



VICERRECTORADO DE CALIDAD

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

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

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

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

CURSO 2020-21  
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

##### **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 2020-21 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	Lázaro López-Villaseñor	Vicedecano de Logopedia
Luis	Jáñez Escalada	Coordinador del Máster de Metodología de las CC. del Comportamiento y de la Salud
Raquel	Gómez de las Heras	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
José María	Ruiz Sánchez de León	Coordinador del Máster de Psicogerontología
Francisco	Gil Rodríguez	Coordinador del Máster de Prevención de Riesgos Laborales
Eva M <sup>a</sup>	Pérez García	Coordinadora del Máster de Psicología de la Educación
Jesús	Saiz Galdós	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
María	Crespo López	Coordinadora Programa de Doctorado
Santiago	Fernández González	Representante Dpto. Psicología Experimental Procesos Cognitivos y Logopedia
Jose Antonio	Periáñez Morales	Representante Dpto. Psicología Experimental Procesos Cognitivos y Logopedia (suplente)
José Manuel	Andreu Rodríguez	Representante Dpto. de Psicología Clínica

Fernando	Chacón Fuertes	Representante Dpto. de Psicología Social, del Trabajo y Diferencial
Jesús	Alvarado Izquierdo	Representante Dpto. de Psicobiología y Metodología de las CC. del Comportamiento
Jose Antonio	López Moreno	Representante Dpto. de Psicobiología y Metodología de las CC. del Comportamiento (suplente)
Álvaro	Marchesi Ullastres	Representante Sección Departamental de Investigación y Psicología de la Educación
Leire	Legarra	Representante de estudiantes de los Másteres Oficiales de la Facultad de Psicología
Manuel	Iglesias	Representante de estudiantes del Programa de Doctorado
Ana I.	Montero Muñoz-Reja	Representante del PAS
Bárbara	Horillos Álvarez	Agente externo: CES Cardenal Cisneros

### **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 las mismas.
- Proponer los objetivos de calidad de las titulaciones oficiales de posgrado de la Facultad de Psicología y sus modificaciones.
- Reflexionar sobre las problemáticas, incidencias y sugerencias sobre los títulos y elaborar posibles propuestas de mejora de estos títulos.
- Recoger información y evidencias sobre el desarrollo y aplicación del programa formativo de las titulaciones de posgrado (objetivos, desarrollo de la enseñanza y aprendizaje y otros).
- Gestionar el Sistema de Información de las titulaciones oficiales de posgrado de la Facultad de Psicología.
- Elaboración anual de una memoria de las actuaciones desarrolladas por la Comisión.

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

- La Comisión de Calidad de Posgrado se reunirá en sesiones ordinarias y extraordinarias.
- En sesiones ordinarias habrá de reunirse, al menos, dos veces por curso (una vez por semestre).
- Las reuniones estarán presididas por el/la Decano/a de la Facultad de Psicología o persona en quien delegue.
- Ejercerá como secretario de la Comisión de Calidad el profesor/a de menor categoría y antigüedad.
- Compete al Decano/a convocar las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Comisión de Calidad, así como la fijación del orden del día de las reuniones. En el caso de sesiones extraordinarias, serán por iniciativa del presidente o cuando así lo solicite un mínimo del 20% del total de miembros. La convocatoria de estas sesiones se realizará con una antelación mínima de veinticuatro horas y contendrá el orden del día de la reunión.

Los acuerdos se adoptarán por asentimiento o por votación pública a mano alzada, a propuesta de su presidente, exigiéndose en este último caso la mayoría simple de los asistentes. En caso de empate, el presidente dispondrá de voto de calidad. En todo caso la propuesta de modificación del Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Calidad, la propuesta de creación de nuevas estructuras dentro de la Comisión o la modificación de los objetivos de calidad de los títulos requerirá su aprobación por mayoría absoluta.

- Los acuerdos y decisiones adoptados por la Comisión de Calidad tendrán los efectos que les sean propios en función de su contenido y de lo establecido en la normativa vigente.
- Los acuerdos y decisiones adoptados por la Comisión de Calidad se comunicarán a los interesados para realizar los cambios y mejoras oportunas. Así mismo se elevará a la Junta de Facultad para su conocimiento y, en su caso, para su ratificación.

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

#### REUNIONES DE LA COMISIÓN DE CALIDAD DE POSGRADO

Fecha	Temas tratados	Problemas analizados, acciones de mejora, acuerdos adoptados
9 de diciembre 2020	Seguimiento Programa de Doctorado	Se analiza y se aprueba el documento presentado y se abordan las dificultades en la recogida de información para la elaboración de la memoria de seguimiento del título. Se aprueba la memoria de seguimiento presentada.
	Seguimiento Másteres Oficiales	Se presentan las memorias de seguimiento de cada máster y se analizan en especial cómo se ha articulado en cada título la inserción laboral y satisfacción de los egresados. Se aprueban.
25 de febrero de 2021	Informes de autoevaluación en procesos de acreditación	Se analizan y se aprueban los dos autoinformes presentados para la acreditación de los Másteres de Psicogerontología y Prevención de Riesgos Laborales.
8 de abril 2021	Informes de autoevaluación en procesos de acreditación	Se presentan y aprueban los informes de autoevaluación del Máster de Intervención Logopédica y del Máster de Psicología Social.

