



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 RECURSOS HUMANOS

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

<b>Créditos</b>	<b>Doble grado/máster</b>	<b>curso de im-plantación</b>	<b>Prácticas externas</b>	<b>Programas de movili-dad</b>
60		2009-10	SI	NO

<b>ÚLTIMA EVALUACIÓN DE LA AGENCIA EXTERNA</b>			
Verifica	Modificación Verifica	Seguimiento externo	Acreditación
			17/12/19

CURSO 2021-22  
OFICINA PARA LA CALIDAD

## INDICE

INFORMACIÓN PÚBLICA DEL TÍTULO .....	3
ANÁLISIS DE LA IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO EFECTIVO DEL TÍTULO DE GRADO/MÁSTER. 3	
1. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL TÍTULO .....	3
2. ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS MECANISMOS DE COORDINACIÓN DEL TÍTULO .....	7
3. ANÁLISIS DEL PERSONAL ACADÉMICO .....	10
4. ANÁLISIS DEL FUNCIONAMIENTO DE QUEJAS Y SUGERENCIAS .....	13
5. INDICADORES DE RESULTADO.....	14
6. TRATAMIENTO DADO A LAS RECOMENDACIONES DE LOS INFORMES DE VERIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN.....	26
7. MODIFICACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS.....	28
8. RELACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS FORTALEZAS DEL TÍTULO. ....	29
9. RELACIÓN DE LOS PUNTOS DÉBILES DEL TÍTULO Y PROPUESTA DE MEJORA.....	33

### 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.**

La responsabilidad de garantizar la calidad interna del máster recae en 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 2021-22 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 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
M <sup>a</sup> del Coral	Oliver Hernández	Coordinadora 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
Teresa	Simón López	Coordinadora 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

NOMBRE	APELLIDOS	CATEGORÍA/COLECTIVO
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
Elena	Ayllón Alonso	Representante Dpto. de Psicología Social, del Trabajo y Diferencial
Jesús	Alvarado Izquierdo	Representante Dpto. de Psicobiología y Metodología de las CC. del Comportamiento
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 Viciosa	Representante de estudiantes de los Másteres Oficiales de la Facultad de Psicología
Manuel	Iglesias Soilán	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
23 de noviembre 2021	Planificación curso 21-22	Se expone el estado de las matriculaciones en el inicio del curso 21-22, ya que se han detectado casos en los que dicha matrícula no se ha formalizado correctamente. Las titulaciones afectadas analizan los casos que se encuentran en esta situación e informan de que ya están en vías de solución.
	Procesos de seguimiento másteres y programa de doctorado	Se presentan las memorias de seguimiento de los másteres implicados y se analiza en especial la baja participación del estudiantado en las encuestas de satisfacción. Se pone de manifiesto diversas razones que podrían explicar este hecho y se acuerda tomar las medidas necesarias para aumentar dicha participación. Se analiza también la situación del Programa de Doctorado que se caracteriza por el solapamiento de plazos para la entrega de la memoria de seguimiento con los del proceso de admisión, así

Fecha	Temas tratados	Problemas analizados, acciones de mejora, acuerdos adoptados
		Problemas analizados, acciones de mejora, acuerdos adoptados como las dificultades que plantean algunos indicadores contemplados. Se plantea la importancia de trasladar estas cuestiones a la escuela de Doctorado. Se aprueban las memorias presentadas.
21 de marzo de 2022	Planificación docente curso 22-23	Se abordan aquellas cuestiones que afectan al posgrado del documento de Planificación Docente presentado en la Comisión de ordenación Académica, incluyendo lo relacionado con el número de plazas de nuevo ingreso y la manera en la que se computa en la dedicación docente las direcciones de tesis, TFM's y prácticas externas.
	Coordinación titulaciones posgrado	Se presenta la renovación de coordinaciones de algunos másteres y se agradece su labor a quienes han ejercido dicha coordinación con anterioridad. Se plantean observaciones al borrador sobre la normativa de coordinadores de títulos oficiales en lo concerniente al programa de doctorado a los artículos 5.3 (sobre la figura de coordinador adjunto) y 8.a (sobre el papel del coordinador del programa de doctorado en la Comisión Académica). Se acuerda que estas observaciones sean trasladadas a la Comisión de Doctorado para su consideración.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- El hecho de que la estructura de calidad esté unificada para todas las titulaciones de posgrado aumenta la eficacia para el tratamiento de aquellos aspectos comunes, como los informes de autoevaluación, las memorias de seguimiento o la estructura de las páginas webs.</li> <li>- Durante el curso 2021/22 se ha afianzado el papel del agente externo a la Comisión, gracias a su activa participación en las diferentes reuniones, con valiosas aportaciones.</li> <li>- Esta buena valoración se da bidireccionalmente, ya que la encuesta de satisfacción del agente externo es de un 9 sobre 10, siendo esta excelente.</li> <li>- La composición de la Comisión de Calidad formada por diversos colectivos (coordinación de las titulaciones, representación de los departamentos, PAS y alumnado) y la implicación de estos incide muy positivamente en el buen funcionamiento de las titulaciones.</li> <li>- La posibilidad de que las reuniones se realicen tanto de manera telemática como semipresencial permite una mayor participación y flexibilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Escasa participación del alumnado en la Comisión como resultado de los años de pandemia y docencia no presencial.</li> <li>- Existen aspectos en los que la Comisión tiene poco margen de actuación (como lo relacionado con los momentos en que se lanzan encuestas de satisfacción), ya que estos se gestionan desde otras instancias.</li> </ul>

## **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 / Delegados 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/a del Máster:** La base del funcionamiento de los mecanismos de coordinación docente está cimentada en la figura del Coordinador/a. Según el acuerdo del Consejo de Gobierno, de 24 de mayo de 2022, por el que se aprueba la Normativa Reguladora de la figura de Coordinador/a de Titulación (Grado, Máster, Doctorado) de la UCM, sus funciones son:

