



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

Créditos	Doble grado/máster	Primer curso de implantación	Prácticas externas	Programas de movilidad
60	SI	2009-10	X	-

ÚLTIMA EVALUACIÓN DE LA AGENCIA EXTERNA			
Verifica	Modificación Verifica	Seguimiento externo	Acreditación
12/11/2010	27/06/2012		14/12/2015 10/03/2020

CURSO 2019-20  
OFICINA PARA LA CALIDAD

### 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:

<https://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

Tras la reflexión realizada en el curso 18-19, en el curso 19-20 se puso en marcha el nuevo Sistema de garantía de Calidad de centro y las estructuras nuevas resultado de la fusión de las comisión de calidad de los másteres y de la comisión de calidad de posgrado, comenzando así el funcionamiento de La Comisión de Calidad de Posgrado.

##### 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 Posgrado 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 2019-20 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 Enrique	López Bascuas	Vicedecano de Investigación y Doctorado
Miguel	Lázar López-Villaseñor	Vicedecano de Logopedia
Luis	Jáñez Escalada	Coordinador del Máster de Metodología de las CC. del Comportamiento y de la Salud
Laura	Orío Ortiz	Coordinadora del Máster de Psicofarmacología y Drogas de Abuso
Eva	Díaz Ramiro	Coordinadora del Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos
Sara	Fernández Guinea	Coordinadora del Máster de Psicogerontología
Francisco	Gil	Coordinadora del Máster de Prevención de Riesgos Laborales
Eva M <sup>a</sup>	Pérez García	Coordinadora del Máster de Psicología de la Educación

Juan Ignacio	Aragonés Tapia	Coordinador 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
M <sup>a</sup> Victoria	Hernández Lloreda	Coordinadora Programa de Doctorado
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
Alvaro	Marchesi	Representante Sección Departamental de Investigación y Psicología de la Educación
Alejandro	De Miguel	Representante de estudiantes de los Másteres Oficiales de la Facultad de Psicología
Maidier	Prieto	Representante de estudiantes del Programa de Doctorado
Ana I.	Montero Muñoz-Reja	Representante del PAS

### **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 títulos de posgrado 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 de la facultad y de cada 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 estas.
- 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 POSGRADO**

Fecha	Temas tratados	Problemas analizados, acciones de mejora, acuerdos adoptados
28 de octubre 2019	Seguimiento Programa de Doctorado	Se analiza el documento presentado y se abordan las dificultades en la recogida de información para la elaboración de esta primera memoria de seguimiento del título. Se aprueba la memoria de seguimiento presentada.

	Seguimiento Másteres Oficiales	Se informa sobre el resultado del seguimiento especial del Máster de prevención de Riesgos Laborales como consecuencia de ser un nuevo título. Se acuerda la elaboración de un documento común para todas las memorias de seguimiento de los títulos de posgrado de la facultad (apartado 1)
	Elección de agente externo	Se plantea la necesidad de definir un nuevo agente externo para la comisión, se solicitan propuestas para retomar esta cuestión con posterioridad.
12 de Noviembre 2019	Seguimiento másteres oficiales	Tras analizar los documentos enviados, se aprueban las memorias de seguimiento de los másteres oficiales.
	Modificación de matrícula másteres oficiales	Se acuerda el plazo para la modificación de la matrícula de los másteres oficiales.
13 febrero 2020	Procesos de acreditación	Se informa sobre la recepción de los informes de acreditación definitivos de los másteres evaluados en el curso anterior. Se valoran estos informes.
	Planificación de proceso de admisión másteres	Se abordan cuestiones sobre la admisión de los másteres (plazos, etc.) y se acuerda la organización de la sesión informativa sobre másteres oficiales y sobre doctorado, en colaboración con el servicio de Orientación.
	Proceso de acreditación programa de doctorado	Se informa a la comisión sobre las novedades en el proceso de acreditación del programa de doctorado (fecha de entrega del autoinforme, organización de la visita y panel evaluador).
	Propuestas de cambio de denominación de asignaturas	Se analizan las propuestas de cambio de denominación de asignaturas en el Máster de Psicología Social, Máster de Trabajo y del Máster de Psicología de la Educación.
17 abril 2020	Procesos de verificación	Se informa sobre los procesos de verificación en los que se está trabajando desde la coordinación del Máster de psicología de la Educación y del Máster de Psicogerontología
	Procesos de modificación	Se informa sobre los aspectos a modificar del Máster de psicología General Sanitaria como consecuencia de la modificación del grado en psicología (mención de salud)
	Proceso de adaptación de la docencia	Se hace un análisis de los procesos de adaptación seguidos en cada título, como consecuencia de la suspensión de las clases por la alarma sanitaria. Se detectan las mayores dificultades en el desarrollo de las prácticas
	Modificaciones al calendario establecido	Se considera que cada título debe valorar la modificación de las convocatorias ordinarias y extraordinarias en TFM. Se acuerda comunicar a la Oficina de Posgrado los cambios (modalidad/fechas) en las convocatorias de

		exámenes antes del 30 de abril para su publicación en las páginas web.
--	--	--

FORTALEZAS      DEBILIDADES

Tras el análisis realizado en cursos anteriores, se concluyó que la elaboración de un único Sistema de Garantía de Calidad suponía una fortaleza para los títulos de la facultad puesto que permitía 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 esta misma línea, también se realizó una revisión de las estructuras de calidad de la facultad y se vio como una acción de mejora, la fusión de 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 supone una fortaleza, al permitir 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 esta comisión. La experiencia además en este primer año de andadura es que las aportaciones de ambos representantes han sido muy positivas en las comisiones desarrolladas.

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, lo que ha fortalecido la colaboración y participación en estos títulos.

Sin embargo, se ha detectado una debilidad en el arranque de esta nueva estructura y en la aplicación del SIGC, y en la que se está trabajando en la actualidad, y es la definición y participación del agente externo en esta estructura.

## 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 SIGC 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, 3 profesores representantes de las materias del título 3 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 varias 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; otra 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, al finalizar el segundo cuatrimestre, para hacer una evaluación del mismo y planificar la defensa de los Trabajos Fin de Master y el Acto de Graduación. 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.

En general, el funcionamiento de la Comisión de Coordinación del Máster ha sido muy adecuado y ágil, a pesar de las circunstancias en las que se ha desarrollado el curso a partir de la situación de confinamiento domiciliario, en la que todos los profesores trabajaron en remoto.

La gran mayoría (el 96%) de los profesores asistieron a las dos reuniones virtuales (18/3/2020 y 13/5/2020), lo que facilitó la comunicación, información, gestión y toma de decisiones consensuada. Además, se enviaron, periódicamente, numerosos e-mails a todos los profesores del Máster para mantenerles informados sobre la evolución de las clases del segundo cuatrimestre, así como las incidencias que iban surgiendo generadas por la situación de pandemia, especialmente con la suspensión de las prácticas por algunas empresas.

Tabla 2. Temas tratados por la Comisión de Coordinación de Máster de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos (Curso 2019/20).

Fecha	Temas tratados	Problemas analizados, acciones de mejora, acuerdos adoptados
9-9-2019	Información matrículas Planificación Semana de acogida TFM convocatoria septiembre Cambios comisiones de coordinación y reclamaciones	Acuerdos sobre planificación semana de acogida Acuerdos miembros comisión de coordinación Acuerdos miembros comisión de reclamaciones
16-1-2020	Informe semana de acogida Informe out-door training Informe evaluaciones internas asignaturas de primer cuatrimestre Informe evolución prácticas Informe asuntos económicos/presupuesto Planificación curso 2020-21 Previsión de jubilaciones curso 2020-21 Tribunales TFM convocatoria extraordinaria de febrero	Establecimiento cronograma para TFM Acuerdo compromiso profesores para organización semana formación/talleres realizada en semana de enero Aprobación solicitud modificación título asignatura TICS en RRHH para el curso 2020-21 Aprobación solicitud propuesta nueva asignatura optativa Emprendimiento de Creación de Valor para el curso 2020-21
18-03-2020	Coordinación clases en período de confinamiento Suspensión de prácticas ante estado de alarma	Establecimiento clases virtuales sincrónicas de las asignaturas de segundo cuatrimestre hasta su finalización, sistema de evaluación de dichas asignaturas y tutorías virtuales para la realización de los Trabajos Fin de Máster
13-05-2020	Comisiones Defensa TFM Informe segundo cuatrimestre Horarios y cronograma curso 2020-21 Informe gasto de la 1ª parte del presupuesto Informe sobre prácticas externas	Establece convocatorias defensas TFM, virtualidad en las defensas Aprueban horarios y cronograma para curso 2020-21