19 de mayo 2021	Valoración del curso 20-21 y planificación del curso 21-22	Se analiza el desarrollo del curso 20-21. En relación con la docencia no se han producido situaciones de especial dificultad por la situación de pandemia, las prácticas se han visto más afectadas y se han articulado soluciones diferentes como alternativas on-line o ampliar plazos de realización de las prácticas. La previsión para el año siguiente es mantener la docencia presencial.
	Procesos de verificación	Se presenta y se aprueba la propuesta de memoria verificada del Máster de Psicología del Envejecimiento, Bienestar y Calidad de Vida.

FORTALEZAS      DEBILIDADES

Durante el curso 20-21 se han consolidado las estructuras de coordinación previstas en el Sistema de Garantía Interno de Calidad de Centro, lo que ha supuesto importantes ventajas a la hora de favorecer la colaboración entre las diferentes titulaciones de posgrado.

Este curso, se ha incorporado de forma activa un agente externo a la Comisión, tal y como se planteó en la memoria de seguimiento anterior. Esta figura ha aportado una visión externa que ha resultado muy enriquecedora en las reuniones de la comisión.

El trabajo de la Comisión ha permitido, por un lado, identificar áreas de mejora comunes a los títulos como la participación en las encuestas de satisfacción que realiza la UCM o la mejora de las páginas web y, por otro lado, compartir iniciativas que cada máster ha ido incorporando en relación con la inserción laboral.

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

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

### MECANISMOS DE COORDINACIÓN VERTICAL

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

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

## MECANISMOS DE COORDINACIÓN HORIZONTAL

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

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

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

**Comisión de Coordinación del Máster:** está compuesta por la coordinador del Máster, 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, todas las reuniones se realizaron en remoto siguiendo las recomendaciones sanitarias. En el curso 20-21 se realizaron reuniones periódicas (al menos una al mes) entre los miembros de la comisión de coordinación, con el objetivo de hacer un seguimiento de las prácticas, sesiones teóricas, seminarios de formación complementaria y evolución de la situación sanitaria.

En el curso 2020-2021 se realizaron cuatro reuniones en las que asistieron la mayoría de los profesores del Máster que estaban convocados (porcentaje de asistencia=94%). 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.

Tabla 2. Temas tratados por la Comisión de Coordinación de Máster de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos (Curso 2020/21).

Fecha	Temas tratados	Problemas analizados, acciones de mejora, acuerdos adoptados
23-9-2020	Información matrículas Planificación Semana de acogida TFM convocatoria septiembre Planificación Acciones formativas complementarias	Acuerdos sobre planificación semana de acogida Acuerdos sobre protocolo actuación ante ausencia por confinamientos
5-2-2021	Informe desarrollo y evolución del primer cuatrimestre Informe de evaluaciones internas del primer cuatrimestre Informe evolución prácticas Informe asuntos económicos/presupuesto Planificación curso 2021-22 Propuesta mejoras y actualización en contenidos	Establecimiento cronograma para TFM Acuerdo compromiso profesores para organización semana formación/talleres realizada en semana de enero Se crea una comisión de trabajo para futura reunión con profesores de asignaturas obligatorias para analizar y actualizar contenidos temáticos

	asignaturas para el curso 21-22 Tribunales TFM convocatoria extraordinaria de febrero	
10-3-2021	Mejora y actualización de contenidos de asignaturas obligatorias de Máster	Se reestructuran algunos temas concretos de las asignaturas “Técnicas en organización” y “Gestión y Desarrollo de RRHH”  Se solicita a la Comisión de Estudios y Calidad de la Facultad el cambio de cuatrimestre de la asignatura obligatoria a primer cuatrimestre “Técnicas en Organización” como mejora en la docencia del Máster
1-6-2021	Comisiones Defensa TFM Informe de evaluaciones internas segundo cuatrimestre Horarios y cronograma curso 2021-22 Informe gasto del presupuesto Informe sobre prácticas externas Informe sobre admisión y solicitudes de Máster para el curso 21-22	Establece convocatorias defensas TFM Aprueban horarios y cronograma para curso 2021-22

**Como acciones de mejora:**

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



a los alumnos los temas más actuales y novedosos que se están implantando en las organizaciones y que son “nichos de trabajo” para los alumnos del Master. En la organización de estos encuentros participan la coordinadora y los profesores del Master. En este sentido, en el curso 2020-2021, además de las dos semanas de formación complementaria, se han desarrollado sesiones formativas, con una periodicidad bimensual, realizadas de forma virtual ya que tenían lugar los viernes, con la presentación de temas actuales y novedosos que han servido como apoyo y complemento a los contenidos de las asignaturas impartidas. En estos seminarios han participado Directores y Responsables de RRHH de importantes empresas privadas y Organismos públicos (IBM, Banco Santander, Comunidad de Madrid, BBVA, etc.).

- 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.
- Desarrollo y mantenimiento 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 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 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. Durante el curso 20-21 esta red ha crecido notablemente y en la actualidad cuenta con casi 400 miembros que realizan publicaciones de ofertas, congresos, seminarios e información de actualidad que puede ser de interés para egresados del Máster así como los alumnos que se encuentran realizando el Máster.

- Evaluación interna de la satisfacción/adequación 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 feed-back 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. Un vez finalizadas las sesiones de clases, a partir del mes de abril y hasta la defensas de los Trabajos fin de Máster (mes de julio), se realizaron sesiones grupales virtuales periódicamente, cada quince 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. 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.
- Es la persona designada para la interlocución con los alumnos y con el Coordinador del Máster respecto a la asignatura.

