Tasa de demanda del máster	974%	894%
IUCM-16 Tasa de evaluación del título	98,94%	98,90%

#### **ICM-1.** Plazas de nuevo ingreso ofertadas (50)

En el curso 2018-2019, el número de plazas ofertadas coincide con lo señalado en la Memoria Verificada (**N = 50**).

#### **ICM-2. Matrícula de nuevo ingreso (44)**

Se cumplieron con las expectativas respecto al número de matrículas de alumnos de nuevo ingreso. Las matrículas de nuevo ingreso cada año son muy estables, en torno a los 45 alumnos, este número de alumnos es el adecuado para asegurar la calidad de la enseñanza y poder ofertar un número mayor de asignaturas optativas.

En el curso 2018/2019 tras las dos primeras convocatorias y, a pesar de que la oferta de plazas era de 50, fueron admitidas muchas más preinscripciones, pues nuestro objetivo era cumplir al 100% con el IMC-2 e IMC-3, pero se quedaron plazas sin cubrir por lo que se abrió la tercera convocatoria y aunque de nuevo se admitieron más preinscripciones y se cubrieron las plazas, posteriormente no se matricularon 12 alumnos. En las convocatorias se cubren las plazas ofertadas y se crea lista de espera para posibles bajas, pero hay imponderables que no pueden controlarse y que dan lugar a que, a pesar de los esfuerzos, queden plazas vacantes. Una vez más, tanto en esta Memoria de Seguimiento como en las reuniones de la Comisión de Calidad de los Másteres en la Facultad y en reuniones con la Vicerrectora de Estudios, se considera como posibles soluciones para el Curso 2020/21 para reforzar el compromiso que exista la obligación de abonar una parte como reserva de plaza (en el momento de ser admitido al Master) y que la reserva de plaza sea en torno a un 20% de la matrícula, realizando dicha reserva en el momento de ser admitidos en el Master, y quedando un 80% para un pago posterior en uno o dos plazos.

En concreto, en el presente curso académico 2019/20 no ha habido tan siquiera reserva de plaza y por este motivo, con fecha 18 de marzo de 2019 se publicaron los alumnos admitidos en la primera convocatoria del proceso de selección pero éstos no pudieron matricularse hasta la primera semana de junio, por lo que hubo 11 personas que durante ese periodo, por motivos personales y profesionales, no se matricularon finalmente en Master. En el segundo proceso de admisión (a finales de mayo de 2019) también hubo alumnos admitidos que tampoco se matricularon (4), por lo que incluso en la primera semana de septiembre se admitieron a alumnos que permanecían en lista de espera de los admitidos en la segunda convocatoria, quedando incluso dos plazas sin cubrir en el curso 2019/20, a pesar de la alta demanda que hubo en los procesos de admisión. El hecho de disponer de lista de espera fue resultado de una acción de mejora del curso 2018/19, pero a pesar de ello, al no tener que matricularse hasta el mes de junio y no tener que pagar reserva de plaza, no se ha podido cubrir la totalidad de las plazas ofertadas. A pesar de ello, durante el curso 2018/19, el número de alumnos fue el adecuado para asegurar la calidad de la enseñanza en el Master.

Otra medida de fidelización y compromiso sería informar de posibles medidas de financiación de los estudios y de un mayor número de becas.

#### **ICM-3. Porcentaje de cobertura (88%)**

El 88% de las plazas de nuevo ingreso ofertadas en el curso académico 2018/19 han sido cubiertas, el descenso del porcentaje en el curso 2018/19 con respecto al de 2017/18 (96%) se debe a que algunos alumnos que habían sido admitidos no consiguieron becas de estudios, becas de estancias (en el caso de los alumnos extranjeros) y por circunstancias personales. Tal y como se ha comentado en el indicador ICM-2 se han adoptado una serie de mejoras para el próximo curso académico.

#### **ICM-4. Tasa de rendimiento (98,9%)**

El 98,9% de los créditos ordinarios matriculados en curso académico 2018/19 han sido superados. La tasa de rendimiento del Master ha aumentado ligeramente con respecto a la del

curso académico 2017/18 (98,52%), mostrando en ambos cursos en un alto nivel de éxito. Una posible explicación de estos resultados se deba a una mayor insistencia, por parte de la Coordinación y los Directores de TFM, de no posponer la defensa de los TFM unida a una mayor información y acompañamiento en la búsqueda de alternativas para poder continuar en proyectos de gran interés profesional para ellos en su centro de prácticas externas.

**ICM-5. Tasa de abandono (0%)**

La Tasa de Abandono en el curso 2018-2019 es del 0%, pues todos los alumnos matriculados en este curso académico han cubierto los 60 ECTS en las convocatorias ordinarias. Desde la Coordinación del Máster y el conjunto de profesores se pone mucho empeño para que así sea. (Tasa de abandono en la Memoria Verificada del Título=1%).

**ICM-7. Tasa de eficiencia de los egresados (98,69%)**

Los estudiantes graduados en el curso académico 2018/19 se matricularon de un número de créditos en términos relativos próximos al que es necesario para la obtención del Plan. Este dato corrobora los indicadores previos: la mayor parte de los créditos fueron cursados, a excepción de algunos estudiantes que no finalizaron su TFM en la convocatoria correspondiente al curso 2018/19. Como acción de mejora durante el presente curso académico 2019/20 se ha adelantado el cronograma de la asignatura TFM, de manera que los alumnos dispongan de más tiempo para contactar finalizar en los plazos establecidos el Trabajo Fin de Master. (Tasa de eficiencia en la Memoria Verificada del Título=98%).

**ICM-8. Tasa de graduación (97,56%)**

La Tasa de graduación del Master es muy constante a lo largo de los años, situándose en cifras elevadas (95-99%). La tasa de graduación prevista en la Memoria Verifica del Título es del 90%, tanto en el 2017/18 como en el curso 2018/19 se supera lo previsto en dicha Memoria Verifica.