- a) Asumir la representación de la titulación ante la comunidad universitaria y, especialmente, ante el Vicerrectorado con competencias en materia de Estudios y Calidad.
- b) Planificar y convocar reuniones de coordinación docente de la titulación.
- c) Planificar y supervisar las acciones necesarias con los diferentes colectivos implicados en el título para efectuar el seguimiento y las mejoras de la titulación.
- d) Elaborar las memorias de seguimiento de la titulación tanto de la UCM como los de la Agencia Externa, en el plazo establecido por cada organismo.
- e) Elaborar la memoria y recopilar las evidencias necesarias para el proceso de renovación de la acreditación de la titulación y para cualquier otro programa de evaluación de Títulos o Facultades (Sellos internacionales de calidad y similares).
- f) Coordinar el proceso de elaboración de las guías docentes anuales y elevar propuestas de revisión, así como velar por el cumplimiento de estas por parte de los departamentos, de los responsables de asignaturas o de quien corresponda, en función de la organización de la titulación y de la Facultad responsable.
- g) Participar en el proceso de gestión del TFM y, en su caso, de las prácticas externas, en las actividades que le encomiende la Facultad responsable de la titulación.
- h) Colaborar en la promoción, organización y difusión de actividades complementarias para el alumnado: seminarios, conferencias, visitas externas, etc.
- i) Contribuir a la promoción de la titulación y suministrar información a los estudiantes interesados en la misma.
- j) Supervisar la revisión y actualización de la información pública de la titulación.
- k) Participar, junto con la Comisión de Garantía de Calidad, en la implantación y seguimiento del SIGC de la titulación.

- l) Mediar y arbitrar en los conflictos de coordinación que puedan surgir sobre el desarrollo de la titulación.
- m) Contribuir en aquellas otras funciones que se le asignen y las que le deleguen otros órganos competentes.
- n) Organizar el proceso de admisión según lo establecido en la memoria verificada: analizar los expedientes aportados por los solicitantes, solicitar la información complementaria necesaria para el proceso de asignación, aplicar los criterios de admisión y decidir los complementos formativos que puedan precisar los admitidos en función de su perfil de acceso.
- o) Proponer la distribución de gasto de las dotaciones económicas que puedan ser asignadas a la titulación (convocatorias de ayudas a másteres y similares).

**Comisión de Coordinación del Máster:** está compuesta por la coordinación del Máster, tres profesores representantes de las materias del título y tres 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.
- Analizar las posibles incidencias que puedan surgir en el desarrollo de las sesiones de formación de las distintas asignaturas.

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 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 enero o febrero, tras la finalización del primer semestre, para hacer una evaluación del cuatrimestre 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 Máster y el Acto de Graduación.

El funcionamiento de la Comisión de Coordinación del Máster ha sido adecuado y ágil, todas las reuniones se realizaron en remoto siguiendo las recomendaciones sanitarias y con el fin de facilitar la participación de la mayor parte de los miembros de la Comisión. En el curso 2021-22 se realizaron reuniones periódicas entre los miembros de la comisión de coordinación, con el objetivo de hacer un seguimiento de las prácticas, sesiones teóricas y seminarios de formación complementaria.

En el curso 2021-2022 se realizaron tres reuniones en las que asistieron la mayoría de los profesores del Máster que estaban convocados (porcentaje de asistencia=85%). 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 este punto es importante destacar la elevada puntuación que otorgan el profesorado a la coordinación de la titulación (10).

Los temas tratados por la Comisión de Coordinación del Máster de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos (Curso 2021/22), se presentan en la siguiente tabla:

Fecha	Temas tratados	Problemas analizados, acciones de mejora, acuerdos adoptados
23-9-2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Información matrículas.</li> <li>- Planificación Semana de acogida.</li> <li>- TFM convocatoria septiembre.</li> <li>- Planificación Acciones formativas complementarias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acuerdos sobre planificación semana de acogida.</li> <li>- Acuerdos sobre actividades formativas complementarias.</li> </ul>

23-2-2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe desarrollo y evolución del primer cuatrimestre.</li> <li>- Informe de evaluaciones internas del primer cuatrimestre.</li> <li>- Informe evolución prácticas.</li> <li>- Informe asuntos económicos/presupuesto.</li> <li>- Planificación curso 2022-23.</li> <li>- Tribunales TFM convocatoria extraordinaria de febrero.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento cronograma para TFM.</li> <li>- Acuerdo compromiso profesores para organización semana formación/talleres realizada en semana de enero.</li> <li>- Acuerdo para solicitar cambio en la denominación de la asignatura "Orientación, Inserción e Integración Laboral" por el de "Empleabilidad y Orientación Laboral", ya que describe mejor los contenidos abordados.</li> </ul>
22-6-2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisiones Defensa TFM.</li> <li>- Informe de evaluaciones internas segundo cuatrimestre.</li> <li>- Horarios y cronograma curso 2022-23.</li> <li>- Informe gasto del presupuesto.</li> <li>- Informe sobre prácticas externas.</li> <li>- Informe sobre admisión y solicitudes de Máster para el curso 22-23.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se establecen las convocatorias para las defensas de los TFM.</li> <li>- Aprueban horarios y cronograma para curso 2022-23.</li> <li>- Se acuerda no ofertar durante el curso 22-23 la asignatura Desarrollo de Organizaciones.</li> </ul>

**Coordinadores académicos de asignatura.** Hay asignaturas que 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 los 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 y comprobar que las actas han sido firmadas por todos los profesores.
- Es la persona designada para la interlocución con los alumnos y con el Coordinador del Máster respecto a la asignatura.

En la práctica, existe una coordinación horizontal entre profesores coordinadores de asignaturas y el resto de los profesores respecto a los 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 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 2021/2022 se han convocado seis reuniones de Coordinación, cuya misión ha sido servir de foro de debate de la organización del Máster, 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 las asignaturas “Técnicas en Organización” y “Gestión y Dirección de RRHH” cuyos contenidos han sido actualizados y 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.

Por otro lado, en los primeros días del curso académico, la Coordinadora abre un espacio para la Coordinación del Máster en el Campus Virtual. Este espacio de Coordinación es tanto para Alumnos como para profesores, en el que se informa a los alumnos de la semana de acogida, las conferencias, talleres, etc. que se desarrollan como formación complementaria a los contenidos del máster. En este espacio, también se comparten los materiales relacionados con las conferencias y los talleres que se desarrollan a lo largo del curso, así como las acciones formativas de la Biblioteca de la Facultad de Psicología.