Como **acciones de mejora:**

- Se han realizado los ajustes para programar de forma coherente los contenidos de las sesiones que imparte cada profesor de la asignatura y que constituyen el Cronograma de la asignatura.
- Se estableció que cada asignatura debería impartirse por dos profesores, para garantizar el sistema de sustitución en caso de necesidad, en concreto en el Curso 2020/21 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.
- Creación de un Campus Virtual para cada asignatura, donde se sube el cronograma y la presentación de la asignatura, al que pueden acceder todos los alumnos y profesores de la misma, que hará las veces de intranet.
- En el curso 2020/21 se han realizado dos mejoras importantes en las asignaturas optativas.

La primera de ellas, se refiere a la asignatura optativa denominada “Tics en la Gestión de RRHH” cuyos contenidos, en función de los cambios tecnológicos producidos en las herramientas digitales en la gestión de los RRHH, han sido actualizados, así como la

denominación de la asignatura, pasándose a llamar en el curso 2020/2021 “HR Analytcs y Transformación Digital en la Gestión de RRHH”. De este modo, se ha producido una actualización, innovación y mejora adaptando dichos contenidos a las demandas y actuaciones de los RRHH en las organizaciones actuales. Destacar que las encuestas de satisfacción interna en dicha asignatura muestran una mejora de los resultados al compararlo con la satisfacción mostrada por los alumnos en años anteriores en dicha materia.

La segunda mejora, es la creación y puesta en marcha de la asignatura optativa “Emprendimiento y Creación de valor”. Esta propuesta es resultado del análisis de las necesidades del mercado laboral así como la temática que hoy es clave en la gestión de los RRHH en las organizaciones. La evaluación recibida por parte de los alumnos en dicha asignatura ha sido especialmente positiva, considerando que la temática es actual y novedosa y manifestando que el profesorado de dicha asignatura es experto y ha facilitado herramientas innovadoras en temas de emprendimiento.

Estas mejoras han surgido a partir de las reuniones entre los coordinadores de las asignaturas del Máster y la coordinadora del Máster, así mismo han sido aprobadas en Junta de Facultad, tanto el cambio de denominación de la asignatura “HR Analytcs y Transformación Digital en la Gestión de RRHH”, como la propuesta de la nueva asignatura optativa “Emprendimiento y Creación de valor”.

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

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

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

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

- 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 Oficina de Postgrado permite agilizar muchos trámites y tareas administrativos como apoyo a 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. <http://psicologia.ucm.es/oficina-de-postgrado>. Esta oficina ha contribuido a mejorar sustancialmente la gestión del Máster, pero convendría reforzarla pues el aumento de Másteres Oficiales ha sido considerable y hay una gran carga de trabajo.

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

En el curso 2020/21, a pesar de la situación en la que se encontraban muchas empresas, el 100% de los alumnos del Master han cubierto los 12 ECTS de Prácticas Externas con un excelente rendimiento, los tutores externos envían un informe del desempeño de los estudiantes, que en un 97% de los alumnos es superior al 4,9%. En este sentido, otra fortaleza del Master es la prolongación a Prácticas Extracurriculares de la mayoría de las Prácticas Curriculares (>80%) y en algunos casos (25%) las empresas incorporan mediante contrato de trabajo, a los estudiantes que han estado realizando las prácticas en sus dependencias. Únicamente es importante destacar que un porcentaje de las prácticas realizadas fueron en remoto, con una presencialidad del 20-30%, situación que no es la deseable, los alumnos no pudieron asistir a las empresas, ya que éstas estaban en situación de teletrabajo con toda su plantilla.

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 2020/2021 se han convocado diez reuniones de Coordinación, cuya misión ha sido servir de foro de debate de la organización del Master, de la incorporación de mejoras, de conocer los informes remitidos por la Oficina de Calidad de la UCM y por la ACAP, además se han tratado aspectos pertinentes sobre la docencia y desarrollo del curso, se han corregido los solapamientos existentes entre asignaturas obligatorias. Además se han realizado mejoras en la asignatura “Tics en la Gestión de RRHH” cuyos contenidos han sido actualizados, así como la denominación de la asignatura, pasándose a llamar en el curso 2020/2021 “HR Analytics y Transformación Digital en la Gestión de RRHH”. Además se ha creación y puesto en marcha de la asignatura optativa “Emprendimiento y Creación de valor”. Además se han complementado las actividades prácticas desarrolladas entre asignaturas de forma que el alumno trabaje la interacción entre ambas materias sin que existan solapamientos en el contenido.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
-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.	-A pesar de haber cubierto al 100% las prácticas externas del alumnado, tanto curriculares como un elevado número con prácticas extracurriculares, la situación de pandemia ha obligado que, en muchos casos, las prácticas se han realizado en remoto, lo que

<p>- Desarrollo y mantenimiento del 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. La red establecida permite: 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 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/adecuación 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 e innovación de los 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>dificulta el contacto directo con las organizaciones y reduce la aportación formativa de las prácticas, a pesar de ello, tanto las empresas como los alumnos mostraron una elevada satisfacción con las prácticas realizadas.</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=6% (Memoria Verificada=17%); Profesor Titular de Universidad=30% (Memoria Verifica= 30%); Profesor Contratado Doctor=53% (Memoria Verifica=26%); Profesor Asociado=11% (Memoria Verifica=9%). Las diferencias existentes con respecto a la Memoria Verificada se producen por la jubilación de algunos profesores catedráticos y 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.