**IUCM-1. Tasa de éxito (100%)**

El 100% de los créditos ordinarios presentados a examen en el curso académico 2018/19 fueron superados. Este dato corrobora los análisis cualitativos previos, en los que se indica que la mayor parte de los estudiantes superan los créditos matriculados.

**IUCM-5. Tasa de demanda del máster (894%)**

El Master de Psicología del Trabajo de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos tiene una demanda por parte de los estudiantes dieciocho veces mayor a la oferta total de plazas de nuevo ingreso en el curso académico 2018/19 en la Universidad Complutense de Madrid. La tasa de demanda del máster, pesar de ser altísima, muestra un descenso en el curso académico 2018/19 con respecto al del curso 2017/18 (974%), esto se debe a la labor de revisión por la Oficina de Admisión a Másteres del Rectorado que, al revisar las solicitudes fundamentalmente de estudiantes fuera del EEES, retira aquellas que no tengan una homologación de estudios concedida. Esta aparente bajada de la Tasa de demanda del Máster no ha significado un descenso del número final de matriculados, que, como ya se ha comentado, es muy constante a lo largo de todos los cursos académicos. Otra razón del descenso en la demanda puede deberse al aumento se la oferta de Másteres e incluso, de Másteres con carácter profesionalizante.

Las tasa de demanda es un indicador de la fortaleza de la marca UCM y la marca propia del Master, apreciada a través del interés por cursar un Master de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos en la UCM, es muy superior al de otras universidades según queda reflejado por la “movilidad” de los solicitantes y de los admitidos,

ya que un 70% de los alumnos admitidos y matriculados provienen de Universidades en las que también se ofertan estudios de Master similares.

**IUCM-16.** Tasa de evaluación del título (98,90%)

El 98,9% de los créditos matriculados evaluados en curso académico 2018/19 en el Plan de Estudios del Master de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos fueron superados, manteniéndose al igual que el curso académico 2017/18 (98,94%). Este indicador está en consonancia con los resultados indicados en la tasa de éxito (100%) y la tasa de rendimiento (98,9%).

El Máster tiene una demanda muy alta. Es muy solicitado y el grado de interés del estudiante es importante. Todos los indicadores de resultado del Master están acordes con los previstos en la Memoria Verificada del Título.

**ICMRA-2.** Resultados en la asignaturas

En la tabla presentada a continuación se indican los resultados de las asignaturas que conforman el plan de estudios del curso 2018/19. Se incluye información por asignatura de total de estudiantes matriculados, total de estudiantes en primera matrícula, total de estudiantes en segunda o posteriores matrículas, número de aprobados/número de matriculados, número de aprobados/número de presentados, número de no presentados/número de matriculados, porcentaje de aprobados en primera matrícula sobre los matriculados en primera matrícula, y finalmente, la distribución de las calificaciones obtenidas para las distintas asignaturas.

Asignatura	Total Matric.	1ª Matric.	2ª Matric. y suces.	Apr. / Mat.	Apr. / Pres.	N.P. / Pres.	Apr. 1ª Mat. / Mat. 1ª Mat	NP	SS	AP	NT	SB	MH
BASES JURÍDICAS Y FINANCIERAS EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	15	15	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	1	10	4	0
DESARROLLO DE ORGANIZACIONES	22	22	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	3	16	2	1
DESARROLLO DEL PERSONAL	40	40	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	2	30	6	2
DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	45	45	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	13	29	1	2
FORMACIÓN DE PERSONAL	44	44	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	2	26	14	2
MARKETING Y PS.CONSUMO	16	16	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	5	11	0	0
ORGANIZACIONES SALUDABLES	9	9	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	1	8	0	0
ORIENTACIÓN, INSERCIÓN E INTEGRACIÓN LABORAL	17	17	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	0	11	5	1
PRÁCTICAS EXTERNAS	46	45	1	97,83%	100,00%	2,17%	97,78%	1	0	0	9	36	0
SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL	45	45	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	5	22	16	2
TÉCNICAS EN ORGANIZACIÓN	45	45	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	5	30	8	2
TIC Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	15	15	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	0	11	4	0
TRABAJO FIN DE MÁSTER	49	44	5	93,88%	100,00%	6,12%	93,18%	3	0	7	33	4	2

Tabla 5.Resultados asignaturas curso académico 2018-2019

Los resultados en la asignaturas señalan que las tasas de aprobados sobre el número total de matriculados son superiores al 98% en todas las asignaturas presenciales, obligatorias y

optativas, con un porcentaje muy alto de notables (60%) y sobresalientes (24%) y sólo 10% los que alcanzan una calificación de aptos. Los resultados de aprendizaje en las prácticas externas parecen indicar una buena adquisición de las competencias requeridas, con un 19% de notables y un 78 % de sobresalientes, en el curso académico 2018- 2019, tendencia similar a los años anteriores. Una fortaleza de este Máster es la solicitud por parte de las empresas de que el estudiante, una vez superadas las Prácticas Curriculares, de 300 horas, pueda prolongarlas, como Prácticas Extracurriculares, otras 600 horas más, y en algunos casos, más tarde ofrecerles la incorporación, con contrato, a plantilla de la empresa. Respecto a los Trabajos Fin de Master en el curso académico 2018/19 se han presentado 49 Trabajos Fin de Master, la mayoría con una temática diversa pero todos ellos ajustados a las materias del Máster. La valoración de la calidad de los trabajos presentados es muy positiva. Los resultados de aprendizaje en el TFM parecen indicar una buena adquisición de las competencias requeridas, pues los resultados alcanzados en el curso académico 2018/19 son de 4,% Matrícula de Honor; 8% Sobresaliente; 68% Notable; 14% Aprobado y 0% Suspenso. En el Curso 2018/19 un 6 % no ha presentado el TFM en primera convocatoria, en muchos casos, para poder cerrar proyectos iniciados en las empresas en Prácticas o por razones de carácter personal.

Los resultados de los indicadores del programa formativo son congruentes con el diseño, la gestión y los recursos puestos a disposición del Master y satisfacen las demandas sociales del entorno.