Por tanto, puede considerarse que los mecanismos de coordinación del máster son los adecuados, ya que están funcionando de una forma satisfactoria y ágil, al estar basados en una comunicación continua tanto a nivel horizontal como vertical.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- El funcionamiento de la Comisión de Coordinación del Máster ha sido adecuado y ágil.</li> <li>- Contar con coordinadores de asignatura en aquellas donde hay más de un profesor, facilita y agiliza la coordinación interna de las mismas, con el resto de las asignaturas y con la coordinación del máster.</li> <li>- Coordinación continua de todo el profesorado con la coordinación del máster. Este aspecto que se ha visto reflejado en la elevada puntuación que otorga el profesorado a la coordinación de la titulación.</li> <li>- Posibilidad de realizar las reuniones en modalidad on line y/o presencialmente facilita una mayor participación y flexibilidad.</li> </ul>	<p>Aunque estén funcionando adecuadamente los sistemas de coordinación, todavía es necesario continuar abordando de forma continua el análisis de los programas de las distintas asignaturas para asegurar su actualización continua y evitar los posibles solapamientos.</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=5,9% (Memoria Verificada=17%); Profesor Titular de Universidad=29,4% (Memoria Verificada= 30%); Profesor Contratado Doctor=47,1% (Memoria Verificada=26%); Profesor Asociado=11,8% (Memoria Verificada=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.

CATEGORÍA	% DE PERSONAS	% CRÉDITOS IMPARTIDOS	SEXENIOS
Asociado	5,9%	2,5%	0
Asociado Interino	5,9%	1,7%	0
Ayudante Doctor	5,9%	1,1%	0
Catedrático de Universidad	5,9%	2,5%	6
Contratado Doctor	47,1%	64,1%	5
Titular de Universidad	29,4%	27,6%	9

Fuente: Sistema Integrado de Datos Institucionales

Casi el 90% del profesorado tiene dedicación a tiempo completo en la Universidad (Memoria Verifica=78%), siendo únicamente el 11,8% del profesorado los que tienen dedicación a tiempo parcial en la Universidad (Memoria Verifica=22%). El 95% de los profesores son doctores.

Los créditos docentes los asumen profesores de tres departamentos de la Universidad Complutense. 15 profesores del Departamento de Psicología Social, del Trabajo y Diferencial de la Facultad de Psicología; la Sección Departamental de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Sociología con 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 con 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, 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 56,25% de los profesores tiene una experiencia docente superior a los 25 años. El 31,25 % de los profesores tiene una experiencia docente entre 10 y 24 años y solamente un 12,5 % de los profesores tiene una experiencia inferior a los 10 años. Son expertos en las materias que imparten. Su experiencia investigadora está acreditada a través de tramos de investigación (sexenios), un 12,5 % de los profesores tiene más de tres tramos de investigación (sexenios) Memoria Verifica=17%) y un 25 % de los profesores tiene 2 sexenios (Memoria Verifica=17%).

Todos los profesores han participado como responsables o 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%).

Más del 55% del profesorado durante el curso 2021/22 ha participado como IP o como miembro de distintos proyectos de innovación docente:

- Proyecto 183: Diseño y desarrollo de un curso de formación en el entorno Moodle sobre el desarrollo de competencias éticas.
- Proyecto 225: Stop Burnout en estudiantes universitarios.
- Proyecto 151: Innovaciones prácticas y recursos educativos en Psicología Diferencial.
- Proyecto 191: Teletrabajo saludable entre los objetivos de la Agenda 2030: Prevención de riesgos psicosociales y ergonómicos del trabajo no presencial en la UCM
- Proyecto 307: Fortalecimiento de la relación con los centros de prácticas curriculares del Máster de Estudios de Género.
- Proyecto 152: Conociendo África a través de la telefonía móvil: ¿Cómo negociar el alquiler de las redes telefónicas de países emergentes (To roam or not to roam)?

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:

	1º curso de seguimiento Curso 2018/2019	2º curso de seguimiento o Curso 2019/2020	3º curso de seguimiento o Curso 2020/2021	4º curso de seguimiento o Curso 2021/2022
IUCM-6 Tasa de participación en el Programa de Evaluación Docente	55%	50%	88,2%	94,1%
IUCM-7 Tasa de evaluaciones en el Programa de Evaluación Docente	22,2%	22,2%	83,3%	100%
IUCM-8 Tasa de evaluaciones positivas del profesorado	75%	100%	100%	100%

Los profesores se evalúan de acuerdo con el programa Docencia de la UCM. En el curso 2021-2022 la participación en el Programa de Evaluación Docente por parte del profesorado ha sido del 94,1%, porcentaje que ha ido aumentando a lo largo de los dos últimos años, y que ha supuesto un aumento significativo con respecto a los cursos 2018/19 y 2019/20. La totalidad de los profesores que solicitaron evaluarse en asignaturas del Máster obtuvieron evaluaciones positivas. En concreto el 80% de los profesores han obtenido una evaluación muy positiva y el 20% restante evaluación positiva. Y los alumnos indican tener una elevada satisfacción tanto con la labor docente del profesorado (8,5) y con las tutorías presenciales realizadas (8,4).

El personal académico del máster es una de las principales fortalezas de este. 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 con las competencias definidas en la titulación. Además, el profesorado muestra su preocupación e interés por una docencia de calidad y el desarrollo de buenas prácticas docentes en el proceso de enseñanza – aprendizaje a través de su participación en distintos proyectos de innovación docente.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alta especialización de los profesores con reconocidas trayectorias docentes e investigadoras.</li> <li>- Muy elevada participación en el programa de evaluación docente.</li> <li>- Todos los profesores han sido evaluados positivamente en el Docencia.</li> <li>- Más de la mitad de los profesores han participado como IP o miembros en proyectos de innovación docente.</li> </ul>	<p>A pesar de que la tasa de participación en el programa Docencia es muy alta, existe un número de profesores que no se evalúan en dicho programa, debido al número de créditos que imparten, ya que la docencia en una asignatura se puede compartir con otros profesores.</p>

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

En el Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de los Recursos Humanos, se utilizan distintos procedimientos y métodos para conocer la opinión de los estudiantes, sus quejas, reclamaciones y sugerencias: buzón de sugerencias/reclamaciones en la página web, reuniones periódicas entre 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 Máster 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=dE-JLM3NpQjA5NEg2ZGhFVfhtZEE4NVE6MA>

En el curso 2021-2022, no se ha producido ninguna queja, reclamación o sugerencia a través del buzón. 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 2021-2022, a partir de las finalización de las sesiones teóricas, es decir, a partir del 14 de abril de 2022, 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 prácticas, realización de los Trabajos Fin de Máster y demás asuntos que pudieran surgir hasta la fecha de defensa de los Trabajos Fin de Máster (4 a 7 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 con relación a los TFM o a cualquier otra asignatura. Durante el curso 2021-2022 todo ha funcionado correctamente y no ha sido necesario que el Tribunal se haya tenido que reunir, al no haberse producido ninguna reclamación.