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	11,8%	4,6%	0
Catedrático de Universidad	5,9%	2,2%	5
Contratado Doctor	47,1%	64,1%	8
Contratado Doctor Interino	11,8%	11,4%	0
Emérito	5,9%	5,3%	1
Titular de Universidad	17,5%	14,3%	8

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 15% 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 45% de los profesores tiene una experiencia docente entre 25 y 40 años. El 45% 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 24 % de los profesores tiene 2 sexenios (Memoria Verifica=17%).

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

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

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

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

	<b>1º curso de seguimiento Curso 2018/19</b>	<b>2º curso de seguimiento Curso 2019/2020</b>	<b>3º curso de seguimiento Curso 2020/2021</b>
<b>IUCM-6 Tasa de participación en el Programa de Evaluación Docente</b>	55%	50%	88,2%
<b>IUCM-7 Tasa de evaluaciones en el Programa de Evaluación Docente</b>	22,2%	22,2%	83,3%
<b>IUCM-8 Tasa de evaluaciones positivas del profesorado</b>	75%	100%	100%

Los profesores se evalúan de acuerdo al programa Docencia de la UCM. En el curso 2020-2021 ha habido un notable incremento en la participación en el Programa de Evaluación Docente por parte del profesorado en este programa (88,2%). 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 Docencia 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 Docencia, en concreto el 20% ha obtenido puntuación excelente, 40% muy positiva y el 40% restante evaluación positiva.

Como una acción de mejora y complemento 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.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alta especialización de los profesores con reconocidas trayectorias docentes e investigadoras.</li> <li>- Evaluaciones muy positivas de los profesores en las Encuestas de Evaluación Interna realizada desde la coordinación del Máster</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-A pesar de haberse incrementado notablemente la tasa de participación en el programa Docencia, existe un número de profesores que no pueden ser evaluados en dicho programa, debido al número de créditos mínimo en cada una de ellas, ya que la docencia en una asignatura se comparte con otros profesores.</li> </ul>

#### 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%20Buzón%20quejas%20y%20reclamaciones%20Master%20resumido12.pdf>

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

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSezqHPHdfGWAVQy10B7r28clz7B12a-IFGCrUEonz4C-5UPxQ/viewform?embedded=true&formkey=dEJLM3NpQjA5NEg2ZGhFVfhtZEE4NVE6MA>

Fundamentalmente, en el curso 2020-2021, los alumnos han utilizado este buzón para preguntar o consultar información sobre la preinscripción, cambios de asignaturas y tramitación del Título. Es decir, ha servido más, como cauce de información, atendido amablemente por la Oficina de Postgrado de la Facultad de Psicología y por la responsable de Másteres de la Secretaría de Alumnos. Para la gestión de las reclamaciones, el centro tiene establecido un procedimiento específico para la recogida, la resolución y el control del número y tipo de reclamación.

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

**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 2020-2021, a partir de las finalización de las sesiones teóricas, es decir a partir del 20 de abril de 2021, la Coordinadora ha realizado sesiones virtuales grupales con todos los alumnos del Máster con una periodicidad quincenal, el objetivo de estas sesiones de tutoría-grupales era informar y realizar un seguimiento exhaustivo respecto a la situación de las practicas, realización de los Trabajos Fin de Máster y demás asuntos que pudieron surgir hasta la fecha de defesa de los Trabajos Fin de Máster (7-9 julio). 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
-Buzón de quejas y sugerencias	-A pesar de que en el curso 2020/2021 los alumnos han utilizado este buzón para

<ul style="list-style-type: none"> <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>	<p>preguntar o consultar información sobre la preinscripción, cambios de asignaturas y tramitación del Título, etc., 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</p>
---	--

## 5. INDICADORES DE RESULTADO

### 5.1 Indicadores académicos y análisis de estos

#### INDICADORES DE RESULTADOS

*ICM- Indicadores de la Comunidad de Madrid *IUCM- Indicadores de la Universidad Complutense de Madrid	1º curso de seguimiento Curso 2018/2019	2º curso de seguimiento Curso 2019/2020	3º curso de seguimiento Curso 2020/2021
ICM-1 Plazas de nuevo ingreso ofertadas	50	50	50
ICM-2 Matrícula de nuevo ingreso	44	47	36
ICM-3 Porcentaje de cobertura	88%	94%	72%
ICM-4 Tasa de rendimiento del título	98,9%	94,31%	98,97%
ICM-5 Tasa de abandono del título	0%	0%	0%
ICM-7 Tasa de eficiencia de los egresados	98,69%	99,34%	93,75%
ICM-8 Tasa de graduación	97,56%	100%	100%
IUCM-1 Tasa de éxito	100%	100%	100%
IUCM-5 Tasa de demanda del máster	974%	766%	424%

<b>IUCM-16</b> <b>Tasa de evaluación</b> <b>del título</b>	98,94%	94,31%	98,97%
--	--------	--------	--------

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

En el curso 2020/2021, el número de plazas ofertadas coincide con lo señalado en la Memoria Verificada (N = 50).

**ICM-2.** Matrícula de nuevo ingreso (36)

El número de matrículas de alumnos de nuevo ingreso en el curso 2020/2021 sufrió un notable descenso, ya que el curso previo el número de matrículas nuevas fue de 47. Este descenso es debido a la incertidumbre creada por la situación de pandemia, se produjeron anulaciones de matrícula la semana previa al inicio del Máster e incluso varias personas anularon durante la primera semana, en concreto alumnos que residían fuera de Madrid, decidieron anular matrícula los últimos días establecidos para anulaciones.

En concreto, en el 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 en la segunda convocatoria, aún así durante la última semana de septiembre, ya iniciado el Máster, se produjeron cuatro anulaciones de matrícula, debido a la situación de crisis sanitaria y económica.