Las actividades formativas, metodológicas y sistemas de evaluación se revisan anualmente, intentando mejorarlos para permitir la adquisición de resultados de aprendizaje adecuados a un mayor estándar de excelencia.

**5.2 Análisis de los resultados obtenidos relativos a la satisfacción de los colectivos implicados en la implantación del título (estudiantes, profesores, personal de administración y servicios y agentes externos).**

	Renovación acreditación 2017/18	1º Curso de seguimiento 2018/19
IUCM-13 Satisfacción de alumnos con el título	6,1	7,3
IUCM-14 Satisfacción del profesorado con el título	8,3	8,7
IUCM-15 Satisfacción del PAS del Centro	7,4	8,1

Respecto a la tasa de respuesta de los alumnos es de un 20% de los alumnos matriculados, este número es muy bajo, a pesar de haber insistido y recordado a los alumnos la importancia que tiene para el master su participación en la encuesta de satisfacción.

En líneas generales, la satisfacción de todos los colectivos vinculados con el Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos es positiva. Los estudiantes valoran su satisfacción con el título en un 7,3 y su satisfacción la UCM es también de 7,3.

**IUCM-13.** Satisfacción de alumnos con el título (7,3)

En el curso académico 2018-2019, la satisfacción de los alumnos con el Título (7,3) es muy superior a la del curso anterior 2017-2018 que fue de 6,1.

La satisfacción con el desarrollo académico del título es alta, consideran que tienen unos objetivos claros (7,5), el plan de estudios es adecuado (6,5), con una dificultad apropiada (7,8) y que se integra adecuadamente la teoría y la práctica (6,5). El único aspecto que presenta una puntuación más baja es en relación al tiempo en conocer las calificaciones (4,2). La evaluación que se lleva a cabo en el Máster, exámenes y trabajos, exigen un mayor tiempo en su corrección y emisión de las calificaciones muy diferente al procedimientos al que, quizá, estén acostumbrados por sus estudios de Grado que generalmente son exámenes tipo “test” de corrección muy rápida.

La satisfacción con las asignaturas del Máster en términos de permitir alcanzar los objetivos propuestos es de 6,7. Los contenidos están organizados (5,9) pero no son todo lo innovadores y novedosos que quisieran (4,30) y valoran como útil el trabajo personal no presencia (6,10).

La satisfacción con la formación recibida con las competencias de la titulación (7,4) es de alta, la formación recibida (6,8), además reconocen que dicha formación les posibilita el acceso al mundo laboral (6,8). La satisfacción con los profesores de la titulación es de 7,0 y la asistencia a tutorías es alta y su satisfacción con las mismas es de 7,50.

En relación a las Prácticas Externas curriculares y a la Gestión que se realiza desde la Facultad la satisfacción es alta (7,29), así como con la atención recibida por parte de los tutores de prácticas (7,14), el valor formativo de dichas prácticas es bastante positivo (7) y la utilidad de las mismas para encontrar empleo es de 6,3. Los indicadores de Compromiso de los alumnos con la titulación muestran que un 80% elegiría realizar la misma titulación y en la misma Universidad (80%).

El Informe de la Encuesta al Personal Docente e Investigador nos indica un nivel de participación de un 36,8% de profesores han cumplimentado la encuesta. Se observa que la distribución de muchos elementos de la encuesta tiende a una Asimetría Positiva, resultando la mayoría de las respuestas en los valores más altos de la escala (Mdna > Media).

**IUCM-14.** Satisfacción del profesorado con el Máster.

El indicador Satisfacción del profesorado en curso académico 2018/19 con el Máster es 8,7 (Mdna=9).

El profesor que imparte tres asignaturas es el que muestra un mayor satisfacción (10). Entre los diferentes aspectos de la titulación, la satisfacción es muy similar y su distribución es Asimétrica Positiva. En relación a la distribución de créditos, teórico, prácticos y trabajos (8); disponer de objetivos claros (9,29) (Mediana=10) y poder cumplir el programa (9,43) (Mediana=10). En relación a la Coordinación de la titulación la satisfacción es 8,14 (Mdna=9) y los profesores están satisfechos con la importancia de la titulación en la sociedad (9,71). Se



sienten satisfechos con el tamaño del grupo (9,71). Consideran que las calificaciones están disponibles en un tiempo adecuado (9,14) y que el nivel de dificultad es el apropiado (8,29), además están muy satisfechos con el cumplimiento del programa (8,86).

Manifiestan una gran satisfacción de impartir asignaturas relacionadas con su formación y experiencia profesional (9,71). Consideran que los fondos bibliográficos (8,71) y los recursos administrativos (9,17) son muy adecuados. En relación a los recursos con los que cuenta la titulación, las aulas y los espacios (8,29), el espacio para prácticas internas (8,29) de los alumnos y la satisfacción con el Campus Virtual (9,29) son indicadores muy elevados. Respecto a la satisfacción con la gestión de la titulación, los profesores están altamente satisfechos con la atención prestada por el PAS (9,33), el apoyo técnico logístico con el que cuentan (9,33) así como en la gestión de los procesos administrativos, tanto específicos (9,14), como comunes (9,40). Se muestran muy satisfechos con aspectos referidos a la gestión de la titulación, como organización de los horarios docentes (8,86) y disponibilidad y utilidad de la información sobre el título (9,29). Se muestran menos satisfechos por el aprovechamiento de las clases (6,86) aunque muestran satisfacción en los resultados que alcanzan los alumnos (7,86) y el aprovechamiento de las clases por parte de los alumnos (7,71). La satisfacción con la actividad docente en la titulación es alta (8,86) y es un profesorado muy fiel y comprometido, con la titulación (9,71), como profesor (9,43) recomendaría la titulación a los estudiantes.

#### **IUCM-15. Satisfacción del PAS del Centro**

La satisfacción del PAS es de 8,1, superior a la de curso 2017/18 (7,4) y su participación ha sido de un 19,18%, esto indica la necesidad de animar más al PAS a que participe en las encuestas. El personal de administración y servicios valoran adecuadamente la comunicación que tienen con los responsables académicos (7,69) y con los profesores (7,50), pero de la que se sienten más satisfechos es de la que tienen con sus compañeros de servicio (8,86) y de la relación con el alumnado (7,93). Los aspectos que producen mayor insatisfacción son el Servicio de Riesgos Laborales (4,85), el plan de Formación (5,36) y la seguridad en las instalaciones (6,09).