Durante el curso 2021-2022, los alumnos no utilizaron el sistema de quejas y reclamaciones a través del buzón disponible en la web del máster. Tampoco se presentó ningún caso de reclamación con respecto a las notas del TFM u otros.

Se considera que los alumnos cuentan con adecuados y diversos canales de comunicación para poder transmitir sus quejas, sugerencias de mejora o inquietudes. La realización de reuniones periódicas entre la coordinación y los delegados del Máster, así como las realizadas con carácter grupal con todos los alumnos, permite recoger dudas, dificultades que pueden encontrar en el desarrollo del máster, así como sugerencias de mejora de una forma proactiva, lo que facilita anticipar posibles problemas, y actuar antes de que puedan convertirse en quejas o reclamaciones y; por otro lado, favorece la mejora de los niveles de satisfacción de los alumnos al comprobar que sus opiniones y aportaciones son importantes y tenidas en cuenta.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buzón de quejas y sugerencias. No hubo ninguna queja, ni reclamación.</li> <li>- Mantenimiento de reuniones periódicas que se desarrollan de forma grupal con todos los alumnos.</li> <li>- Reuniones periódicas con los delegados de curso para realizar el seguimiento del adecuado desarrollo del máster.</li> <li>- Tribunal de reclamaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el curso 2021/2022 no ha sido utilizado el buzón de quejas y sugerencias por lo que, de haberlas habido, no han podido tramitarse.</li> </ul>

## 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 o Curso 2019/2020	3º curso de seguimiento o Curso 2020/2021	4º curso de seguimiento o Curso 2021/2022
ICM-1 Plazas de nuevo ingreso ofertadas	50	50	50	50
ICM-2 Matrícula de nuevo ingreso	44	47	36	43
ICM-3 Porcentaje de cobertura	88%	94%	72%	86%
ICM-4 Tasa de rendimiento del título	98,9%	94,31%	98,97%	97,61%
ICM-5 Tasa de abandono-del título	0%	0%	0%	0%
ICM-7 Tasa de eficiencia de los egresados	98,69%	99,34%	93,75%	100%
ICM-8 Tasa de graduación	97,56%	100%	100%	93,75%

*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 o Curso 2019/2020	3º curso de seguimiento o Curso 2020/2021	4º curso de seguimiento o Curso 2021/2022
IUCM-1 Tasa de éxito	100%	100%	100%	100%
IUCM-5 Tasa de demanda del máster	974%	766%	424%	870%
IUCM-16 Tasa de evaluación del título	98,94%	94,31%	98,97%	97,61%

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

En el curso 2021/2022, el número de plazas ofertadas coincide con lo señalado en la Memoria Verificada (N = 50).

**ICM-2. Matrícula de nuevo ingreso (43)**

El número de matrículas de alumnos de nuevo ingreso en el curso 2021/2022 sufrió un notable ascenso con respecto al curso 2020/21, ya que en el curso anterior el número de matrículas nuevas fue de 36. El descenso fue debido a la incertidumbre creada por la situación de pandemia, produciéndose anulaciones de matrícula la semana previa al inicio del Máster e incluso durante la semana de acogida. Sin embargo, se puede apreciar que el número de alumnos de nuevo ingreso se sitúa cercano a los datos previos a la pandemia.

En el curso 2021/2022 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, quedaron plazas sin cubrir, generado por la inseguridad sanitaria, ya que, a pesar de las circunstancias, se hizo mucho énfasis en la presencialidad al 100% del Máster 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 43 - 47 alumnos, lo que permite asegurar la calidad de la enseñanza y poder ofertar todas las asignaturas optativas con un número adecuado de alumnos en todas ellas.

**ICM-3. Porcentaje de cobertura (86%)**

El 86% de las plazas de nuevo ingreso ofertadas en el curso académico 2021/22 han sido cubiertas, se ha producido un importante ascenso del porcentaje del curso 21/22 con respecto al de 2020/21 (72%), si bien, el curso 2020/21 fue un curso con unas connotaciones muy especiales. La tasa de cobertura del máster a lo largo de los años es un reflejo de la alta tasa de demanda que tiene.

**ICM-4. Tasa de rendimiento (97,61%)**

El 97,61% de los créditos ordinarios matriculados en el curso académico 2021/22 han sido superados. La tasa de rendimiento del Máster se mantiene estable en los últimos cuatro años, en torno al 95% o superior. A pesar de la situación de excepcionalidad producida en los cursos 2019/20 y 2020/21, la tasa de rendimiento de las asignaturas, incluido el Trabajo Fin de Máster ha sido muy satisfactoria. Es importante destacar la labor de todos los profesores del Máster y Tutores de TFM que realizan una tarea de seguimiento y contacto directo con los alumnos, lo que permite 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, la totalidad de los alumnos matriculados en Prácticas Externas, a fecha 31 de agosto, habían finalizado la totalidad de sus prácticas, incluso un importante 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 2021/22 es del 0%, dato que se mantiene a lo largo de los años. Desde la Coordinación del Máster y el conjunto de profesores se pone mucho empeño para que

así sea, realizando un seguimiento continuo de los alumnos en cuanto a su asistencia y participación en las sesiones formativas como en el desarrollo de las distintas actividades. (Tasa de abandono en la Memoria Verificada del Título=1%).

**ICM-7. Tasa de eficiencia de los egresados (100%)**

Los estudiantes graduados en el curso académico 2021/22 se matricularon de un número de créditos en términos relativos próximos al que es necesario para la obtención del Título. 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 2020/21 y 2021/22. Como acción de mejora durante el curso académico 2021/22 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 (93,75%)**

La Tasa de graduación del Máster es muy constante a lo largo de los años, situándose en cifras elevadas (superiores al 93%), si bien en el curso 2021/22 es inferior a los años anteriores, debido a los alumnos que no han leído sus Trabajos Fin de Máster. Tal y como se indicaba en el apartado anterior, para mejorar el resultado se adelantó la fecha para el inicio del TFM y se marcaron en el cronograma las tutorías a realizar. La tasa de graduación prevista en la Memoria Verificada del Título es del 90%, en todos los cursos previos y en el actual, se supera lo previsto en dicha Memoria Verificada.