En el curso 2020/2021 tras las dos primeras convocatorias y, a pesar de que la oferta de plazas era de 50, fueron admitidas muchas más preinscripciones, pues el objetivo era cumplir al 100% con el IMC-2 e IMC-3, sin embargo se quedaron plazas sin cubrir, generado por la inseguridad sanitaria, ya que a pesar de las circunstancias, se hizo mucho énfasis en la prespecialidad al 100% del Master ante las cuestiones planteadas por alumnos de fuera de Madrid.

En el Máster de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos las matrículas de nuevo ingreso cada año son muy estables, en torno a los 47 alumnos. Sin embargo, dadas las circunstancias por la excepcionalidad de la situación, a pesar de haberse reducido el número de matrículas durante el curso 2020/2021, el número de alumnos ha permitido asegurar la calidad de la enseñanza y poder ofertar todas las asignaturas optativas un número adecuado en todas ellas.

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 2021/22 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. Otra medida de fidelización y compromiso sería informar de posibles medidas de financiación de los estudios y de un mayor número de becas.

**ICM-3. Porcentaje de cobertura (72%)**

El 72% de las plazas de nuevo ingreso ofertadas en el curso académico 2020/21 han sido cubiertas, se ha producido un importante descenso del porcentaje del curso 20/21 con respecto al de 2019/20 (94%). 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 (98,97%)**

El 98,97% de los créditos ordinarios matriculados en curso académico 2020/21 han sido superados. La tasa de rendimiento del Master se ha incrementado notablemente con respecto a la del curso académico 2019/20 (94,3%), ambos cursos muestran en un alto nivel de éxito. A pesar de la situación de excepcionalidad producida en los cursos 19/20 y 20/21, , la tasa de rendimiento en el resto de asignaturas, incluidas el Trabajo Fin de Master ha sido muy satisfactoria. 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 todas las asignaturas y defensas de los Trabajos Fin de Máster.

Además, respecto a las prácticas externas es muy importante destacar que, a pesar de la dificultad de realizar prácticas en las empresas, la totalidad de los alumnos matriculados en Prácticas Externas, a fecha 31 de agosto, habían finalizado la totalidad de sus prácticas, incluso un elevado número de alumnos realizaron prácticas extracurriculares, llegando a realizar hasta 900 horas en las empresas colaboradoras con las prácticas.

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

La Tasa de Abandono en el curso 2019-2020 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 (93,95%)**

Los estudiantes graduados en el curso académico 2020/21 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 y 2020/21. 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 (100%). La tasa de graduación prevista en la Memoria Verifica del Título es del 90%, tanto en el 2019/20 como en el curso 2020/21 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 2020/21 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 (424%)**

Para el curso 2020/21 y a pesar de las circunstancias sanitarias, el Master de Psicología del Trabajo de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos presentó una demanda por parte de los estudiantes ocho veces mayor a la oferta total de plazas de nuevo ingreso. La tasa de demanda del máster, pesar de ser alta, muestra un importante descenso en el curso académico 2020/21 con respecto al del curso 2019/20 (766%), esto viene explicado fundamentalmente por la crisis económica, y el miedo e incertidumbre generados por la pandemia. Además, la labor de revisión por la Oficina de Admisión a Másteres del Rectorado, al revisar las solicitudes fundamentalmente de estudiantes fuera del EEES, retira aquellas que no tengan una homologación de estudios concedida. Esta bajada de la Tasa de demanda del Máster se suma al descenso significativo del número final de matriculados, que, como ya se ha comentado, la pandemia ha producido un número elevado en la anulación de matrículas hasta el último momento de inicio del Máster en el curso 20/21.

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 (98,97%)**

El 98,97% de los créditos matriculados evaluados en curso académico 2020/21 en el Plan de Estudios del Master de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos fueron superados, superando a los resultados obtenidos en el curso académico 2019/20 (94,31%). 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 2020-2021. 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	7	7	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	2	3	2	0
DESARROLLO DE ORGANIZACIONES	21	21	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	1	13	7	0
DESARROLLO DEL PERSONAL	27	27	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	0	12	14	1
DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	37	37	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	0	16	21	0
FORMACIÓN DE PERSONAL	36	36	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	0	20	15	1
MARKETING Y PS.CONSUMO	14	14	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	0	9	5	0
ORIENTACIÓN, INSERCIÓN E INTEGRACIÓN LABORAL	8	8	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	0	0	7	1
PRÁCTICAS EXTERNAS	48	39	9	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	0	6	42	0
SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL	35	35	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	5	23	6	1
TÉCNICAS EN ORGANIZACIÓN	36	36	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	2	22	11	1
HR ANALYTICS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN RECURSOS HUMANOS	19	19	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	0	5	14	0
EMPREDIMIENTO Y CREACIÓN DEL VALOR	8	8	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	0	3	5	0
TRABAJO FIN DE MÁSTER	46	37	9	91,30%	100,00%	8,70%	94,59%	4	0	2	24	14	2