Los resultados obtenidos en los dos últimos indicadores (IUCM-14 y IUCM-15) reflejan el alto nivel de satisfacción entre el personal académicos y el personal administrativo, siendo una fortaleza al alza cada año, ya que ambos índices se han visto incrementados en el último curso académico (2018/2019).

### **5.3 Análisis de los resultados de la inserción laboral de los egresados y de su satisfacción con la formación recibida.**

El informe de la Encuesta de satisfacción a egresados del Master en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos del curso 2017-2018 que se ha enviado desde el Rectorado contempla un n=1, por lo que no tiene sentido analizar los resultados de la misma. No se dispone todavía de datos de la encuesta oficial desde Rectorado realizada a los alumnos del curso 2018/19, ya que han de transcurrir al menos dos años desde que terminaron la titulación. Respecto al curso académico anterior, curso 2016/17 los datos de participación son igualmente bajos (5,88%). La valoración general de las competencias con las que han salido de los estudios del Máster es muy alta, entre 9,5 y 10. Las más valoradas son: capacidad de adaptación y manejo de situaciones de presión (10), competencia técnica, trabajo en equipo, organización y planificación, comunicación, todas ellas, (9,5).

Los resultados de la encuesta de inserción laboral realizada a los estudiantes egresados del Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos de cursos anteriores refleja que la gran mayoría de los alumnos (85%) trabaja de forma remunerada y de éstos, un 60% reconoce que la titulación del Máster le ayudó a acceder al puesto de trabajo y sentirse satisfechos con las funciones que desempeñan.

Cada año hay más egresados que se ponen en contacto con la Coordinadora del Máster para solicitar establecer convenios de prácticas de sus empresas con la UCM y así poder acoger alumnos del Máster en prácticas.

Una fortaleza de este Máster, ha sido la elaboración de un cuestionario de evaluación de satisfacción global de los egresados con la formación recibida en la titulación, así como su empleabilidad. Desde la Coordinación del Máster se contactó con los alumnos a través del correo institucional, a pesar de que los alumnos no suelen consultar el correo institucional una vez terminados los estudios el índice de respuesta ha sido bastante alto (36,6%).

Los datos recogidos de la encuesta aplicada a los alumnos del Curso 2018/19 pone de manifiesto que del total de respuestas recibidas respecto a la satisfacción global de la titulación, el 57,3% está muy satisfecho (puntuaciones de 9 y 10); el 37,6% está satisfecho (puntuaciones entre 6 y 8) y el 6,3% puntúa con valores entre 4 y 5. Respecto a las competencias evaluadas, de todas ellas, destacan como las elegidas con puntuaciones más altas (de 7 a 10): asumir riesgos (31,25%); trabajo en equipo (31,25%); capacidad para adaptarse a situaciones nuevas (43,75%) y capacidad de aprendizaje (25%). La satisfacción con las prácticas realizadas durante el Master el 74,8% las valora la puntuación máxima (10), el 18,9% con puntuaciones entre 6 y 8 y el 6,3% con valores entre 4 y 5. Respecto a la empleabilidad, del total de los egresados evaluados el 74,8% está trabajando actualmente; 6,3% aún está en prácticas; 12,6% no trabaja y esta buscando empleo; 6,3% no trabaja y no busca empleo. Otro dato a destacar en los resultados obtenidos del cuestionario es el modo de acceso al primer trabajo tras finalizar el Master, el 43,8% fue contratado en la misma empresa en la que realizaron sus prácticas y el 18,8% por contactos personales. El 56,6% considera que el Master le ha facilitado el acceso al puesto de trabajo actual. El 82% señala que los contenidos abordados en el master están muy relacionados (puntuaciones entre 7-10) con su puesto actual. Los tipos de contrato que tienen los egresados evaluados son: 37,5% indefinidos, 25% contrato temporal, 18% contrato de formación en prácticas, 6,3% prácticas extracurriculares, 6,3% como autónomo. Finalmente, al preguntar sobre el número de meses transcurridos desde la finalización del master el 50% expresa 0 meses, 6,3% declara un mes hasta encontrar trabajo, el 12,5% dos meses y 12,6% entre tres y cuatro meses.

Como acción de mejora, desde el Master de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos para el presente curso académico 2019/20, se ha creado un grupo específico en la red profesional de linkedin con los alumnos del Master, con el consentimiento de todos ellos, de esta manera, en los próximos años se sumarán los alumnos de futuras promociones, esto permitirá tener contacto actualizado con todos ellos y a los alumnos les permitirá mantener una red profesional con antiguos compañeros que podrán beneficiarse social y profesionalmente.

#### **5.4 Análisis de la calidad de los programas de movilidad.**

Al ser un master de 60 créditos no hay programa de movilidad.

No se han establecido convenios y relaciones con otras Universidades para fomentar la movilidad del estudiantado. No obstante, durante el curso académico actual (2019/20) estamos teniendo alumnos becados por el programa Erasmus.

### **5.5 Análisis de la calidad de las prácticas externas.**

Este título contempla la realización de prácticas externas que se han planificado según lo previsto en la Memoria de Verificación. Son adecuadas para la adquisición de las competencias del título y conllevan una coordinación entre el tutor académico de prácticas y el tutor de la institución/empresa. En la Memoria de Verificación se contempla las Prácticas Externas como una asignatura de carácter obligatorio y con una carga lectiva de 12 ECTS. Las prácticas se plantean como formación en el puesto de trabajo, lo que supone que se aprende a realizar una tarea real durante un tiempo hasta que se alcanza el nivel de destreza requerido por la misma. Las prácticas pueden ser Externas o Internas. El alumno, preferiblemente, realizará prácticas en empresas y organizaciones externas a la Facultad, con el objetivo de que, a través de la práctica profesional, aplique los conocimientos y las competencias adquiridas durante el Máster como entrenamiento para su posterior búsqueda de empleo.