**IUCM-1. Tasa de éxito (100%)**

El 100% de los créditos ordinarios presentados a examen en el curso académico 2021/22 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 (870%)**

El curso 2021/22 el Máster de Psicología del Trabajo de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos presentó una demanda por parte de los estudiantes 17,4 veces mayor a la oferta total de plazas de nuevo ingreso. La tasa de demanda del máster muestra un importante ascenso con respecto al curso académico 2020/21 (424%), volviendo a unos datos similares previos a la situación generada por la pandemia.

La tasa de demanda es un indicador de la fortaleza de la marca UCM y la marca propia del Máster, apreciada a través del interés por cursar un Máster 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 aproximadamente el 40% de los alumnos admitidos y matriculados provienen de Universidades en las que también se ofertan estudios de Máster similares.

**IUCM-16. Tasa de evaluación del título (97,61%)**

El 97,61% de los créditos matriculados evaluados en el curso académico 2021/22 en el Plan de Estudios del Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos fueron superados. La tasa de evaluación del título se mantiene relativamente estable a lo largo de los años. Este indicador está en consonancia con los resultados indicados en la tasa de éxito (100%) y la tasa de rendimiento (97,61%).

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 Máster están acordes con los previstos en la Memoria Verificada del Título.

## ICMRA-2. Resultados en las asignaturas

En la tabla que se presenta a continuación se indican los resultados de las asignaturas que conforman el plan de estudios del curso 2021-2022. Se incluye información por asignatura del total de estudiantes matriculados, total de estudiantes en primera matrícula, total de estudiantes en segunda o posteriores matrículas, número de aprobados/número de matriculados, número de aprobados/número de presentados, número de no presentados/número de matriculados, porcentaje de aprobados en primera matrícula sobre los matriculados en primera matrícula, y finalmente, la distribución de las calificaciones obtenidas para las distintas asignaturas.

Asignatura	Total Matric.	1ª Matric.	2ª Matric. y suces.	Apr. / Mat.	Apr. / Pres.	N.P. / Pres.	Apr. 1ª Mat. / Mat. 1ª Mat	NP	SS	AP	NT	SB	MH
BASES JURÍDICAS Y FINANCIERAS EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	11	11	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	1	8	1	1
DESARROLLO DE ORGANIZACIONES	22	22	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	2	19	0	1
DESARROLLO DEL PERSONAL	23	23	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	3	16	3	1
DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	42	42	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	0	28	12	2
EMPLEABILIDAD Y ORIENTACIÓN LABORAL	15	15	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	0	8	6	1
EMPRENDIMIENTO Y CREACIÓN DE VALOR	10	10	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	1	7	2	0
FORMACIÓN DE PERSONAL	43	43	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	0	30	11	2
HR ANALYTICS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN RECURSOS HUMANOS	22	22	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	1	10	11	0
MARKETING Y PS.CONSUMO	24	24	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	0	20	4	0
PRÁCTICAS EXTERNAS	39	39	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	0	4	35	0
SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL	43	43	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	5	30	8	0
TÉCNICAS EN ORGANIZACIÓN	43	43	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	1	32	9	1
TRABAJO FIN DE MÁSTER	42	39	3	78,57%	100,00%	21,43%	82,05%	9	0	3	21	9	0

Los resultados en las 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 (67,35%), sobresalientes y matrículas de honor (25%) y solo el 5% obtienen una calificación de aptos, estos datos son especialmente positivos.

Respecto a la asignatura de Prácticas Externas es importante destacar que el 100% de los alumnos finalizaron sus prácticas antes del 31 de agosto de 2021, este dato supone una fortaleza muy importante del Máster y del esfuerzo que se hace en su consecución. Los resultados de aprendizaje en las prácticas externas en el curso 2021-2022 parecen indicar una buena adquisición de las competencias requeridas, con un 10% de notables y un 90 % de sobresalientes sobre el total de los alumnos, esta tendencia es similar a la de 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.

Con relación a los Trabajos Fin de Máster en el curso académico 2021/22 se han presentado 33 Trabajos Fin de Máster (78,6 %), 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 2021/22 son de 27,3% Sobresaliente; 63,6% Notable; 9,1% Aprobado y 0% Suspenso.

Como fortaleza de los Trabajos Fin de Máster es importante destacar la colaboración de los tutores, 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 (93,75%).

Los resultados de los indicadores del programa formativo son congruentes con el diseño, la gestión y los recursos puestos a disposición del Máster y satisfacen las demandas del entorno. Las actividades formativas, metodológicas y sistemas de evaluación se revisan anualmente, con el fin de mejorarlos de forma continua y garantizar unos óptimos resultados de aprendizaje que faciliten una inserción laboral de calidad de los alumnos del máster.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tasa de cobertura cercana a los años previos a la situación de pandemia.</li> <li>- Alta tasa de rendimiento del título.</li> <li>- Tasa de graduación muy constante y elevada a lo largo de los años.</li> <li>- Alta tasa de éxito.</li> <li>- Muy elevada demanda del título.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de alumnos que no se gradúan debido a la no presentación del TFM dentro del curso.</li> <li>- Exceso de ausencias y faltas por parte de algunos alumnos en las asignaturas impartidas en el segundo cuatrimestre.</li> </ul>

**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 o Curso 2019/2020	3º curso de seguimiento o Curso 2020/2021	4º curso de seguimiento o Curso 2021/2022
IUCM-13 Satisfacción de alumnos con el título	7,3	6,7	6,7	8,7
IUCM-14 Satisfacción del profesorado con el título	8,7	8,6	9,1	9,0
IUCM-15 Satisfacción del PAS del Centro	8,1	8,1	8,5	8,3

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 muy positiva.

**IUCM-13. Satisfacción de alumnos con el título (8,7)**

Respecto a la tasa de respuesta de los alumnos es de un 12,8% de los alumnos matriculados, este número es bajo, a pesar de haber insistido y recordado a los alumnos la importancia que tiene para el máster su participación en la encuesta de satisfacción. En el curso académico 2021-2022, la satisfacción de los alumnos con el Título (8,7) es la más alta en los últimos cuatro años. La satisfacción con el desarrollo académico del título es muy alta, consideran que tiene unos objetivos claros (9,4), el plan de estudios es adecuado (9,2), con una dificultad apropiada (9,2) y que se integra adecuadamente la teoría y la práctica (9,5); además consideran que la cantidad de alumnos por aula es adecuada (9,2) y están muy satisfechos con la relación calidad-precio de

Master (9,3). El único aspecto que presenta una puntuación más baja es en la orientación internacional (7,0).