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 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.
- Creación de un grupo Oficial en la red profesional *LinkedIn*. Este grupo, es exclusivo del Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos y está formado por alumnos, antiguos alumnos y profesores del mismo. En él, se comparten contenidos de interés dentro del área del Máster, tales como, nuevas tendencias en Recursos Humanos y Psicología del Trabajo, foros de empleo, experiencias profesionales, ofertas de empleo, actos y proyectos tanto del MPTOGRH como de la UCM, recomendaciones sobre eventos de Recursos Humanos, debates sobre temas en auge, etc., con la finalidad de aumentar el *networking* entre los egresados de diversas promociones, y con ello, mejorar su empleabilidad y visibilidad en el mercado laboral. El grupo de *LinkedIn* es uno de los productos que esta red profesional ofrece para unir a profesionales del mismo sector que comparten intereses similares. Mediante la creación de un grupo exclusivo del MPTOGRH, por tanto, se pretenden alcanzar los siguientes objetivos:
  - Fomentar las relaciones entre alumnos, exalumnos y profesores del MPTOGRH, aumentando su visibilidad y mejorando su empleabilidad.
  - Facilitar el contacto con antiguos alumnos que permita realizar convenios de colaboración con las empresas donde éstos trabajan, con el fin generar ofertas de empleo, para a la realización de prácticas curriculares de los alumnos del Máster.
  - Lograr que el MPTOGRH siga siendo relevante para sus antiguos alumnos, independientemente de los años que hayan pasado desde su finalización.
  - Ofrecer un espacio que permita compartir ideas o proyectos que puedan ser de interés para los miembros del grupo.
  - Realizar un seguimiento sobre la empleabilidad de los egresados del Máster.

Para la creación del grupo Oficial se utilizó la base de datos que la Facultad de Psicología posee sobre esta titulación, la coordinadora estableció el contacto a través de la propia red profesional (*LinkedIn*) con los egresados, para contarles la propuesta y recoger los correos electrónicos personales de las personas interesadas. De esta manera, la coordinadora del MPTOGRH les envió una carta con los objetivos de la iniciativa,

solicitando el consentimiento y cumpliendo con los criterios de protección de datos y participación voluntaria.

- 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.
- Evaluación interna de la satisfacción/adecuación de las asignaturas del Máster y actividades complementarias realizadas. Al finalizar cada asignatura, se informa a los alumnos y se solicita su participación en un cuestionario (on-line) por asignatura con el objetivo de evaluar su nivel de satisfacción con los contenidos, metodología y profesor/es. Este cuestionario también se utiliza para evaluar la semana de acogida y las actividades complementarias realizadas en el mes de enero. La información analizada a través de estos cuestionarios son un complemento a la recogida por Docencia, sirviendo de feedback para modificaciones futuras sobre la temática, metodología y sistema de evaluación empleado.
- Sesiones de tutoría grupal virtual con la Coordinadora del Máster y la Coordinadora de Prácticas. Ante la situación de virtualidad total acaecida en los meses de marzo, abril y mayo, se realizaron sesiones grupales virtuales periódicamente, cada diez días, con todos los alumnos del Máster, con el objetivo de informar y realizar un seguimiento exhaustivo respecto a la situación de las practicas, realización de los Trabajos Fin de Máster, finalización de las asignaturas del segundo cuatrimestre, así como reducir al máximo la sensación de incertidumbre que generaban las distintas noticias provenientes de fuentes no académicas. La asistencia a dichas sesiones grupales era obligatoria para todos los alumnos, fueron realizadas a través de google-meet con una duración media de una hora por sesión.

**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.
- Responsabilizarse de 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 2019/2020 no ha

habido sustituciones.

- 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.
- Revisión y mejora del Campus Virtual en cada asignatura.

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,-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 Febrero (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.

La asignatura **Trabajo Fin de Máster** tiene como coordinador académico a la Coordinadora del Máster.

En la asignatura de **TFM**, la coordinadora:

- 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 (100%).

La asignatura de **Prácticas Externas** tiene como coordinadora académica a una profesora miembro de la Comisión de Coordinación del Máster. En esta asignatura, la Coordinadora de Prácticas 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 la coordinadora 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. 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 (<https://psicologia.ucm.es/oficina-de-postgrado>).

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 2019/20, debido a las circunstancias generadas por la pandemia, se produjo una situación excepcional con las prácticas, ya que a fecha del 11 de marzo de 2020 (inicio de confinamiento domiciliario) el 50% de los alumnos habían finalizado sus prácticas, pero a partir de ese momento se suspendieron todas las prácticas externas presenciales en la UCM, del 50% restante, el 20% de alumnos que estaban haciendo prácticas en empresas en ese momento se les paralizaron y suspendieron las prácticas en las empresas, ya que dichos centros de trabajo no permitían la opción de teletrabajo; el 30% restante estaba pendiente de encontrar empresa, incluso esa misma semana del 11 de marzo un 8% de éstos ya había sido seleccionado en empresas para empezar el día 16 de marzo, pero finalmente no pudieron incorporarse porque las empresas no contemplaban la modalidad de teletrabajo en prácticas.

Ante esta situación, desde la coordinación de las prácticas, siguiendo lo acordado en la Junta de Facultad del 23 de abril se realizaron las siguientes acciones:

- Facilitar y potenciar que los estudiantes pudieran continuar las prácticas hasta completar el número total de horas en modalidad de teletrabajo. Para ello se contactó con los centros de prácticas en los que se habían suspendido.
- Se realizaron diferentes acciones para buscar nuevos centros de prácticas que facilitasen la realización de las prácticas externas en modalidad de teletrabajo o que pudieran ofrecer prácticas una vez se levantase la suspensión de las mismas.
- Con el fin de facilitar que pudieran aprobar la asignatura de prácticas externas en la convocatoria ordinaria de Julio, se les facilitaron diferentes recursos formativos online (a todos los estudiantes del Máster) para que aquellos estudiantes que llevaran realizadas más de 50% de las horas de prácticas (150 horas) pudieran completar las horas pendientes mediante la acreditación de actividades formativas relacionadas con el Máster. No obstante, en el momento que se pudo reactivar las prácticas y se pudieron incorporar a los centros se les facilitó la posibilidad de realizar prácticas extracurriculares una vez aprobaron las prácticas curriculares.
- Posibilitar que los estudiantes que se habían desplazado fuera de Madrid pudieran, cuando las condiciones sanitarias lo permitieron, realizar las prácticas en centros ubicados cerca de su lugar de residencia, garantizado las condiciones de tutela y coordinación desde la facultad. Para ello la coordinadora de Prácticas Externas y la Coordinadora del Máster, con la ayuda de la Vicedecana de Relaciones Exteriores buscaron centros de prácticas en las ciudades donde residían dichos alumnos.

Los tutores académicos realizaron un seguimiento de sus estudiantes mediante la realización de tutorías por correo o sistemas virtuales, además estuvieron en contacto con los tutores de las entidades colaboradoras para hacer un seguimiento sobre todo en los casos que fueron interrumpidas y solicitarles las evaluaciones de los estudiantes en una vez se vayan finalizando las prácticas.

La excepcionalidad de la situación ha generado que el 23,08% de los alumnos no hayan podido finalizar las Prácticas en el curso 19-20, a diferencia del curso anterior en donde el 100% de los alumnos del Master cubrieron los 12 ECTS de Prácticas Externas con un excelente rendimiento. A pesar de la situación, en el curso 2019-20, el 76,92% de los alumnos finalizaron sus Prácticas Curriculares, con un excelente desempeño y con una valoración muy alta tanto por parte de las empresas como de los propios alumnos, (el 97,7% de los alumnos fueron evaluados con Sobresaliente). Además, una fortaleza del Master durante los últimos años ha sido 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 este curso 2019-20, un 45% han prolongado sus Prácticas Curriculares y aproximadamente un 20% se han incorporado a la empresa en la que realizaron las prácticas.