Se anima a los alumnos a que lleven a cabo una búsqueda activa de prácticas, bien consultando portales de empleo, páginas web de empresas, etc. Las prácticas externas están sujetas a las cláusulas fijadas en el Convenio de Colaboración para prácticas de Máster Oficial, UCM. Dicho Convenio se tramitará, bien a través de la Oficina de Prácticas Externas de la Facultad de Psicología, bien a través del OPE o de la Fundación Universidad Empresa. El alumno también puede realizar las prácticas participando en estudios y proyectos dirigidos por profesores del Máster o colaborando en distintos servicios de la Facultad, como la Unidad de Orientación, Unidad de Prácticas Externas y Erasmus, etc.

#### **a. Gestión administrativa de la prácticas externas**

La Oficina de Prácticas Externas de la Facultad y los profesores del Máster participan en la búsqueda de entornos de prácticas y son tutores académicos de las mismas. La oficina de Prácticas cuenta con una responsable administrativa que ayuda en la gestión de convenios para todos los Másteres de la Facultad de Psicología. Es una experta en la plataforma GIPE y facilita los trámites con la OPE para transformar ofertas de prácticas extracurriculares en curriculares; sube las ofertas de prácticas a GIPE; actualiza los períodos de las ofertas; envía los Anexos a los estudiantes; detecta y busca solución a las distintas dificultades que se pueden presentar en el proceso de tramitar convenios y ajustar dichos criterios establecidos a algunas ofertas de la práctica. La gestión de la Vicedecana de Relaciones Exteriores de quien depende este servicio, es muy notable, tanto en la captación de nuevos convenios como en la solución de conflictos que a veces pueden presentarse. Además ha prestado gran ayuda a los profesores tutores del Máster de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos al dar a conocer la plataforma GIPE y agilizar los procedimientos de adjudicación y seguimiento de prácticas de la plataforma GIPE.

Como se ha mencionado anteriormente, la gestión de prácticas se vertebra alrededor de la utilización de una herramienta original y específica denominada GIPE (Gestión Integral de Prácticas Externas). El servidor en el que se aloja la aplicación informática es accesible 24 horas al día e incluye la opción de respaldo (*backup*) de los datos. La aplicación se basa en un acceso web diferenciado según el perfil del usuario, mediante autenticación.

La aplicación GIPE contempla tres tipos de perfiles:

- Gestión: <https://practicas.cps.ucm.es/admin/> (acceso con cuenta de correo electrónico UCM). A través de este enlace la Vicedecana responsable y el personal administrativo de apoyo pueden dar acceso (con capacidades diferenciadas) a los diferentes actores involucrados en la gestión de prácticas.
- Estudiantes: <https://practicas.cps.ucm.es> A través de este enlace pueden acceder a la aplicación los estudiantes mediante su cuenta de correo electrónico complutense.
- Entidades colaboradoras: <https://practicas.cps.ucm.es/empresas>. A través de este enlace pueden acceder a la aplicación tanto los responsables de las prácticas de los departamentos de Recursos Humanos, como los Tutores de las Entidades Colaboradoras. El programa genera una contraseña de acceso tras el registro que se remite a los responsables de las prácticas en las entidades.

La aplicación GIPE permite gestionar las diferentes fases y etapas del desarrollo de las prácticas externas, incluyendo:

- Preinscripción.
- Selección de estudiantes para los puestos de prácticas, previa consulta de la documentación aportada.
- Consultar la documentación requerida al estudiante para poder seleccionar a los estudiantes en base a los criterios establecidos.
- Contacto constante con los estudiantes mediante correos electrónicos, permitiendo incluso un contacto selectivo en función de si se trata de contactar a alumnos rechazados, seleccionados, etc.
- Alta de empresas y generación de convenios, así como consultar la información relativa a todas entidades, vigencia de convenios, etc.
- Publicación de las ofertas de prácticas.
- Consultar las solicitudes de prácticas por parte de los alumnos
- Asignación de tutores académicos y de la entidad.
- Generación de anexos del estudiante.
- Seguimiento individualizado de la práctica.
- Evaluación continua y final.
- Certificación de tutores de entidad y de la práctica realizada al estudiante.

Para ello, consta de distintos módulos que se organizan a través de pestañas diferenciadas:

- Gestión de convenios: permite generar automáticamente convenios de prácticas ajustados al modelo UCM. Esta funcionalidad facilita la gestión administrativa de los convenios, ya que no sólo reduce el trabajo y los tiempos de respuesta de las entidades colaboradoras, sino que permite trabajar con borradores de convenios con un menor número de errores de edición que anteriormente había que corregir manualmente.
- Preinscripción y admisión de estudiantes: sirve para gestionar, por un lado, la preinscripción de los estudiantes, y, por otra, la selección y admisión de los mismos. En cuanto a la preinscripción, la aplicación permite que el estudiante adjunte la documentación pertinente (*curriculum vitae*, expediente académico, etc.), que no sólo está disponible para que el profesor responsable de las prácticas pueda basarse en la misma de cara a la selección de los estudiantes, sino también para que las entidades colaboradoras puedan consultar dicha documentación al seleccionar el alumnado que mejor se adapte a las prácticas que ofertan. En lo relativo a la selección y admisión de estudiantes de prácticas, la aplicación permite comunicar de forma automática a los

alumnos en tiempo real su estatus en el marco del proceso de preinscripción (seleccionado, seleccionado condicional o no seleccionado).