La satisfacción con las asignaturas del Máster en términos de permitir alcanzar los objetivos propuestos es muy alta (9,2). Los contenidos están organizados y no solapados (8,7), son considerados innovadores y novedosos (8,3), los materiales ofrecidos son actuales y novedosos (8,3) y valoran como útil el trabajo personal no presencial (8,0). En este sentido, en el curso 2021/2022 se han desarrollado distintas acciones de mejora que han facilitado la consecución de estos resultados:

- 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 siempre que fuera posible por dos profesores, para facilitar el sistema de sustitución en caso de necesidad, en concreto en el Curso 2021/22 no ha sido necesario que se produjera ninguna sustitución.
- En todas las asignaturas se informa a los alumnos sobre los objetivos de la asignatura, sus contenidos y forma de evaluación, el primer día de clase.
- Creación de un Campus Virtual para cada asignatura, donde se sube el cronograma, la presentación de la asignatura, los contenidos, etc. al que pueden acceder todos los alumnos y el profesor/es de la asignatura.
- Se han realizado dos mejoras respecto a las asignaturas obligatorias. La primera es que tres de las cuatro asignaturas obligatorias han pasado a impartirse en el primer cuatrimestre, el motivo es que parte del alumnado en el primer cuatrimestre, en general, empieza sus prácticas en torno al mes de noviembre o diciembre, teniendo menos carga de trabajo en el primer cuatrimestre, este cambio ha permitido que los alumnos pueden cursar parte de las asignaturas obligatorias antes de iniciar las prácticas. La segunda mejora ha sido una revisión de los contenidos temáticos de la asignatura “Técnicas en Organización”, incluyéndose un tema sobre metodologías ágiles y en la asignatura de “Dirección y Gestión de Recursos Humanos”, en la que se incluyó, por ejemplo, un tema sobre transformación digital en Recursos Humanos, que unido a la actualización que se llevó a cabo en el curso anterior de 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 la propuesta de una nueva asignatura optativa “Emprendimiento y Creación de Valor” ha permitido que los contenidos del Máster sean más acordes con los cambios y demandas del mercado actual.
- Se ha actualizado la Guía de Trabajo Fin de Máster, que fue aprobada por la Comisión de Coordinación del Máster. En esta guía se desarrolla toda la normativa referente a la presentación, tutorización y defensa de los Trabajos Fin de Máster.

La satisfacción con la formación recibida con las competencias de la titulación (8,7) es bastante alta, además reconocen que dicha formación le posibilita el acceso al mundo laboral (8,7). La satisfacción con los profesores de la titulación es de 8,5 y la asistencia a tutorías es alta y su satisfacción con las mismas es de 8,4.

También es destacable la satisfacción con respecto a las actividades complementarias (8,5). En el máster se hace un esfuerzo importante en su desarrollo:

- 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. La Semana de Acogida a los estudiantes, comienza con el Acto de Apertura del Máster por parte de la Decana de la Facultad. Tras la bienvenida, se presenta una conferencia inaugural. Posteriormente se presentan los objetivos generales del Curso y se faci-

lita el encuentro entre alumnos y todos los profesores del Máster para una mayor socialización y cohesión del grupo. En los días sucesivos se realizan actividades relacionadas con los contenidos del Máster que tienen como finalidad facilitar y garantizar una mayor calidad de la 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 Máster; aspectos metodológicos en la elaboración de los trabajos fin de máster; exposición y defensa de trabajos fin de máster defendidos en años anteriores por antiguos alumnos del Máster.

- Organización de sesiones formativas complementarias. Mensualmente se han organizado a lo largo del curso 2021/22 sesiones en remoto los viernes por la tarde, dichas sesiones monotemáticas han contado con expertos invitados que han presentado programas, aplicaciones, plataformas o herramientas actuales que se utilizan en las Organizaciones. Estas sesiones han servido como apoyo y complemento a los contenidos de las asignaturas impartidas.

Además, se ha organizado, dentro del calendario del Máster, una semana de actividades Formativas Complementarias (en el mes de enero), 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. En la organización de estos encuentros participan la coordinadora y los profesores del Máster.

En relación con las Prácticas Externas curriculares y a la Gestión que se realiza desde la Facultad la satisfacción es elevada (8,2), el valor formativo de dichas prácticas es bastante positivo (8,2) y la utilidad de estas para encontrar empleo es de 7,7. La puntuación menor se sitúa en la atención recibida por parte de los tutores/colaboradores de prácticas (6,3).

Las prácticas externas es una de las fortalezas del máster, como se expondrá posteriormente, y se debe al esfuerzo que hacen todos los agentes implicados en su desarrollo, en especial la coordinadora de prácticas externas, la Vicedecana de Relaciones Exteriores y la Oficina de Postgrado, para que el 100% de los alumnos del Máster matriculados en la asignatura de Prácticas hayan cubierto los 12 ECTS con un excelente rendimiento, y que haya una prolongación a Prácticas Extracurriculares de la mayoría de las Prácticas.

Los indicadores de Compromiso de los alumnos con la titulación muestran que un 100% elegiría realizar la misma titulación con una puntuación de 9,2 y en la misma Universidad (100%) con una puntuación también de 9,2. Asimismo, recomendarían la titulación (8,8) y realizarla en la UCM.

Desde la coordinación del Máster, como acción de mejora propuesta en el curso 2019/20, durante el curso 2020/21 y 2021/22 se ha realizado una evaluación interna de la satisfacción/adequación 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.

Si bien se informó a los alumnos de la disponibilidad de las encuestas y se les solicitó su cumplimentación, este año no se produjo la respuesta deseada. La razón de su no cumplimentación puede estar en su coincidencia en el tiempo con la solicitud de los profesores del Máster para que cumplimentaran el Docencia, pudiendo llegar a considerar algunos alumnos que lo que se les solicitaba era la misma información.