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, la Coordinadora 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 la Coordinadora 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 2019/2020 se han convocado cuatro 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, la excepcionalidad presentada a raíz de la situación de confinamiento domiciliario y la obligatoriedad de dar las clases de forma virtual de forma sincrónica, se ha aprobado solicitar la modificación el título de una asignatura optativa y se ha propuesto una nueva asignatura optativa para el curso 2020/21, con el fin de adaptar la oferta de optatividad del Máster a las exigencias más actuales de las Organizaciones en el ámbito de la Psicología del Trabajo y los Recursos Humanos.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>- Actividades Formativas Complementarias, realizadas durante la Semana de Acogida y durante otras dos semanas a lo largo del Curso, con invitación a profesionales de empresas. 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.</p> <p>- Creación de un grupo Oficial en la red profesional <i>LinkedIn</i>. Este grupo, exclusivo del Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humano y que está formado por alumnos, egresados y profesores del mismo. La creación de dicho grupo permitirá: 1. Fomentar las relaciones entre alumnos, egresados y profesores del MPTOGRH, aumentando su visibilidad y mejorando su empleabilidad. 2. Facilitar el contacto con egresados del Máster que permita realizar convenios de colaboración con las empresas donde éstos trabajan, con el fin generar ofertas de empleo, para a la realización de prácticas curriculares de los alumnos del Máster. 3. Lograr que el MPTOGRH siga siendo relevante para sus antiguos alumnos, independientemente de los años que hayan pasado desde su finalización. 4. Ofrecer un espacio que permita compartir ideas o</p>	<p>- La excepcionalidad de la situación ha generado que el 23,08% de los alumnos no hayan podido finalizar las Prácticas en el curso 19-20, a diferencia del curso anterior en donde el 100% de los alumnos del Master cubrieron los 12 ECTS de Prácticas Externas con un excelente rendimiento.</p>

<p>proyectos que puedan ser de interés para los miembros del grupo. 5. Realizar un seguimiento sobre la empleabilidad de los egresados del Máster.</p> <p>-Evaluación interna de la satisfacción/adequación de las asignaturas del Máster y actividades complementarias realizadas. Dicha información tras su análisis, ha permitido modificaciones futuras sobre la metodología y sistema de evaluación empleado. Además se ha realizado ajustes en contenidos concretos de asignaturas para evitar solapamiento y lograr mayor integración entre asignaturas. En este sentido, se han propuesto dos mejoras, una nueva asignatura optativa denominada “Emprendimiento y Creación de valor” y modificación del título y contenidos de la asignatura optativa “HR Analytics y Transformación Digital en la gestión de Recursos Humanos”.</p> <p>-Oficina de Postgrado como apoyo administrativo a la Coordinación. Esta oficina ha contribuido a mejorar sustancialmente la gestión del Máster, facilitando trámites administrativos tanto a los alumnos como a la Coordinadora y profesores del Máster.</p> <p>- Prolongación de las Practicas curriculares a Prácticas Extracurriculares (&gt;80%), en algunos casos (25%) las empresas incorporan mediante contrato de trabajo a los estudiantes que han estado realizando las prácticas en sus dependencias. En este curso 2019-20, un 45% han prolongado sus Prácticas Curriculares y aproximadamente un 20% se han incorporado a la empresa en la que realizaron las practicas. Resaltar la alta satisfacción de las empresas con el trabajo realizado en las prácticas por los alumnos que han tenido en muchos casos que adaptarse al trabajo en remoto.</p>	
--	--

### 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) y en general se ajusta a lo establecido en la memoria Verifica del Título (<https://psicologia.ucm.es/data/cont/docs/29-2018-06-01-PROFESORADO%2025%20MAYO.pdf>).

En el Máster hay diferentes figuras contractuales: Catedrático de Universidad=10% (Memoria Verificada=17%); Profesor Titular de Universidad=22% (Memoria Verifica= 30%); Funcionarios Interinos=5% (Memoria Verifica=13%); Profesor Contratado Doctor=48% (Memoria Verifica=26%); Profesor Contratado Doctor Interino=5% (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	5,9%	3,3%	0
Catedrático de Universidad	11,8%	8,7%	10
Contratado Doctor	47,9%	58,4%	6
Contratado Doctor Interino	5,9%	4,4%	0
Emérito	5,9%	4,8%	1
Titular de Universidad	17,6%	17,4%	5
Titular de Universidad Interino	5,9%	3,7%	0

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

Un 90% del profesorado tiene dedicación a tiempo completo en la Universidad (Memoria Verifica=78%). El 10 % 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: 17 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 Docentia, los indicadores para el análisis se encuentran en el siguiente cuadro:

	<b>1º curso de seguimiento o Curso 2018/2019</b>	<b>2º curso de seguimiento o Curso 2019/2020</b>
<b>IUCM-6 Tasa de participación en el Programa de Evaluación Docente</b>	55%	50%
<b>IUCM-7 Tasa de evaluaciones en el Programa de Evaluación Docente</b>	22,2%	22,2%
<b>IUCM-8 Tasa de evaluaciones</b>	75%	100%

<b>positivas del profesorado</b>		
----------------------------------	--	--

Los profesores se evalúan de acuerdo al programa Docentia de la UCM. Hay una baja solicitud para la participación en el Programa de Evaluación Docente por parte del profesorado en este programa (50%), debido en gran parte a las condiciones del Docentia: 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 Docentia del Curso 2019/20 el 38,6% 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 totalidad de los profesores que solicitaron evaluarse en asignaturas del Máster obtuvieron evaluaciones positivas y además todo el profesorado cuenta 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. Los resultados obtenidos en estas encuestas internas, han sido altamente satisfactorio, ya que la totalidad de los profesores (100%) del Máster han sido valorados con evaluaciones positivas (notas por encima del 70 sobre 100).

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.

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
-------------------	--------------------

<p>- Alta especialización de los profesores con reconocidas trayectorias docentes e investigadoras.</p> <p>- Evaluaciones muy positivas de los profesores en las Encuestas de Evaluación Interna realizada desde la coordinación del Máster</p>	<p>- Existencia de un número de profesores no pueden ser evaluados en el Programa Docencia, debido al número de créditos mínimo en cada una de ellas, ya que la docencia en una asignatura se comparte con otros profesores.</p>
---	--

#### 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, 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%20Buz%C3%B3n%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-5UPxQ/viewform?embedded=true&formkey=dEJLM3NpQjA5NEg2ZGhFVfhtZEE4NVE6MA>

Fundamentalmente, en el curso 2019-2020, los alumnos han utilizado este buzón para preguntar o consultar información sobre la preinscripción y tramitación del Título, a excepción de una reclamación presentada por una alumna, dicha reclamación es fruto de su inconformidad con la calificación obtenida en su TFM; la alumna en cuestión fue desautorizada por su tutora para la defensa del TFM en convocatorias previas, por no cumplir con un estándar calidad para su presentación, posteriormente, en la convocatoria en la que defendió su TFM, obtuvo la nota de Suficiente (5). Precisamente, a partir de ese momento, la alumna presentó la queja, hasta entonces no había manifestado ninguna queja ni reclamación ni a la tutora ni a la coordinadora del Máster, con quien tuvo periódicas tutorías. Destacar que la coordinadora formó parte precisamente del tribunal de evaluación de dicho trabajo, dando fe de que el trabajo, además de tener un número alto de coincidencias, dentro de lo permitido con la herramienta de detección de plagio Turnitin, mostraba una calidad baja, tampoco la alumna hizo una brillante defensa del TFM.

En general, el buzón de sugerencias/reclamaciones en el curso 2019/2020, ha servido fundamentalmente 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.

**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.

**Reuniones virtuales grupales Coordinadora-alumnos.** En el curso 2019-2020, ante la situación de confinamiento generada por la pandemia, la Coordinadora ha realizado sesiones virtuales grupales con todos los alumnos del Máster con una periodicidad de diez/doce días, de esta forma mientras finalizaron las clases virtualmente, se realizaron sesiones de seguimiento para informar y realizar un seguimiento exhaustivo respecto a la situación de las practicas, realización de los Trabajos Fin de Máster, finalización de las asignaturas del segundo cuatrimestre, así como reducir al máximo la sensación de incertidumbre que generaban las distintas noticias provenientes de fuentes no académicas. La asistencia a dichas sesiones grupales era obligatoria para todos los alumnos, fueron realizadas a través de google-meet con una duración media de una hora por sesión.