Tabla 5.Resultados asignaturas curso académico 2020-2021

Los resultados en la asignaturas señalan que las tasas de aprobados sobre el número total de matriculados son del 100% en todas las asignaturas presenciales, obligatorias y optativas, con un porcentaje muy alto de notables (45%) y sobresalientes (48%) y sólo 3,5% los que alcanzan una calificación de aptos, estos datos son especialmente positivos. Respecto a la asignatura de Practicas Externas es importante destacar el 100% de los alumnos finalizaron sus prácticas antes del 31 de agosto de 2021, este dato supone una fortaleza importante, ya que del total de alumnos matriculados (48), 39 eran en primera matrícula y 9 en segunda matrícula, éstos últimos eran alumnos que no pudieron realizar las prácticas durante el curso 2019/2020 por los problemas generados por la pandemia y en concreto por el confinamiento que obligó a empresas a suspender los convenios de prácticas. A pesar de las circunstancias, los resultados de aprendizaje en las prácticas externas en el curso 2020-2021 parecen indicar una buena adquisición de las competencias requeridas, con un 12% de notables y un 88 % de sobresalientes sobre el total de los alumnos, 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 2020/21 se han presentado 42 Trabajos Fin de Master (91%), 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 2020/21 son de 5% Matrícula de Honor; 34% Sobresaliente; 57% Notable; 4% Aprobado y 0% Suspenso.

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 -Alta tasa de rendimiento -Tasa de graduación muy constante y elevada	- La tasa de cobertura del curso académico (2019/2020) se ha visto reducida debido a la situación de incertidumbre y crisis que hemos padecido por la pandemia, produciéndose un descenso significativo del número final de matriculados, ya que se produjeron anulaciones de matrículas incluso durante la primera semana de inicio del Máster en el curso 20/21.

**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 Curso 2018/2019	2º curso de seguimiento Curso 2019/2020	3º curso de seguimiento Curso 2021/2021
IUCM-13 Satisfacción de alumnos con el título	7,3	6,7	6,7
IUCM-14 Satisfacción del profesorado con el título	8,7	8,6	9,1
IUCM-15 Satisfacción del PAS del Centro	8,1	8,1	8,5

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

Respecto a la tasa de respuesta de los alumnos es de un 24,6% 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 2020-2021, la satisfacción de los alumnos con el Título (6,7) es la misma que la del curso anterior 2019-2020.

La satisfacción con el desarrollo académico del título es alta, consideran que tienen unos objetivos claros (7,2), el plan de estudios es adecuado (6,3), con una dificultad apropiada (6,9) y que se integra adecuadamente la teoría y la práctica (7,1); además consideran que la cantidad de alumnos por aula es adecuada (6,8) y están satisfechos con la relación calidad-precio de Master (6,7). 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 (7,1) pero no son todo lo innovadores y novedosos que quisieran (4,9) y valoran como útil el trabajo personal no presencia (7,3). 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 (7,2) es bastante alta, la formación recibida (6,6), además reconocen que dicha formación les posibilita el acceso al mundo laboral (6,8). La satisfacción con los profesores de la titulación es de 7,5 y la asistencia a tutorías es alta y su satisfacción con las mismas es de 6,6.

En relación a las Prácticas Externas curriculares y a la Gestión que se realiza desde la Facultad la satisfacción es alta (8), así como con la atención recibida por parte de los tutores de prácticas (6,6), el valor formativo de dichas prácticas es bastante positivo (7,5) y la utilidad de las mismas para encontrar empleo es de 7,5. Los indicadores de Compromiso de los alumnos con la titulación muestran que un 79% elegiría realizar la misma titulación y en la misma Universidad (70%).

Desde la coordinación del Máster, como acción de mejora propuesta en el curso 2019/20, durante el curso 2020/21 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 (89%). 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 1,8% puntuaron con 2 sobre 5; otro 1,8% puntuaron 3, el 63,6% con un 4/5 en su satisfacción y el 32,8% valoraron con la máxima puntuación de 5. Respecto a si se facilitó información clara sobre el programa y objetivos de la asignatura, el 92,2 % 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 92% entre 4 y 5. En cuanto a la carga de trabajo en las asignaturas, la media total fue de 5,3, 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 7,5% mostró la puntuación 3/5, el 46,4% puntuó con 4/5 y el 46,1% valoró con 5 sobre 5.

#### **IUCM-14. Satisfacción del profesorado con el Máster (9,1)**

El Informe de la Encuesta al Personal Docente e Investigador nos indica un nivel de participación de un 100%, la totalidad del profesorado han cumplimentado la encuesta. El indicador Satisfacción del profesorado en curso académico 2020/21 con el Máster es 9,1 (Mdna=9). Entre los diferentes aspectos de la titulación, en relación a la adecuación del plan de estudios (9,1); disponer de objetivos claros (8,8) (Mediana=9) y poder cumplir el programa (9,3) (Mediana=9). En relación a la Coordinación de la titulación la satisfacción es 9,5

(Mdna=10) y los profesores están satisfechos con la integración de los conocimientos teóricos y prácticos 9,3 (Mdna=10). Se sienten satisfechos con el tamaño del grupo (9). Consideran que las calificaciones están disponibles en un tiempo adecuado (10) y que el nivel de dificultad es el apropiado (9), además están muy satisfechos con el cumplimiento del programa (9,5).

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

#### **IUCM-15. Satisfacción del PAS del Centro (8,5)**

La satisfacción del PAS en el curso 2020/2021 es de 8,5, porcentaje superior al obtenido en el curso 2019/20 (8,1) su nivel de participación es de 22,7%, dato que 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) y con los profesores (6,9), pero de la que se sienten más satisfechos es de la que tienen con sus compañeros de servicio (9,5) y de la relación con el alumnado (8). Los aspectos que producen mayor insatisfacción son el Servicio de Riesgos Laborales (5,9), el plan de Formación (5,6) y la seguridad en las instalaciones (7).

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.