**IUCM-14.** Satisfacción del profesorado con el Máster (9,0)

El indicador Satisfacción del profesorado en curso académico 2021/22 con el Máster es 9 (Mdna=9). Entre los diferentes aspectos de la titulación, en relación con la adecuación del plan de estudios (8,7); disponer de objetivos claros (10) y poder cumplir el programa (9,3) (Mediana=9). En relación a la Coordinación de la titulación la satisfacción es 10 (Mdna=10) y los profesores están satisfechos con la integración de los conocimientos teóricos y prácticos 9,7 (Mdna=10). Se sienten satisfechos con el tamaño del grupo (9,3). Consideran que las calificaciones están disponibles en un tiempo adecuado (9,3) y que el nivel de dificultad es el apropiado (9,3), además están muy satisfechos con el cumplimiento del programa (9,3). Es importante resaltar que todos los aspectos relacionados con los aspectos de la titulación son de 8,7 puntos o superiores.

El profesorado considera que los fondos bibliográficos (9,0) y los recursos administrativos (8,7) son muy adecuados. En relación con los recursos con los que cuenta la titulación, las aulas y los espacios (8,7), la satisfacción de los profesores con el Campus Virtual (9,7) es muy alta.

Respecto a la satisfacción con la gestión de la titulación, los profesores están satisfechos con la atención prestada por el PAS (9,0), el apoyo técnico logístico con el que cuentan (9,3) así como en la gestión de los procesos administrativos (9,3). Se muestran muy satisfechos con aspectos referidos a la gestión de la titulación, como organización de los horarios docentes (10). Se muestran menos satisfechos por el aprovechamiento de las tutorías por parte de los alumnos (7,7) aunque muestran satisfacción en los resultados que alcanzan los alumnos (8,7) y el aprovechamiento de las clases por parte de los alumnos (8,7). La satisfacción con la actividad docente en la titulación es excelente (10) y es un profesorado muy fiel y comprometido, con la titulación (9,7), como profesor (10,0) y recomendaría la titulación a los estudiantes (9,7). Es importante resaltar el nivel de orgullo del profesorado de la UCM (10) y de satisfacción con la UCM (10).

#### **IUCM-15. Satisfacción del PAS del Centro (8,3)**

La satisfacción del PAS en el curso 2021/2022 es de 8,3, puntuación ligeramente inferior al obtenido en el curso 2020/21 (8,5), su nivel de participación en la encuesta ha sido de 11,9%, 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 (8,3) y algo inferior con los profesores (6,7), pero de la que se sienten más satisfechos es de la que tienen con sus compañeros de servicio (9,3) y de la relación con el alumnado (8,1), datos que se repiten a lo largo de los últimos años. Los aspectos que producen mayor insatisfacción son el Servicio de Riesgos Laborales (5,8), el plan de Formación (5,4) y la seguridad en las instalaciones (6,8), considerando que los recursos materiales y tecnológicos son adecuados, habiendo obtenido una puntuación de 7,5 puntos.

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 (9), así como la satisfacción global con la actividad desarrollada en la comisión reflejan puntuaciones muy elevadas (9). 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 muestra una puntuación excelente (10).

Los niveles de satisfacción de todos los colectivos son altos, lo que indica que los esfuerzos realizados por todos los agentes implicados en el desarrollo del máster son los adecuados (comisiones, profesorado, oficina de postgrado, centro, etc.). Sin embargo, al igual que años anteriores, la principal dificultad hallada con relación a la evaluación de la satisfacción de los colectivos implicados es la baja tasa de respuesta de todos los colectivos en las encuestas realizadas desde el

rectorado, lo que lleva a tener que complementar los datos con una encuesta interna de cara al alumno por parte de la coordinación del máster.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elevada satisfacción de los alumnos con el título.</li> <li>- Elevado compromiso de los alumnos con el título y la UCM.</li> <li>- Elevada satisfacción del profesorado con el título.</li> <li>- Elevado compromiso y satisfacción con la UCM del profesorado.</li> <li>- Satisfacción en las relaciones y comunicación de los diferentes agentes implicados en el título.</li> <li>- Evaluación interna realizadas por la Coordinación del Máster en todas las asignaturas del título y actividades complementarias realizadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Baja tasa de respuesta de los alumnos en las encuestas de satisfacción realizada desde el rectorado.</li> <li>- No obtención de respuesta por parte de los alumnos a las encuestas realizadas internamente en el Máster.</li> <li>- Baja tasa de respuesta del profesorado en la encuesta realizada desde el rectorado.</li> <li>- Atención de los tutores / colaboradores en el desarrollo de la Prácticas Externas.</li> </ul>

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

	1º curso de seguimiento Curso 2018/2019	2º curso de seguimiento o Curso 2019/2020	3º curso de seguimiento o Curso 2020/2021	4º curso de seguimiento o Curso 2021/2022
IUCM-29 Tasa de satisfacción egresados con la formación recibida	7	8	6,5	7,4
IUCM-30 Tasa de inserción laboral egresados	50% (n=2)	100% (n=1)	(n=0)	80%

El informe de la Encuesta de satisfacción a egresados del Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos que se ha enviado desde el Rectorado contempla un n=5 (16,1% de participación). La satisfacción global de los encuestados con la titulación es de 7,8, y con la formación recibida un 7,4. Los resultados muestran altas puntuaciones en la satisfacción respecto a que los objetivos son claros (8,2), la integración teoría / práctica (8,0), el nivel de dificultad adecuado (8,2) y plan de estudios adecuado (8,2). Por otra parte, los egresados se muestran especialmente satisfechos con la formación recibida y su relación con las competencias que permite desarrollar la titulación, especialmente destacan como competencias mejor valoradas el aprendizaje, manejar dificultades, adaptación a nuevas situaciones, analizar, expresión y comunicación, organizar, asumir responsabilidades, críticas o trabajo en equipo, con puntuaciones superiores, en todas ellas, a los 8,5 puntos. Los egresados consideran que el máster facilita su acceso al mundo laboral (8,6), satisfacción muy similar a la expresada por los alumnos del curso 2021/22 (8,7). La satisfacción general con respecto a la relación calidad/precio es 7,8.

Como elemento de mejora puede señalarse con respecto a las asignaturas su organización (5,8) y las prácticas (6,6) desarrolladas, aspectos que se abordan todos los años en las reuniones de coordinación y que son objeto de mejora continua, por lo que de cara al curso 2022/23 se continuará abordando con el fin de mejorar la satisfacción percibida por los egresados.