**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.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Buzón de quejas y sugerencias</li> <li>-Reuniones obligatorias periódicas virtuales grupal con todos los alumnos</li> <li>-Reuniones periódicas con los delegados para seguimiento</li> <li>-Tribunal de reclamaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-El buzón de quejas permite a los alumnos expresarse libremente, pero ante una queja no es posible hacer un análisis de la información para verificar la veracidad de los hechos que expone. Las quejas deberían de ir refrendadas con alguna prueba para ser analizada y comprobar su verificabilidad</li> </ul>

## 5. INDICADORES DE RESULTADO

### 5.1 Indicadores académicos y análisis de estos

#### INDICADORES DE RESULTADOS

CURSO 2019-20

<b>*ICM- Indicadores de la Comunidad de Madrid *IUCM- Indicadores de la Universidad Complutense de Madrid</b>	<b>1º curso de seguimiento Curso 2018/2019</b>	<b>2º curso de seguimiento Curso 2019/2020</b>
<b>ICM-1 Plazas de nuevo ingreso ofertadas</b>	50	50
<b>ICM-2 Matrícula de nuevo ingreso</b>	44	47
<b>ICM-3 Porcentaje de cobertura</b>	88%	94%
<b>ICM-4 Tasa de rendimiento del título</b>	98,9%	94,31%
<b>ICM-5 Tasa de abandono-del título</b>	0%	0%
<b>ICM-7 Tasa de eficiencia de los egresados</b>	98,69%	99,34%
<b>ICM-8 Tasa de graduación</b>	97,56%	100%
<b>IUCM-1 Tasa de éxito</b>	100%	100%
<b>IUCM-5 Tasa de demanda del máster</b>	974%	766%
<b>IUCM-16 Tasa de evaluación del título</b>	98,94%	94,31%

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

En el curso 2019-2020, el número de plazas ofertadas coincide con lo señalado en la Memoria Verificada (N = 50).

### **ICM-2. Matrícula de nuevo ingreso (47)**

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 2019/2020 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 3 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 2021/21 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 2020/21 no ha habido tan siquiera reserva de plaza y por este motivo, con fecha 20 de marzo de 2020 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 16 personas que durante ese periodo, por motivos personales y profesionales seguramente generados por la situación sanitaria, no se matricularon finalmente en Master. En el segundo proceso de admisión (hasta 4 de junio de 2020) también hubo alumnos admitidos que tampoco se matricularon (13), 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, aún así durante la última semana de septiembre se produjeron cuatro anulaciones de matrícula, debido a la situación de crisis sanitaria y económica.

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

Respecto al curso 2019/2020 el número de matrículas ha sido muy alto, adecuándose a las plazas señaladas en la Memoria Verifica.

### **ICM-3. Porcentaje de cobertura (94%)**

El 94% de las plazas de nuevo ingreso ofertadas en el curso académico 2019/20 han sido cubiertas, se ha producido un importante ascenso del porcentaje del curso 19/20 con respecto al de 2018/19 (88%). La tasa de cobertura del curso 2019/2020 es un reflejo de la alta tasa de demanda y de que en ese curso académico (2019/2020) no se produjo la situación de incertidumbre y crisis que hemos padecido en la matrícula del curso 2020/2021. El porcentaje del curso 2019/2020 muestra un alto nivel de éxito en la cobertura de plazas ofertadas.

**ICM-4. Tasa de rendimiento (94,3%)**

El 94,3% de los créditos ordinarios matriculados en curso académico 2019/20 han sido superados. La tasa de rendimiento del Master ha disminuido ligeramente con respecto a la del curso académico 2018/19 (98,9%), a pesar de ello, ambos cursos muestran en un alto nivel de éxito. La explicación de estos resultados se debe a la situación producida respecto a las prácticas externas, que como se ha indicado anteriormente, durante el confinamiento, las empresas suspendieron prácticas al no permitir las prácticas en remoto y además se produjo una situación de paralización por parte de las empresas para la oferta de prácticas. A pesar de la situación, la tasa de rendimiento en el resto de asignaturas, incluidas el Trabajo Fin de Master ha sido muy satisfactoria, dadas las circunstancias a las que tuvieron que enfrentarse los alumnos; es importante destacar la labor de todos los profesores del Máster y Directores de TFM que realizaron una tarea de seguimiento y contacto directo virtual con los alumnos, lo que permitió un alto éxito en el resto de asignaturas y defensas de los Trabajos Fin de Máster.

**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 (99,34%)**

Los estudiantes graduados en el curso académico 2019/20 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 2019/20. Como acción de mejora durante el presente curso académico 2020/21 se ha adelantado el cronograma de la asignatura TFM, de manera que los alumnos dispongan de más tiempo para poder 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 (100 %)**

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 2019/20 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 (766%)**

El Master de Psicología del Trabajo de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos tiene una demanda por parte de los estudiantes dieciséis veces mayor a la oferta total de plazas de nuevo ingreso en el curso académico 2019/20 en la Universidad Complutense de Madrid. La tasa de demanda del máster, pesar de ser altísima, muestra un descenso en el curso académico 2019/20 con respecto al del curso 2018/19 (894%), 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 de 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 80% 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 (94,31%)

El 94,3% de los créditos matriculados evaluados en curso académico 2019/20 en el Plan de Estudios del Master de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos fueron superados, manteniéndose similar que en 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 (100%).

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 2019/20. 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	S S	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	5	9	1	0
DESARROLLO DE ORGANIZACIONES	25	25	0	96,00%	100,00%	4,00%	96,00%	1	0	0	19	5	0
DESARROLLO DEL PERSONAL	34	34	0	97,06%	100,00%	2,94%	97,06%	1	0	0	21	11	1
DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	46	46	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	0	33	11	2
FORMACIÓN DE PERSONAL	47	47	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	0	21	24	2
MARKETING Y PS.CONSUMO	30	30	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	0	26	4	0
ORIENTACIÓN, INSERCIÓN E INTEGRACIÓN LABORAL	15	15	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	0	6	8	1
PRÁCTICAS EXTERNAS	39	39	0	76.92%	100,00%	23,08%	76,92%	9	0	0	1	29	0
SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL	47	47	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	0	37	10	0
TÉCNICAS EN ORGANIZACIÓN	46	46	0	97,83%	100,00%	2,17%	97,83%	1	0	0	34	9	2
TIC Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	21	21	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	2	12	7	0
TRABAJO FIN DE MÁSTER	35	31	4	88,57%	100,00%	11,43%	93,55%	4	0	3	12	14	2

Tabla 5.Resultados asignaturas curso académico 2019-2020

Los resultados en la asignaturas señalan que las tasas de aprobados sobre el número total de matriculados son superiores al 96% en todas las asignaturas presenciales, obligatorias y optativas, con un porcentaje muy alto de notables (58%) y sobresalientes (33%) y sólo 2,5% los que alcanzan una calificación de aptos, estos datos son especialmente positivos dadas las circunstancias en las que se ha desarrollado el curso académico 2019/2020, ya que tan solo un único alumno, por motivos personales relacionados con la crisis sanitaria, tuvo que abandonar las tres asignaturas que estaba realizando. En este sentido, la tasa de no presentados en la asignatura de prácticas es un reflejo de lo comentado anteriormente ante la situación dada a partir de marzo, en la que varias empresas suspendieron su convenio de prácticas y otras muchas no permitieron hacer prácticas en remoto, por ese motivo, en la asignatura de Practicas Externas se ha producido un 23,08% que no pudieron finalizarlas, aunque es importante destacar que a fecha de 30 de noviembre, de ese 23,08% la mitad de los alumnos ya están realizando prácticas, con una previsión de finalización de unos tres meses. A pesar de las circunstancias, los resultados de aprendizaje en las prácticas externas en el curso 2019-2020 parecen indicar una buena adquisición de las competencias requeridas, con un 3% de notables y un 97 % de sobresalientes sobre el total de los alumnos que pudieron finalizar las prácticas , esta tendencia ha resultado 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 2019/20 se han presentado 31 Trabajos Fin de Master (89%), 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 2019/20 son de 6,% Matrícula de Honor; 45% Sobresaliente; 40% Notable; 9% Aprobado y 0% Suspenso. Es

importante destacar que en el Curso 2018/19 un 97 % presentaron el TFM en primera convocatoria, a pesar de las circunstancias dadas en el segundo cuatrimestre, período en el que se realiza la mayor parte del Trabajo Fin de Máster, gracias al esfuerzo tanto de los alumnos como de los tutores de la asignatura, el 3% que defendió el TFM en la convocatoria de septiembre fue debido a razones de carácter personal generadas por la pandemia.