- Ofertas de prácticas de las entidades colaboradoras, que deben ser validadas previamente por el responsable, y que pueden ser públicas o restringidas (para permitir la asignación de un estudiante concreto en el caso de que la práctica haya sido propuesta por el propio estudiante).
- Asignación del estudiante a una práctica concreta, tras el doble proceso de selección por parte del estudiante y por parte de la entidad colaboradora.
- Seguimiento de la práctica, en el que participan el estudiante, el tutor/a académico y el tutor/a de la entidad colaboradora. La aplicación cuenta con un sistema de gestión de avisos o alarmas a través de correos electrónicos para comunicar retrasos en la entrega de los instrumentos de seguimiento (informes parciales, cuestionario final u otros instrumentos de seguimiento y evaluación)

En lo que al seguimiento y evaluación de las prácticas externas se refiere, se cuenta con una serie de instrumentos y un protocolo temporal, que se cumplimentan online con avisos automatizados y que permiten al tutor académico de la titulación realizar el adecuado seguimiento del estudiante en conjunción con el tutor de la empresa o institución y proponer al profesor/a responsable de las prácticas externas una calificación final. Los instrumentos utilizados son los siguientes:

- Informes parciales de prácticas que cumplimenta el estudiante.
- Guía para el seguimiento telefónico, que sirve como referencia del tutor académico cuando se pone en contacto con el tutor interno.
- Guía para la Memoria final de prácticas del estudiante, que se entrega al final del período de prácticas, si bien está disponible con carácter permanente en la página web de la Facultad.
- Cuestionario de evaluación de las prácticas que debe cumplimentar el estudiante al finalizar su período de prácticas.
- Cuestionario de evaluación de las prácticas que debe cumplimentar el tutor interno al finalizar el período de prácticas.

#### **b. Gestión académica de las prácticas externas**

El Master de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos durante el curso académico 2018/19 ha contado con 41 centros de prácticas. Algunos de estos centros ofrecen 2 plazas de prácticas, por lo que el total de plazas disponibles es de 48 plazas.

Las actividades puestas en marcha para asegurar el correcto desarrollo de las prácticas externas consisten en informar sobre ofertas disponibles para la elección de centro, la resolución de la asignación de estudiantes a centros, el contacto inicial con el centro y el desarrollo de las prácticas.

En el desarrollo de las prácticas, el alumno tiene dos tutores, uno perteneciente a la organización en la que realiza las prácticas y otro, un profesor del máster, que verifica que las prácticas están siendo realizadas y cuidará de que el aprendizaje se produzca realmente. La empresa, antes de recibir un alumno en prácticas debe enviar un plan con las actividades que el mismo va a realizar, así como el nombre, puesto y datos de contacto de la persona directamente responsable del alumno. El plan de trabajo recoge los aprendizajes que se van a producir y los entornos laborales donde actuará. El alumno, al final del período de prácticas realizará un informe que incluya una valoración de su experiencia. La empresa remitirá un informe final en el que se valore la labor del estudiante en términos de eficacia y eficiencia. Los modelos

de ambos informes están disponibles en la intranet del Máster (campus virtual de la asignatura prácticas externas): <https://cv4.ucm.es/moodle/course/view.php?id=120252>

Los documentos de control de prácticas son los siguientes:

- Anexo de prácticas curriculares
- Informe del tutor externo
- Memoria de prácticas, calificada por el tutor interno

La coordinación entre el coordinador del Máster y los tutores tanto internos como externos ha funcionado adecuadamente. El seguimiento de las prácticas se realiza mediante tutoría presencial y por email. La satisfacción con las Prácticas Externas se sigue incrementado significativamente. Lo que pone de manifiesto que las debilidades señaladas en años anteriores han sido corregidas y las mejoras implantadas han sido pertinentes, si bien los alumnos siguen manifestando, en encuestas internas de satisfacción, que las prácticas externas, tanto curriculares como extracurriculares deberían ser remuneradas, pues, a los alumnos, sobre todo a aquellos que se han desplazado para cursar el Máster, les ayudaría a sufragar gastos. La satisfacción con las prácticas externa y con su utilidad es de 7,29 y la satisfacción recibida por parte del tutor es 7,14.

La calidad de las prácticas externas se evalúa fundamentalmente a través de dos mecanismos a tenor del despliegue del SIGC: Evaluación y valoración del tutor externo e interno que tiene asignado el alumno. Se tienen en cuenta aspectos como el cumplimiento de las actuaciones previstas para el alumno, su actitud y su actuación profesional. Los tutores externos envían un informe del desempeño, que en el 99% de los alumnos es superior a 4,9/5. El 97,8% de los estudiantes ha cubierto los 12 ECTS de Prácticas Externas tanto en el curso académico de 2017/18 como en el curso académico 2018/19.

Las prácticas externas suponen una fortaleza del Master de Psicología del Trabajo, Organizaciones y gestión de Recursos Humanos, ya que se ha logrado una fidelización de muchas empresas, que mantienen sus convenios de colaboración con la UCM, que incorpora alumnos del Master para la realización de sus prácticas curriculares, y que por buen desempeño, solicitan la ampliación con prácticas extracurriculares (>80%), incluso en algunos casos (15%) las empresas incorporan, mediante contrato de trabajo, a los estudiantes que han estado realizando las prácticas en sus dependencias.

En el curso académico 2016-17 se creó una Comisión de Prácticas Externas para incorporar a profesores del Máster en esta asignatura que ayudaran en la gestión de incorporación de nuevas empresas y así ampliar la oferta de prácticas externas. Esta Comisión también se responsabiliza de la organización de Mesas de Trabajo, en la que se invitan a profesionales de reconocido prestigio para presentar temas de actualidad profesional.

La creación del Sitio Web para la Gestión Integral de Prácticas Externas GIPE, ha permitido una mejor sistematización de convenios y mayor facilidad de subir nuevas ofertas de prácticas agilizando los trámites y facilitando la generación de Anexos.

Se sigue impulsando y animando a los alumnos a que lleven a cabo una Búsqueda Activa de Prácticas, consultando portales de empleo, páginas web de empresas, oficinas de la OPE, asistencia a eventos de empleo y participación de programas de Jóvenes Emprendedores.

Para una mejor calidad de la tutoría interna, la Coordinadora, desde el principio de curso, ha distribuido entre los profesores tutores de prácticas y en función de su carga docente en esta asignatura a los alumnos. Consideramos que esto será una mejora al permitir un seguimiento más directo y desde un primer momento, lo que permitirá que el tutor guíe y apoye a sus alumnos en la búsqueda de prácticas.