#### **Satisfacción para los Agentes Externos miembros de la Comisión de Calidad**

Los agentes externos miembros de la Comisión de Calidad muestran puntuaciones elevadas para los distintos aspectos evaluados. Respecto a la metodología del trabajo de la comisión de calidad (10), así como la satisfacción global con la actividad desarrollada en la comisión reflejan puntuaciones excelentes (10). Aspectos como satisfacción por la participación en la toma de decisiones que afectan a la evolución de la titulación (8) y la percepción acerca del desarrollo y evolución de los títulos en los que participa como agente externo muestran igualmente puntuaciones elevadas.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
-Satisfacción en las relaciones y comunicación de los diferentes agentes implicados en el título -Evaluación interna realizadas por la Coordinación del Máster en todas las	-Baja tasa de respuesta de los alumnos en las encuestas de satisfacción

asignaturas del título y actividades complementarias realizadas -Valoraciones muy positivas en la evaluación interna	
---	--

**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 que se ha enviado desde el Rectorado contempla un n=6. La satisfacción global de los encuestados es de 7,2. Los resultados muestran altas puntuaciones en la satisfacción respecto al grado de cumplimiento de los objetivos (7), la utilidad del trabajo no presencial (6,7) y la valoración positiva del componente práctico del Máster (7,5) y la integración teoría/práctica 7,5. Por otra parte, los egresados se muestran especialmente satisfechos con la formación recibida y su relación con las competencias dadas en la titulación, especialmente destacan como competencias adquiridas mejora valoradas la capacidad de organización, el aprendizaje, capacidad de análisis, manejo de dificultades, expresión y comunicación. La satisfacción general con la formación recibida es de 7,67 y respecto a la relación calidad/precio es 8,5.

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.

Como acción de mejora, desde el Master de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos, durante curso académico 2019/20, se creó un grupo específico y exclusivo en la red profesional de LinkedIn con los egresados de todas las anteriores promociones y alumnos del Master. Gracias a esta iniciativa a lo largo del curso 2020/21 se han ido sumando más alumnos de la antiguas promociones, lo que ha permitido tener contacto actualizado con todos ellos y a 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. Otro aspecto a destacar es que en el que los participantes pueden encontrar ofertas de empleo en las publicaciones que otros compañeros comparten en base a las necesidades que puedan tener en las propias organizaciones y empresas donde trabajen.

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.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
------------	-------------

<p>-Egresados del Máster de diferentes promociones contactan con la Coordinadora para establecer convenios de prácticas</p> <p>-Mejora y crecimiento del grupo específico y exclusivo en la red profesional de LinkedIn con los egresados y alumnos del Master</p>	<p>-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</p>
--	--

#### **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. En el Máster de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos suelen participar alumnos becados por el programa Erasmus, provenientes de universidades europeas. En el curso 2020/2021 por la situación de pandemia no ha habido alumnos de dicho programa.

#### **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 2020/21 ha contado con 38 centros de prácticas. Algunos de estos centros ofrecen 2 y 3 plazas de prácticas, por lo que el total de plazas disponibles es de 55 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 la coordinadora 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 virtual 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 (8); su utilidad para encontrar empleo es de 7,5; la satisfacción recibida por parte del tutor es 6,6 y el valor formativo de las prácticas realizadas obtiene una alta valoración (7,5).

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 en el curso académico de 2018/19. Lamentablemente en el curso 2019/20 el 23,08% de los alumnos no pudieron finalizar sus Prácticas. A pesar de la situación, en el curso 2020/21 el 100% 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 el curso 2020/2021 contamos con una matrícula de 48 alumnos en las prácticas externas, a pesar de ese número tan elevado de alumnos la tasa de éxito fue del 100%.

A pesar de las circunstancias generadas 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 practicas.

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>-Un porcentaje elevado de alumnos realizaron parte de sus prácticas curriculares en remoto, generada por la situación sanitaria.</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 2019/20, 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 en la categoría Información relativa a los procesos de calidad de la titulación el desplegable con la información de mejoras implantadas; además recomendaban disponer en la web de información relativa a las encuestas de satisfacción de los diferentes colectivos e inserción laboral de la titulación, así como incluir el apartado calendario de implantación del título.

Se han realizado las acciones necesarias para llevar a cabo dichas recomendaciones. Se han añadido el calendario de implantación del título y en la información relativa a los procesos de calidad de la titulación se han incluido los informes de satisfacción de los colectivos con la titulación, así como las mejoras implantadas en el Máster.

**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	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Consolidación de las estructuras de coordinación previstas en el Sistema de Garantía Interno de Calidad de Centro.</li> <li>-Incorporado de forma activa un agente externo a la Comisión.</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>-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.</li> <li>- Desarrollo y mantenimiento del 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.</li> <li>-Evaluación interna de la satisfacción/adecuación de las asignaturas del Máster y actividades complementarias realizadas.</li> <li>-Ajustes en contenidos concretos de asignaturas para evitar solapamiento y lograr mayor integración entre asignaturas. Propuesta de mejoras como, una nueva asignatura optativa denominada "Emprendimiento y Creación de valor" y modificación del título e innovación de los contenidos de la asignatura optativa "HR Analytics y Transformación Digital en la Gestión de Recursos Humanos".</li> <li>-Oficina de Postgrado como apoyo administrativo a la Coordinación.</li> <li>-Prolongación de las Prácticas curriculares a Prácticas Extracurriculares.</li> </ul>	Ver apartado 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Contar con presupuesto para invitar ponentes externos a UCM en actividades formativas complementarias y continuar con la organización de dichas actividades durante semana de acogida, semana de ciclos de conferencias, talleres.</li> <li>-Continuar revisando posibles solapamientos en actividades prácticas en las diferentes asignaturas con la información analizada de las evaluaciones de satisfacción.</li> <li>-Continuar ampliando miembros en el grupo Oficial del Máster de la red profesional y desarrollando actividad de manera que el grupo esté activo.</li> <li>-Evaluar mejoras en la guía TFM.</li> <li>-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.</li> </ul>
Personal académico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alta especialización de los profesores con reconocidas trayectorias docentes e investigadoras.</li> </ul>	Ver apartado 3	-Continuar con el Sistema de evaluación realizada desde la Coordinación de las asignaturas y acciones complementarias del Máster