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.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
-Alta tasa de demanda del título -Porcentaje de cobertura del título -Tasa de graduación muy constante y elevada	- Tasa de no presentados en la asignatura de prácticas externas ante la situación dada a partir de marzo de 2020, en la que muchas empresas suspendieron su convenio de prácticas y otras no contemplaron hacer prácticas en remoto

**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).**

	1º curso de seguimiento 2018/19	2º curso de seguimiento 2019/20
IUCM-13 Satisfacción de alumnos con el título	7,3	6,7
IUCM-14 Satisfacción del profesorado con el título	8,7	8,6
IUCM-15 Satisfacción del PAS del Centro	8,1	8,1

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.

**IUCM-13. Satisfacción de alumnos con el título (6,7)**

Respecto a la tasa de respuesta de los alumnos es de un 33% de los alumnos matriculados, este número es 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 el curso académico 2019-2020, la satisfacción de los alumnos con el Título (6,7) es inferior a la del curso anterior 2018-2019 que fue de 7,3. Posiblemente, explicado por las circunstancias en

las que transcurrió el segundo cuatrimestre cuya docencia tuvo que ser en virtual y los problemas generados por la situación de confinamiento respecto a las prácticas. A pesar de que la satisfacción ha descendido respecto al curso anterior 2018/19, es importante señalar que la satisfacción de los alumnos con el título es superior a las de cursos anteriores como el 2017/18 (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 (7,3) y que se integra adecuadamente la teoría y la práctica (7,1); además consideran que la cantidad de alumnos por aula es adecuada (7,3) y están satisfechos con la relación calidad-precio de Master (7,0). El único aspecto que presenta una puntuación más baja es en la orientación internacional (3,2).

La satisfacción con las asignaturas del Máster en términos de permitir alcanzar los objetivos propuestos es de 6,9. Los contenidos están organizados (6,7) pero no son todo lo innovadores y novedosos que quisieran (5) y valoran como útil el trabajo personal no presencia (6,7). En este sentido, en el curso 2020/2021 se han actualizado parte de los contenidos de la asignatura optativa “TICS en Recursos Humanos”, denominada en la actualidad “HR Analytics y Transformación Digital en la Gestión de Recursos Humanos” y se ha propuesto una nueva asignatura optativa “Emprendimiento y Creación de Valor” de manera que los contenidos del Máster sean más acordes con los cambios y demandas del mercado actual.

La satisfacción con la formación recibida con las competencias de la titulación (7,5) es bastante alta, la formación recibida (6,6), además reconocen que dicha formación les posibilita el acceso al mundo laboral (7,0). La satisfacción con los profesores de la titulación es de 6,7 y la asistencia a tutorías es alta y su satisfacción con las mismas es de 7,71.

En relación a las Prácticas Externas curriculares y a la Gestión que se realiza desde la Facultad la satisfacción es alta (7,17), así como con la atención recibida por parte de los tutores de prácticas (7,5), el valor formativo de dichas prácticas es bastante positivo (7,75) y la utilidad de las mismas para encontrar empleo es de 7,0. Los indicadores de Compromiso de los alumnos con la titulación muestran que un 70% elegiría realizar la misma titulación y en la misma Universidad (75%).

Desde la coordinación del Máster, como acción de mejora propuesta en el curso 2018/19, durante el curso 2019/20 se ha realizado una evaluación interna de la satisfacción/adecuación de las asignaturas del Máster y actividades complementarias realizadas. Al finalizar cada asignatura se les pidió a los alumnos que respondieran, de forma anónima, a un cuestionario (on-line) por asignatura con el objetivo de evaluar su nivel de satisfacción con los contenidos, metodología y profesor/es. Este cuestionario también se utilizó para evaluar la semana de acogida y las actividades complementarias realizadas en el mes de enero. La tasa de respuesta fue más alta que en las encuestas realizadas desde el Vicerrectorado de Calidad, probablemente porque se les solicitó su participación nada más finalizar cada una de las asignaturas, así como la semana de conferencias y talleres. Así, en las asignaturas obligatorias la media de respuesta fue de 4,3 (91%). En general la satisfacción mostrada es más alta, en concreto la satisfacción general con las asignaturas del Máster considerado valores de 1 a 5, el 2,9% puntuaron con 2 sobre 5; otro 2,9% puntuaron 3, el 52,9% con un 4/5 en su satisfacción y el 38,2% valoraron con la máxima puntuación de 5. Respecto a si se facilitó información clara sobre el programa y objetivos de la asignatura, el 88,3 % mostró puntuaciones altas (valores comprendidos entre 4 y 5). En cuanto a haber alcanzado los objetivos formativos de las asignaturas, los valores obtenidos estuvieron en un 94% entre 4 y 5. En cuanto a la carga de trabajo en las asignaturas,

la media total fue de 4,7, en este sentido los alumnos a pesar de estar satisfechos con las asignaturas, señalan que la carga de trabajo es alta en relación a los créditos que tienen las asignaturas. Por último, al evaluar si las asignaturas habían facilitado el desarrollo de competencias útiles para su desarrollo profesional el 8,8% mostró la puntuación 3/5, el 47,1% puntuó con 4/5 y el 44,1% valoró con 5 sobre 5.

#### **IUCM-14. Satisfacción del profesorado con el Máster (8,6)**

El Informe de la Encuesta al Personal Docente e Investigador nos indica un nivel de participación de un 27,7% 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).

El indicador Satisfacción del profesorado en curso académico 2019/20 con el Máster es 8,6 (Mdna=9). Entre los diferentes aspectos de la titulación, la satisfacción es muy similar y su distribución es Asimétrica Positiva. En relación a la adecuación del plan de estudios (8); disponer de objetivos claros (8,8) (Mediana=9) y poder cumplir el programa (9) (Mediana=9). En relación a la Coordinación de la titulación la satisfacción es 9,4 (Mdna=10) y los profesores están satisfechos con la integración de los conocimientos teóricos y prácticos 8,8 (Mdna=9). Se sienten satisfechos con el tamaño del grupo (8,2). Consideran que las calificaciones están disponibles en un tiempo adecuado (8,40) y que el nivel de dificultad es el apropiado (8,80), además están muy satisfechos con el cumplimiento del programa (9).

Consideran que los fondos bibliográficos (8) y los recursos administrativos (6,8) son bajos. En relación a los recursos con los que cuenta la titulación, las aulas y los espacios (6,60), la satisfacción de los profesores con el Campus Virtual (8,6) es alta. Respecto a la satisfacción con la gestión de la titulación, los profesores están satisfechos con la atención prestada por el PAS (7,40), el apoyo técnico logístico con el que cuentan (8) así como en la gestión de los procesos administrativos, tanto específicos (8,4), como comunes (7,5). Se muestran muy satisfechos con aspectos referidos a la gestión de la titulación, como organización de los horarios docentes (8,2) y disponibilidad y utilidad de la información sobre el título (8,40). Se muestran menos satisfechos por el aprovechamiento de las tutorías por parte de los alumnos (5,60) aunque muestran satisfacción en los resultados que alcanzan los alumnos (8,40) y el aprovechamiento de las clases por parte de los alumnos (8,60) La satisfacción con la actividad docente en la titulación es alta (8,80) y es un profesorado muy fiel y comprometido, con la titulación (9,20), como profesor (9,20) recomendaría la titulación a los estudiantes.

#### **IUCM-15. Satisfacción del PAS del Centro (8,1)**

La satisfacción del PAS es de 8,12, exactamente igual que la de curso 2018/19 (8,1) y su participación ha sido también la misma que la del curso 2018/2019 (31,43%), 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 (8,5) y con los profesores (7,45), pero de la que se sienten más satisfechos es de la que tienen con sus compañeros de servicio (9,48) y de la relación con el alumnado (7,71). Los aspectos que producen mayor insatisfacción son el Servicio de Riesgos Laborales (6,67), el plan de Formación (6,09) y la seguridad en las instalaciones (7,14).