6. TRATAMIENTO DADO A LAS RECOMENDACIONES DE LOS INFORMES DE VERIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN.

**6.1 Se han realizado las acciones necesarias para llevar a cabo las recomendaciones establecidas en el Informe de Evaluación de la Solicitud de Verificación del Título, realizado por la Agencia externa.**

No procede.

**6.2 Se han realizado las acciones necesarias para corregir las Advertencias y las Recomendaciones establecidas en el último Informe de Seguimiento del Título realizado por la Agencia externa.**

No procede.

**6.3 Se han realizado las acciones necesarias para llevar a cabo las recomendaciones establecidas en el último Informe de Seguimiento del Título, realizado por la Oficina para la Calidad de la UCM, para la mejora del Título.**

No procede.

**6.4 Se ha realizado el plan de mejora planteada en la última Memoria de Seguimiento a lo largo del curso a evaluar.**

No procede.

**6.5 Se han realizado las acciones necesarias para llevar a cabo las recomendaciones establecidas en el Informe de la Renovación de la Acreditación del título, realizado por la Agencia externa para la mejora del Título.**

Durante el curso 2018/19, el título pasó de nuevo por un proceso de acreditación. Todos los apartados se valoran positivamente. Está previsto presentar alegaciones sobre una información incorrecta incluida en el informe, de manera que se esperará al informe definitivo para plantear las acciones de mejora necesarias.

7. MODIFICACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS

**7.1 Naturaleza, características, análisis, justificación y comunicación del Procedimiento de modificación ordinario.**

No hay modificaciones del Plan de Estudios.

**7.2 Naturaleza, características, análisis, justificación y comunicación del Procedimiento de modificación abreviado.**

No hay modificaciones del Plan de Estudios.



**8. RELACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS FORTALEZAS DEL TÍTULO.**

Memoria anual de seguimiento del MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

	<b>FORTALEZAS</b>	<b>Análisis de la fortaleza*</b>	<b>Acciones para el mantenimiento de las fortalezas</b>
<a href="#"><u>Estructura y funcionamiento del SGIC</u></a>			
<a href="#"><u>Organización y funcionamiento de los mecanismos de coordinación</u></a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Actividades Formativas Complementarias con invitación a profesionales de empresas</li> <li>- Actualización y mejora de la Guía de Trabajo Fin de Master</li> <li>- Ajustes en contenidos concretos de asignaturas para evitar solapamiento y lograr mayor integración entre asignaturas</li> <li>-Elaboración Guía TFM e implantación sistema anti-plagio</li> <li>-Oficina de postgrado como apoyo administrativo a la Coordinación</li> </ul>	Ver apartado 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Contar con presupuesto para invitar ponentes externos a UCM en actividades formativas complementarias</li> <li>-Continuar con la organización de dichas actividades durante semana de acogida, semana de ciclos de conferencias, talleres.</li> <li>-Continuar revisando posibles solapamientos en actividades prácticas en las diferentes asignaturas</li> <li>-Evaluar mejoras en la guía TFM</li> </ul>
<a href="#"><u>Personal académico</u></a>	-Alta especialización de los profesores con reconocidas trayectorias docentes e investigadoras	Ver apartado 3	
<a href="#"><u>Sistema de quejas y sugerencias</u></a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Sistema de registro del buzón de quejas y sugerencias</li> <li>-Open Space</li> <li>-Reuniones con los delegados</li> <li>-Tribunal de reclamaciones</li> </ul>	Ver apartado 4	-Continuar con sistemas de evaluación participativa
<a href="#"><u>Indicadores de resultados</u></a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Alta demanda del título</li> <li>-Tasa de graduación muy constante y elevada</li> </ul>	Ver apartado 5.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Seguir difundiendo Master a través de la página web</li> <li>-Continuar con el cronograma establecido del TFM para que los alumnos dispongan de más tiempo para contactar finalizar en los plazos establecidos</li> </ul>
<a href="#"><u>Satisfacción de los diferentes colectivos</u></a>	-Satisfacción en las relaciones y comunicación de los diferentes agentes implicados en el título	Ver apartado 5.2.	
<a href="#"><u>Inserción laboral</u></a>	-Porcentaje elevado de alumnos egresados en el mercado laboral evaluados a través de cuestionario realizado por Coordinación del Master	Ver apartado 5.3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Desde Rectorado mejorar sistema de evaluación de satisfacción de egresados para lograr una mayor participación</li> <li>-Mantener encuesta interna del Máster de satisfacción y empleabilidad de egresados</li> </ul>

Memoria anual de seguimiento del MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

			-Mantener contacto con egresados a través de redes profesionales
<a href="#"><u>Programas de movilidad</u></a>			
<a href="#"><u>Prácticas externas</u></a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Fidelización de empresas que mantienen convenios</li> <li>-Alto numero de centros de prácticas</li> <li>-Elevado porcentaje alumnos que realizan prácticas extracurriculares</li> <li>-Comisión de prácticas externas</li> <li>-Contar con la aplicación GIPE</li> </ul>	Ver apartado 5.5.	-Mantener contacto con empresas con convenios
<a href="#"><u>Informes de verificación, Seguimiento y Renovación de la Acreditación</u></a>			

## 9. RELACIÓN DE LOS PUNTOS DÉBILES DEL TÍTULO Y PROPUESTA DE MEJORA

### **9.1 Relación de los puntos débiles o problemas encontrados en el proceso de implantación del título, elementos del sistema de información del SGIC que ha permitido su identificación y análisis de las causas.**

1. Baja tasa de participación en el Programa de Evaluación Docente por parte del profesorado, debido en gran parte a las condiciones del Docencia: por una parte, número de asignaturas (ya que un profesor sólo puede ser evaluado por curso académico en tres asignaturas de Grado o de Máster), por este motivo, los profesores con la docencia muy repartida a veces no pueden pedir la evaluación en el Máster. Por otro lado, el número de créditos mínimo en cada una de ellas, si la docencia en una asignatura se comparte con otros profesores, difícilmente se tienen los créditos necesarios para ser evaluado.