	- Evaluaciones muy positivas en las Encuestas de Evaluación Interna realizada desde la coordinación 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. -Alta tasa de rendimiento. -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 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 en todas las asignaturas del título y actividades complementarias realizadas. -Valoraciones muy positivas en la evaluación interna.	Ver apartado 5.2.	-Mantener encuesta interna del Máster de satisfacción de los alumnos con el título
Inserción laboral	-Egresados del Máster de diferentes promociones contactan con la Coordinadora para establecer convenios de prácticas. -Mejora y crecimiento del 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 LinkedIn

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.**

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

-Porcentaje elevado de alumnos tuvieron que realizar parte o la totalidad de sus prácticas curriculares en remoto, generada por la situación sanitaria, hecho que genera que el alumnado pierda el contacto directo y personal con los miembros de las organizaciones donde realiza las prácticas.

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

Como una acción de mejora y alternativa de evaluación al título, desde la Coordinación del Máster en el curso 2020/2021, se aplicó el 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.

Como acción de mejora respecto al seguimiento de los egresados del título, se ha desarrollado y mejorado desde la Coordinación del Máster el Grupo específico y exclusivo en la red profesional de LinkedIn con los egresados de todas las anteriores promociones y alumnos del Master, creado durante el curso 2019/2020. Esta red ha facilitado tener contacto actualizado con todos ellos y a los alumnos les permite mantener una red profesional con antiguos compañeros y así 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 el curso 2020/21 se han realizado dos mejoras importantes respecto a las asignaturas optativas. La primera de ellas, se refiere a la asignatura optativa denominada "Tics en la Gestión de RRHH" cuyos contenidos, en función de los cambios tecnológicos producidos en las herramientas digitales en la gestión de los RRHH, han sido actualizados, así como la denominación de la asignatura, pasándose a llamar en el curso 2020/2021 "HR Analytics y Transformación Digital en la Gestión de RRHH". De este modo, se ha producido una actualización, innovación y mejora adaptando dichos contenidos a las demandas y actuaciones de los RRHH en las organizaciones actuales. Destacar que las encuestas de satisfacción interna

en dicha asignatura muestran una mejora de los resultados al compararlo con la satisfacción mostrada por los alumnos en años anteriores en dicha materia.

La segunda mejora, es la creación y puesta en marcha de la asignatura optativa “Emprendimiento y Creación de valor”. Esta propuesta es resultado del análisis de las necesidades del mercado laboral así como la temática que hoy es clave en la gestión de los RRHH en las organizaciones. La evaluación recibida por parte de los alumnos en dicha asignatura ha sido especialmente positiva, considerando que la temática es actual y novedosa y manifestando que el profesorado de dicha asignatura es experto y ha facilitado herramientas innovadoras en temas de emprendimiento. Estas mejoras han surgido a partir de las reuniones entre los coordinadores de las asignaturas del Máster y la coordinadora, así mismo han sido aprobadas en Junta de Facultad, tanto el cambio de denominación de la asignatura “HR Analytics y Transformación Digital en la Gestión de RRHH”, como la propuesta de la nueva asignatura optativa “Emprendimiento y Creación de valor”.

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	A pesar de haberse incrementado notablemente la tasa de participación en el programa Docentia, existe un número de profesores que no pueden ser evaluados en dicho programa	La participación de muchos profesores es pequeña en cuanto a la carga docente y no permite su participación el programa Docentia	Continuar fomentado la participación profesores en casos en que sea posible solicitar la evaluación	Mayor incremento en evaluaciones	Coordinación del Máster y Facultad	2021/2022	En proceso
Sistema de quejas y sugerencias							
Indicadores de resultados	Notable descenso en el número de matrículas de alumnos de nuevo ingreso en el curso 2020/2021.	Incertidumbre creada por la situación de pandemia, produciéndose anulaciones de matrícula la semana previa al inicio del Máster e incluso varias anulaciones de matrícula durante la primera semana, en concreto alumnos que residían fuera de Madrid, decidieron anular matrícula en la semana de acogida.	Con el objetivo de 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. Otra medida de	Incremento en el número de matrículas	Coordinación del Máster y Facultad	2021/2022	En proceso



			fidelización y compromiso sería informar de posibles medidas de financiación de los estudios y de un mayor número de becas.				
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	Porcentaje elevado de alumnos realizaron parte de sus prácticas curriculares en remoto.	Situación de pandemia, en las empresas se trabajaba en remoto los empleados.	Retomar actividad presencial en las empresas	Número de alumnos en prácticas presenciales		2020/2021	En proceso
Informes de verificación, seguimiento y							

renovación de la acreditación							
----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

MEMORIA APROBADA POR EL ÓRGANO COMPETENTE JUNTA DE FACULTAD EL DÍA 25 DE NOVIEMBRE DE 2021.