Los resultados obtenidos en los dos últimos indicadores (IUCM-14 y IUCM-15) reflejan el alto nivel de satisfacción entre el personal académico y el personal administrativo, siendo una fortaleza al alza cada año, ya que ambos índices obtienen valores bastante altos en los dos últimos cursos académicos (2018/2019 y 2019/2020).

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>-Satisfacción en las relaciones y comunicación de los diferentes agentes implicados en el título</p> <p>-Evaluación interna realizadas por la Coordinación del Máster en todas las asignaturas del título y actividades complementarias realizadas</p> <p>-Valoraciones muy positivas en la evaluación interna</p>	<p>-Baja tasa de respuesta de los alumnos en las encuestas de satisfacción</p>

### **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. Respecto a los egresados del Curso 2018/2019 el número de respuesta es igualmente bajo (n=3), lo que supone un 6,67% de participación. A pesar de la baja participación, la satisfacción global de los encuestados es de 8. Los resultados muestran altas puntuaciones en la satisfacción respecto al grado de cumplimiento de los objetivos (7), la utilidad del trabajo no presencial (8,33) y la valoración positiva del componente práctico del Máster (7). Por otra parte, los egresados se muestran especialmente satisfechos con la formación recibida y su relación con las competencias dadas en la titulación (7,67), así como el acceso que permite el Máster al mundo laboral (7,67). La satisfacción general con la formación recibida es de 7,67 y respecto a las actividades complementarias realizadas en el Máster también se muestran satisfechos (6,33). Finalmente, un dato a destacar es que la ante la pregunta a los egresados si recomendarían la titulación muestra una nota de 8.

Un aspecto que refleja la inserción laboral realizada a los estudiantes egresados del Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos de cursos anteriores es que cada año hay más egresados que se ponen en contacto con la Coordinadora del Máster para 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 estudio de empleabilidad, satisfacción e inserción laboral en el Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de RRHH a través de una Trabajo Fin de Máster dirigido por una profesora del Máster que es miembro de la Comisión de Coordinación del Master, el trabajo fue defendido en Julio de 2019 y obtuvo la calificación de Sobresaliente.

A través de dicho estudio, el MPTOGRH cuenta con una herramienta que evalúa la empleabilidad, inserción laboral y satisfacción de los egresados y permite recoger datos sobre la ocupabilidad y trayectoria profesional de los egresados y, por ende, mejorar la empleabilidad de las promociones futuras, así como potenciar y poner en valor la calidad del Máster.

El estudio realizado tenía como objetivos: a. Determinar la percepción del nivel de las competencias transversales adquiridas por los egresados en el MPTOGRH, y establecer aquellas

que contribuyen en mayor medida a la mejora de la empleabilidad. b. Examinar la trayectoria laboral de los egresados sobre los tipos de empleo que encuentran. c. Delimitar la contribución percibida del MPTOGRH en la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de los egresados. d. Analizar el grado de la satisfacción y la percepción en cuanto a la calidad de la formación recibida que tienen los egresados con el MPTOGRH.

En el estudio participaron 156 egresados, de los cuales el 69,9% eran mujeres y el 30,1% hombres. El rango de edad estuvo comprendido entre 23 y 50 años, siendo la media de 30,87 y la desviación típica de 4,42. La edad media de comienzo del Máster fue de 25 años. Los participantes pertenecían a todas las promociones comprendidas desde el curso 2008-2009 al 2018-2019, siendo su participación la siguiente: el 14,7% pertenecía a la promoción del 2017-2018, mientras que el 14,1% a la del 2018-2019, siendo estos los dos grupos con mayor representación. De igual manera, tanto la promoción del 2014-2015 como la del 2016-2017 representaban un 12,8% de la muestra. Las promociones de 2013-2014 y 2015-2016, representaban un 9,6%. La promoción del 2012-2013 suponía un 8,3% de la muestra, y la del 2011-2012, un 7,1%.

Los resultados del estudio permitieron extraer las siguientes conclusiones para cada una de las dimensiones evaluadas:

- Expectativas, motivación y satisfacción con el Máster.  
Respecto a las motivaciones para cursar el Máster, la motivación más compartida es el interés en la Psicología del Trabajo y los Recursos Humanos, elegida por un 75%; aunque le sigue de cerca la mejora de las oportunidades laborales, con un 72,4%. La tercera motivación más repetida es el prestigio de la Universidad, señalada por un 29,5% de los participantes; mientras que la cuarta es el prestigio del Máster, elegida por un 14,1%.  
En cuanto a las expectativas al finalizar el Máster, la expectativa predominante al finalizar el Máster ha sido el encontrar un empleo en este ámbito profesional, al ser escogida por el 92,3%. Sobre el cumplimiento de expectativas cabe señalar que el 81,8% considera que sus expectativas se cumplieron, el 9,2% que no, y el 9% afirma no saber si se cumplieron o no.  
Respecto a la satisfacción, se valoraron cuatro aspectos en una escala del 1 al 5, en la que el 1 significa nada satisfecho y el 5 muy satisfecho. Estos aspectos son la satisfacción global con el Máster, la satisfacción con la formación recibida, la satisfacción con las Prácticas Externas y la satisfacción con la UCM. En todos los casos, la satisfacción ha sido valorada como alta, ya que las puntuaciones se encuentran en torno al 4, en concreto: satisfacción global con el Máster (4,21), satisfacción con la formación recibida (3,96), satisfacción con las prácticas externas (3,86), satisfacción con la UCM (3,96).
- Empleabilidad y competencias desarrolladas.  
Se evaluó la percepción en torno al nivel de las competencias transversales desarrolladas mediante el Máster; que fueron evaluadas en una escala del 1 al 5. La mayoría de las puntuaciones se situaron cerca del 4, una puntuación alta, lo que significa que los egresados perciben que el Máster les permite desarrollar esas competencias de forma satisfactoria. En este sentido, las competencias percibidas con un mayor nivel de desarrollo han sido el trabajo en equipo, la responsabilidad y la planificación y organización. Igualmente, estas puntuaciones coinciden en gran medida con las competencias más relevantes para los egresados en su primer empleo después del Máster, siendo estas la responsabilidad, la comunicación y el trabajo en equipo.
- Inserción laboral.

Respecto a la situación laboral en el momento de la recogida de los datos (abril-mayo de 2019), el 87,8% de los egresados se encontraba trabajando en el momento de contestar la encuesta. Por otro lado, el 12,2% no estaba trabajando, de los cuales, el 6,4% estaba en búsqueda activa de empleo y el 5,8% no estaba buscando empleo. La gran mayoría de los egresados (30,80%) que se encontraban en su primer empleo pertenecen a las dos últimas promociones del Máster. Por su parte, el 30,10% estaba desempeñando su segundo empleo, y en este caso la distribución por promociones es heterogénea. Igualmente, el 29,48% estaba en su tercer empleo, y gran parte de estos egresados finalizaron el Máster hace cinco o seis años. Finalmente, el 6,41% se encontraba en su cuarto empleo, y en este caso la distribución es muy dispersa, mientras que el 3,21% restante ha tenido más de cuatro empleos.

Una análisis de la evolución de cada variable entre los distintos empleos permite extraer las siguientes conclusiones: en el tiempo transcurrido hasta el acceso al empleo, se observa que la respuesta que predomina en el primer empleo es haberse quedado en la empresa en la que realizaron las prácticas (39,4%), siendo por tanto la mejor vía de inserción laboral.

Sobre el puesto desempeñado en los distintos empleos se debe destacar que el de Técnico es el más ocupado. Sin embargo, se observa un descenso progresivo en la frecuencia de este puesto a medida que los egresados van adquiriendo mayor experiencia, pasando a ocupar puestos de mayor responsabilidad, como Responsable de área de RRHH y Responsable de RRHH. El área de Recursos Humanos que predomina en todos los empleos es el de Selección y Evaluación de Personal, aunque también se aprecia un ligero descenso en la trayectoria de los distintos empleos. Sin embargo, a medida que van cambiando de puesto y asumiendo otras responsabilidades van desempeñando posiciones relacionadas con otras áreas de Recursos Humanos como Formación de Personal y Desarrollo de Personas, entre otras.

En cuanto a la modalidad de contrato se debe señalar que la más habitual en todos los empleos es el contrato indefinido. Aun así, se destaca que en el primer empleo no existe una diferencia tan señalada respecto al contrato temporal, y que el contrato de prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje también están bastante representados. Sobre las variables concretas del primer empleo, la gran mayoría de los egresados señala que los conocimientos más útiles del Máster fueron los relacionados con Selección y Evaluación de Personal, lo que puede estar relacionado con el porcentaje del área en la que los egresados desempeñaron su primer empleo.