2. Las matrículas de nuevo ingreso no cubren las plazas ofertadas en el Master. En el curso 2018/2019 tras las dos primeras convocatorias y, a pesar de que la oferta de plazas era de 50, fueron admitidas muchas más preinscripciones, pues nuestro objetivo era cumplir al 100% con el número de matrículas de nuevo ingreso (IMC-2) y el porcentaje de cobertura (IMC-3), pero se quedaron plazas sin cubrir por lo que se abrió la tercera convocatoria y aunque de nuevo se admitieron más preinscripciones y se cubrieron las plazas, posteriormente no se matricularon 12 alumnos. En las convocatorias se cubren las plazas ofertadas y se crea lista de espera para posibles bajas, pero hay imponderables que no pueden controlarse y que dan lugar a que, a pesar de los esfuerzos, queden plazas vacantes.

3. Baja tasa de respuesta en encuesta satisfacción egresados en la encuesta desde Rectorado que dificultan hacer una valoración de la información. Para subsanar la falta de información desde la coordinación Master se elaboró un cuestionario de evaluación de satisfacción global de los egresados con la formación recibida en la titulación, así como su empleabilidad. Desde la Coordinación del Máster se recopiló contactó con los alumnos a través del correo institucional y como propuesta de mejora para el próximo Curso (2019/2020) se ha creado un grupo específico en la red profesional de linkedin con los alumnos del Master, con el consentimiento de todos ellos, de manera que se pueda contactar de manera más sencilla y conocer su empleabilidad y evaluar la satisfacción con el Master.

### **9.2 Propuesta del nuevo Plan de acciones y medidas de mejora a desarrollar**

1. Como una acción de mejora y alternativa de evaluación al profesorado, desde el Máster se ha elaborado una Encuesta de Evaluación de los profesores para poder disponer de datos cuantitativos y cualitativos que permitan seguir mejorando. Las encuestas se suben al Camus Virtual y allí también se reciben las respuestas de forma totalmente anónima.

Además, debe fomentarse la participación en los profesores en el programa Docencia, aunque la participación de muchos profesores es pequeña en cuanto a la carga docente y no permite su participación.

2. En el Curso 2020/21 intentar reforzar el compromiso por parte de los alumnos admitidos al Máster, de manera que exista la obligación de abonar una parte como reserva de plaza (en el momento de ser admitido al Master) y que la reserva de plaza sea en torno a un 20% de la matrícula, realizando dicha reserva en el un breve espacio de tiempo desde que son admitidos en el Master, y quedando un 80% para un pago posterior en uno o dos plazos.

3. Desde la Coordinación del Máster se ha elaborado de un cuestionario de evaluación de satisfacción global de los egresados con la formación recibida en la titulación, así como su empleabilidad. Como acción de mejora, el presente curso académico 2019/20, se ha creado un grupo específico en la red profesional de linkedin con los alumnos del Master, con el consentimiento de todos ellos, de esta manera, en los próximos años se sumarán los alumnos de futuras promociones, esto permitirá tener contacto actualizado con todos ellos y a los alumnos les permitirá mantener una red profesional con antiguos compañeros que podrán beneficiarse social y profesionalmente.

Memoria anual de seguimiento del MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PLAN DE MEJORA	Puntos débiles	Causas	Acciones de mejora	Indicador de resultados	Responsable de su ejecución	Fecha de realización	Realizado/ En proceso/ No realizado
<a href="#"><u>Estructura y funcionamiento del SGIC</u></a>							
<a href="#"><u>Organización y funcionamiento de los mecanismos de coordinación</u></a>							
<a href="#"><u>Personal Académico</u></a>	Baja tasa de participación en evaluación en programa Docentia. (Ver apartado 3)	La participación de muchos profesores es pequeña en cuanto a la carga docente y no permite su participación	Fomentar la participación profesores en casos en que sea posible solicitar la evaluación	Incremento en evaluaciones	Coordinación del Máster y Facultad	2019-2020	En proceso
<a href="#"><u>Sistema de quejas y sugerencias</u></a>							
<a href="#"><u>Indicadores de resultados</u></a>	Plazas sin cubrir a pesar de la alta tasa de demanda del título (matrículas de nuevo ingreso) (Ver apartado 5.1.)	Exceso de tiempo desde admisión a matrícula	-Lista de espera -Realizar reserva de plaza en el momento de ser admitido	Cubrir las plazas ofertadas	Rectorado	2019-2020	En proceso
<a href="#"><u>Satisfacción de los diferentes colectivos</u></a>							
<a href="#"><u>Inserción laboral</u></a>	Baja tasa de respuesta en encuesta satisfacción egresados desde Rectorado (Ver apartado 5.3.)	-Baja participación de los egresados en las encuestas	-Impulsar una mayor relación con los egresados, que permita sistematizar y agilizar el proceso de recogida de datos de inserción laboral -Desde Máster se crea grupo de egresados en redes profesionales	-Incremento en respuesta de encuestas satisfacción egresados	Rectorado y Coordinación del Master	2019-20	En proceso

Memoria anual de seguimiento del MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

<u>Programas de movilidad</u>							
<u>Prácticas externas</u>							
<u>Informes de verificación, seguimiento y renovación de la acreditación</u>							

MEMORIA APROBADA POR EL ÓRGANO COMPETENTE EL DÍA 12 DE NOVIEMBRE DE  
2019





UNIVERSIDAD COMPLUTENSE  
MADRID  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
EL SECRETARIO

12 de noviembre de 2019

### VICERRECTORADO DE CALIDAD

La Comisión Permanente delegada de la Junta de la Facultad de Psicología en su sesión de 12 de noviembre de 2019 ha aprobado las memorias de seguimiento de grados y másteres oficiales. Se adjunta la documentación

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Ana Barrón López de Roda', written over a horizontal line.

Fdo: Ana Barrón López de Roda



FACULTAD DE PSICOLOGIA  
LA SECRETARIA