Finalmente, otro aspecto a destacado por los egresados, entre los conocimientos echados en falta en el Máster, los más repetidos son los relativos a la Gestión de Recursos Humanos (seguridad social, derecho laboral, y compensación y beneficios, etc.) y las TIC (softwares de RRHH, herramientas de ofimática, etc.). Precisamente, en los últimos años se han activado como asignaturas optativas las asignaturas “Bases Financieras y Jurídicas en la Gestión de RRHH” y en el curso actual 2020/21 se ha actualizado la asignatura de “HR Analytics y Transformación Digital en la Gestión de RRHH”.

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 y exclusivo en la red profesional de LinkedIn con los egresados de todas las anteriores promociones y 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. Más

concretamente, en el Grupo creado (Grupo Oficial del Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de RRHH (UCM)) el contenido que se comparte está relacionado con diversos temas de interés dentro del área del Máster; tales como, nuevas tendencias en Recursos Humanos y Psicología del Trabajo, foros de empleo, experiencias profesionales, ofertas de empleo, actos y proyectos tanto del MPTOGRH como de la UCM, recomendaciones sobre eventos de Recursos Humanos, debates sobre temas en auge, etc.

En cuanto a las figuras del grupo, se debe señalar que la creadora, esto es, la coordinadora del MPTOGRH, es la propietaria del mismo. No obstante, los profesores que integran la Comisión de Coordinación del Máster son administradoras para que le ayuden a gestionar el grupo. La propietaria tiene las siguientes funciones: controlar la admisión de los miembros, las conversaciones, la configuración del grupo, las reglas, etc.

Por último, cabe destacar que este grupo de LinkedIn pretende funcionar como un Alumni, en el que los participantes también podrán encontrar ofertas de empleo en las publicaciones que otros compañeros compartan en base a las necesidades que puedan tener en las propias organizaciones y empresas donde trabajen. Sin embargo, debido al uso más extendido de LinkedIn entre los profesionales del sector del Máster y a su accesibilidad en el día a día, se considera que podría tener un mayor impacto que un Alumni propio del Máster

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Egresados del Máster de diferentes promociones contactan con la Coordinadora para establecer convenios de prácticas</li> <li>-Elaboración y resultados obtenidos en un Estudio de Empleabilidad, Satisfacción e Inserción Laboral en el Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de RRHH realizado.</li> <li>-Creación de un grupo específico y exclusivo en la red profesional de LinkedIn con los egresados y alumnos del Master</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Baja tasa de respuesta en Encuesta satisfacción a egresados en la encuesta que se ha enviado desde Rectorado que dificultan hacer una valoración de la información</li> </ul>

#### **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 2019/20 hemos tenido alumnos becados por el programa Erasmus, provenientes de las universidades francesas e italianas.

#### **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 2019/20 ha contado con 27 centros de prácticas. Algunos de estos centros ofrecen 2 plazas de prácticas, por lo que el total de plazas disponibles es de 30 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 qué prácticas está realizando 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 periodo 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 de Prácticas del Máster, la Coordinadora 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, a pesar de las circunstancias dadas en este curso por la pandemia, es positiva en general. 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 es positiva (7,17); su utilidad para encontrar empleo es de 7,00; la satisfacción recibida por parte del tutor es 7,50 y el valor formativo de las prácticas realizadas obtiene una alta valoración (7,75).

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 4,7/5.

Históricamente, las prácticas han sido cubiertas en su mayoría, así el 97,8% de los estudiantes cubrieron los 12 ECTS de Prácticas Externas tanto en el curso académico de 2017/18 como en el curso académico 2018/19. Lamentablemente en el curso 2019/20 el 23,08% de los alumnos no han podido finalizar las Prácticas. A pesar de la situación, en el curso 2019-20, el 76,92% de los alumnos finalizaron sus Prácticas Curriculares, con un excelente desempeño y con una valoración muy alta, tanto por parte de las empresas como de los propios alumnos (el 97,7% de los alumnos fueron evaluados con Sobresaliente). En la actualidad, de los alumnos que no pudieron finalizar sus prácticas durante el curso 2019/2020 por las circunstancias ya comentadas anteriormente (23,08%), la mitad de dichos alumnos ya están realizando prácticas, con una previsión de finalización de unos tres meses.

A pesar de las circunstancias dadas en el curso 2019/20 por la pandemia, las prácticas externas siguen siendo 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 (25%) las empresas incorporan, mediante contrato de trabajo, a los estudiantes que han estado realizando las prácticas en sus dependencias. En este curso 2019-20, un 45% han prolongado sus Prácticas Curriculares y aproximadamente un 20% se han incorporado a la empresa en la que realizaron las prácticas.

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 de Prácticas del Máster, 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.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Fidelización de empresas que mantienen convenios</li> <li>-Alto número 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número significativo de alumnos que no han podido realizar prácticas externas ante la situación dada a partir de marzo de 2020, en la que muchas empresas suspendieron su convenio de prácticas y otras no contemplaron hacer prácticas en remoto. Esta situación es excepcional, ya no se había dado a lo largo de las catorce promociones del Máster</li> </ul>

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.**

El título presentó la Memoria de Seguimiento durante el curso 2018/19, en el Informe emitido por la Oficina para la Calidad de la UCM todos los apartados se cumplieron, a excepción del apartado 1, que se cumplió parcialmente. En dicho Informe se recomendaba publicar el Calendario de Implantación del Título y revisar el CV de todo el profesorado, ya que había algún curriculum que no aparecía en la web del Máster. Se han realizado las acciones necesarias para llevar a cabo dichas recomendaciones.

**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.**

No procede

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.

	FORTALEZAS	Análisis de la fortaleza*	Acciones para el mantenimiento de las fortalezas
Estructura y funcionamiento del SGIC	-Creación de Comisión de Calidad de Posgrado (fusión de Comisión de Calidad de los Másteres y la Comisión de Calidad de Doctorado) - Elaboración de un único Sistema de Garantía de Calidad	Ver apartado 1	-Continuar trabajando en la Comisión de Calidad de Posgrado creada, analizando propuestas de mejoras que propongan los miembros de dicha comisión
Organización y funcionamiento de los mecanismos de coordinación	-Actividades Formativas Complementarias, realizadas durante la Semana de Acogida y durante otras dos semanas a lo largo del Curso, con invitación a profesionales de empresas. -Creación de un grupo Oficial en la red profesional <i>LinkedIn</i> . Este grupo, exclusivo del Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humano, está formado por alumnos, egresados y profesores del mismo. -Evaluación interna de la satisfacción/adecuación de las asignaturas del Máster y actividades complementarias realizadas. -Oficina de postgrado como apoyo administrativo a la Coordinación. -Prolongación de las Prácticas curriculares a Prácticas Extracurriculares.	Ver apartado 2	-Contar con presupuesto para invitar ponentes externos a UCM en actividades formativas complementarias y continuar con la organización de dichas actividades durante semana de acogida, semana de ciclos de conferencias, talleres. -Continuar revisando posibles solapamientos en actividades prácticas en las diferentes asignaturas con la información analizada de las evaluaciones de satisfacción. -Continuar ampliando miembros en el grupo Oficial del Máster de la red profesional. -Evaluar mejoras en la guía TFM. -Continuar contando con el apoyo administrativo de la oficina de postgrado, que debido al volumen tan alto de todos los Másteres debería de tener mayor soporte.
Personal académico	- Alta especialización de los profesores con reconocidas trayectorias docentes e investigadoras. - Evaluaciones muy positivas en las Encuestas de Evaluación Interna realizada desde la coordinación del Máster	Ver apartado 3	-Continuar con el Sistema de evaluación realizada desde la Coordinación de las asignaturas y acciones complementaras del Máster
Sistema de quejas y sugerencias	-Buzón de quejas y sugerencias -Reuniones obligatorias periódicas virtuales grupal con todos los alumnos -Reuniones periódicas con los delegados para seguimiento -Tribunal de reclamaciones	Ver apartado 4	-Continuar con sistemas de evaluación participativa
Indicadores de resultados	-Alta tasa de demanda del título -Porcentaje de cobertura del título -Tasa de graduación muy constante y elevada	Ver apartado 5.1.	-Seguir difundiendo Master a través de la página web

			-Continuar con el cronograma establecido del TFM para que los alumnos dispongan de más tiempo para contactar finalizar en los plazos establecidos
Satisfacción de los diferentes colectivos	-Satisfacción en las relaciones y comunicación de los diferentes agentes implicados en el título -Evaluación interna realizadas por la Coordinación del Máster con evaluaciones muy positivas	Ver apartado 5.2.	-Mantener encuesta interna del Máster de satisfacción de los alumnos con el título
Inserción laboral	-Contactos establecidos entre egresados del Máster de diferentes promociones con la Coordinadora para establecer convenios de prácticas -Elaboración y resultados obtenidos en un Estudio de Empleabilidad, satisfacción e Inserción laboral en el Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de RRHH -Creación de un grupo específico y exclusivo en la red profesional de LinkedIn con los egresados y alumnos del Master	Ver apartado 5.3.	-Desde Rectorado mejorar sistema de evaluación de satisfacción de egresados para lograr una mayor participación -Mantener encuesta interna del Máster de satisfacción y empleabilidad de egresados -Mantener contacto con egresados a través del grupo creado en la red profesional
Programas de movilidad			
Prácticas externas	-Fidelización de empresas que mantienen convenios -Alto número de centros de prácticas -Elevado porcentaje alumnos que realizan prácticas extracurriculares -Comisión de prácticas externas -Contar con la aplicación GIPE	Ver apartado 5.5.	-Mantener contacto con empresas con convenios -Mantener contacto con egresados a través del grupo creado en la red profesional
Informes de verificación, Seguimiento y Renovación de la Acreditación			

## 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. En la nueva estructura de Sistema de Garantía de Calidad, se ha detectado una debilidad en el arranque y en la aplicación del SIGC, y en la que se está trabajando en la actualidad, y es la definición y participación del agente externo en esta estructura.

2. Baja participación programa Docencia en asignaturas del Máster, debido al número de créditos mínimo requeridos para participar en el programa. En el Master de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos la docencia en las asignaturas es compartida entre dos o tres profesores, lo que dificulta que dichos profesores alcancen los créditos necesarios para ser evaluado. De los resultados del Programa Docencia del Curso 2019/20 el 38,6% solo son evaluados en el Plan Anual de Encuestas.

3. Tasa de no presentados en la asignatura de prácticas ante la situación dada a partir de marzo de 2020, ya que bastantes empresas suspendieron su convenio de prácticas y otras no contemplaban hacer prácticas en remoto. La excepcionalidad de la situación ha generado que el 23,08% de los alumnos no hayan podido finalizar las Prácticas en el curso 19-20, a diferencia del curso anterior en donde el 100% de los alumnos del Master cubrieron los 12 ECTS de Prácticas Externas con un excelente rendimiento. A pesar de la situación, en el curso 2019-20, el 76,92% de los alumnos finalizaron sus Prácticas Curriculares, con un excelente desempeño y con una valoración muy alta, tanto por parte de las empresas como de los propios alumnos, (el 97,7% de los alumnos fueron evaluados con Sobresaliente). Además se produjo una ampliación de las Prácticas curriculares a Prácticas Extracurriculares (>80%) y en un 25% los alumnos han entrado a formar parte de las mismas empresas.

4. Baja tasa de respuesta en encuesta satisfacción egresados en la encuesta desde Rectorado que dificultan hacer una valoración de la información.

### **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 título, desde la Coordinación del Máster en el curso 2019/2020, se ha elaborado un Cuestionario de Evaluación Interna de la satisfacción/adequación de las asignaturas del Máster y actividades complementarias realizadas para poder disponer de datos cuantitativos y cualitativos que permitan seguir mejorando. Al finalizar cada asignatura se les pidió a los alumnos que respondieran, de forma anónima, a un cuestionario (on-line) por asignatura con el objetivo de evaluar su nivel de satisfacción con los contenidos, metodología y profesor/es. Este cuestionario también se utilizó para evaluar la semana de acogida y las actividades complementarias realizadas en el mes de enero. La tasa de respuesta fue más alta que en las encuestas realizadas desde el Vicerrectorado de Calidad, probablemente porque se les solicitó su participación nada más finalizar cada una de las asignaturas, así como la semana de conferencias y talleres.

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. Como acción de mejora respecto al seguimiento de los egresados del título, se ha creado desde la Coordinación del Máster en el curso académico 2019/20, un Grupo específico y exclusivo en la red profesional de LinkedIn con los egresados de todas las anteriores promociones y alumnos del Master, con el consentimiento de todos ellos, de esta manera, en los próximos años se sumarán los alumnos de futuras promociones, esto facilitará 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. Más concretamente, en el Grupo creado (Grupo Oficial del Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de RRHH (UCM)) el contenido que se comparte está relacionado con diversos temas de interés dentro del área del Máster; tales como, nuevas tendencias en Recursos Humanos y Psicología del Trabajo, foros de empleo, experiencias profesionales, ofertas de empleo, actos y proyectos tanto del MPTOGRH como de la UCM, recomendaciones sobre eventos de Recursos Humanos, debates sobre temas en auge, etc.

3. Otra acción de mejora respecto al seguimiento de los egresados del título ha sido la elaboración de un Estudio de Empleabilidad, Satisfacción e Inserción laboral en el Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de RRHH a través de un Trabajo Fin de Máster dirigido por una profesora del Máster que es miembro de la Comisión de Coordinación del Master. A través de dicho estudio, el MPTOGRH cuenta con una herramienta que evalúa la empleabilidad, inserción laboral y satisfacción de los egresados y permite recoger datos sobre la ocupabilidad y trayectoria profesional de los egresados y, por ende, mejorar la empleabilidad de las promociones futuras, así como potenciar y poner en valor la calidad del Máster.

PLAN DE MEJORA	Puntos débiles	Causas	Acciones de mejora	Indicador de resultados	Responsable de su ejecución	Fecha de realización	Realizado/ En proceso/ No realizado
Estructura y funcionamiento del SGIC							
Organización y funcionamiento de los mecanismos de coordinación							
Personal Académico	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	2020/2021	En proceso
Sistema de quejas y sugerencias							
Indicadores de resultados	Tasa de no presentados en la asignatura de prácticas externas ante la situación dada a partir de marzo de 2020 (ver apartado 5.1.)	Muchas empresas suspendieron su convenio de prácticas y otras no contemplaron hacer prácticas en remoto	Continuar contactando con empresas para lograr nuevos convenios de prácticas de los alumnos	Cumplimiento de las prácticas externas	Coordinación del Máster y Coordinación de Prácticas del Máster	2020/2021	En proceso
Satisfacción de los diferentes colectivos	Baja tasa de respuesta en Encuesta satisfacción a diferentes colectivos en la encuesta que se ha enviado desde Rectorado que dificultan hacer una valoración de la información (ver apartado 5.2.)	Baja participación de los implicados en las encuestas	Evaluación interna realizadas por la Coordinación del Máster	Número de respuestas en las encuestas	Rectorado y Coordinación del Máster	2020/2021	En proceso

Inserción laboral	Baja tasa de respuesta en encuesta satisfacción egresados desde Rectorado (Ver apartado 5.3.)	Baja participación de los egresados en las encuestas	Mantener encuesta interna del Máster de satisfacción y empleabilidad de egresados  Mantener contacto con egresados a través del grupo creado en la red profesional	Número de respuestas en las encuestas	Rectorado y Coordinación del Máster	2020/2021	En proceso
Programas de movilidad							
Prácticas externas	Número significativo de alumnos que no han podido realizar prácticas externas ante la situación dada a partir de marzo de 2020 (ver apartado 5.5.)	Muchas empresas suspendieron su convenio de prácticas y otras no contemplaron hacer prácticas en remoto. Esta situación es excepcional, ya no se había dado a lo largo de las catorce promociones anteriores del Máster.	Continuar contacto con empresas para la firma de nuevos convenios	Cumplimiento de las prácticas externas	Coordinación del Máster y Coordinación de Prácticas del Máster	2020/2021	En proceso
Informes de verificación, seguimiento y renovación de la acreditación							

MEMORIA APROBADA POR EL ÓRGANO COMPETENTE COMISION PERMAMENTE DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA EL DÍA 11 DE DICIEMBRE DE 2020.