Con respecto a la inserción laboral de los egresados, la encuesta fue cumplimentada por 5 egresados (16,1%). Todos los encuestados consideran que la finalización de los estudios mejoró su empleo (8,0), y el 50% encontró trabajo antes de finalizar sus estudios. Es importante resaltar que todos los egresados consideran que el empleo que desempeñan está acorde con su capacitación (9,5) y están relacionados con la titulación (9,5), mostrando una elevada satisfacción con su trabajo actual.

Un aspecto que refleja la inserción laboral de 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 poder acoger alumnos del Máster en prácticas; así como solicitar candidatos para procesos de incorporación, aspecto que también indica que consideran que el máster desarrolla las competencias que se requieren en las áreas en las que trabajan.

Como acción de mejora, desde el Master de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos, durante el 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 Máster. Gracias a esta iniciativa a lo largo del curso 2020/21 y 2021/22 se han ido sumando más alumnos de las antiguas promociones, llegando a unos 380 miembros, 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 por destacar es 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, la coordinadora del MPTOGRH es la propietaria del mismo. No obstante, los profesores que integran la Comisión de Coordinación del Máster son administradores 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alta tasa de inserción laboral de los egresados.</li> <li>- Alta satisfacción con las competencias desarrolladas.</li> <li>- La titulación / formación facilita el acceso al mundo laboral.</li> <li>- Empleo desarrollado acorde con su capacitación y la titulación.</li> <li>- Egresados del Máster de diferentes promociones contactan con la Coordinadora para establecer convenios de prácticas.</li> <li>- Mejora y crecimiento del grupo específico en la red profesional de LinkedIn con los egresados y alumnos del Master.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Baja tasa de respuesta en la encuesta de satisfacción a egresados en la encuesta que se ha enviado desde Rectorado que dificultan hacer una valoración de la información.</li> <li>- Baja tasa de respuesta en la encuesta de inserción laboral de egresados.</li> </ul>

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

No procede.

#### **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. El alumno, realiza 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 inserción en el mundo laboral.

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 tramita, 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 las 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.

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 Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos durante el curso académico 2021/22 ha contado con 36 centros de prácticas. Algunos de estos centros ofrecen 2 y 3 plazas de prácticas, por lo que el total de plazas disponibles es de 58 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).

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 presencial y virtual.

La satisfacción con las Prácticas Externas en el curso académico 2021-2022, es positiva en general. Lo que pone de manifiesto que algunas de las debilidades señaladas en años anteriores han sido corregidas y las mejoras implantadas han sido pertinentes. La satisfacción con las prácticas externa es positiva (7,5); su utilidad percibida para encontrar empleo es de 7,7; el valor formativo de las prácticas realizadas obtiene una alta valoración (8,2), así como la gestión realizada por el Centro (8,2). La puntuación más baja es la obtenida por la satisfacción con respecto a la atención recibida por parte del tutor / colaborador (6,3).

La calidad de las prácticas externas se evalúa fundamentalmente a través de dos mecanismos a tenor del despliegue del SGIC: 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 la mayoría de los alumnos es superior a 4,5/5.

En el curso 2021/22 el 100% de los alumnos finalizaron sus Prácticas Curriculares y, por tanto, cubrieron los 12 ECTS de Prácticas Externas, con un excelente desempeño y con una valoración muy alta, tanto por parte de las empresas como de los propios alumnos (el 90% de los alumnos fueron evaluados con Sobresaliente).

En el curso 2021/2022 hubo una matrícula de 39 alumnos en las prácticas externas, a pesar del número tan elevado de alumnos, la tasa de éxito fue del 100%.

Las prácticas externas siguen siendo una fortaleza del Máster 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 Máster para la realización de sus prácticas curriculares, y que por buen desempeño, solicitan la

ampliación con prácticas extracurriculares (>75%), incluso en algunos casos (15%) las empresas incorporan, mediante contrato de trabajo, a los estudiantes que han estado realizando las prácticas en sus dependencias.

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>- Cumplimiento del 100% de los créditos de prácticas por parte de los alumnos.</li> <li>- Altas calificaciones de los alumnos por parte de los tutores externos e internos.</li> <li>- Elevado porcentaje alumnos que realizan prácticas extracurriculares.</li> <li>- Contar con la aplicación GIPE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las ofertas de prácticas por parte de las empresas responden a picos de trabajo, por lo que no es posible distribuir en el tiempo la realización de las prácticas de los alumnos, lo que genera una mayor carga de trabajo en momentos puntuales a los tutores académicos.</li> <li>- Atención recibida por parte del tutor /colaborador.</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 “Recomendaciones” o “Recomendaciones de Especial Seguimiento” 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 2020/21, en el Informe emitido por la Oficina para la Calidad de la UCM todos los apartados se cumplieron. Únicamente, en el apartado 5.3. se recomienda fomentar acciones para mejorar los datos de la inserción laboral de los egresados.

Se han realizado las acciones necesarias para llevar a cabo dicha recomendación, en este sentido se ha ampliado el número de egresados participantes en el Grupo de la red LinkedIn del Máster de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Gestión de RRHH. El número de egresados asciende

a aproximadamente 350 y existe una participación de muchos miembros a través de publicaciones de artículos, sesiones formativas, incluso ofertas de trabajo.

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

En la memoria de seguimiento del máster del curso 2020/21 se plantearon las siguientes propuestas o medidas de mejora. Dichas propuestas se han implementado durante el curso 2021/22, junto a otras medidas recogidas previamente en esta memoria:

- Con respecto al personal académico se ha continuado fomentando la participación en el Programa de Evaluación Docente de los profesores en todos aquellos casos en los que sea posible solicitar su evaluación, por lo que se les solicitó que siempre que pudieran evaluarse lo hicieran, e incluyeran las asignaturas que imparten en el máster. En el curso 2021/21 la tasa de participación ha sido del 94,1%, incrementándose con respecto al curso anterior en un 6%, y en un 44% si lo comparamos con el curso 2019/20.

- Indicadores de resultados. Con el fin de incrementar la matrícula de alumnos de nuevo ingreso, cuando un potencial alumno solicita información sobre el máster, se le proporciona información específica sobre la titulación; sobre la convocatoria del proceso de acceso, admisión y matrícula; así como información detallada y actualizada con plazos, requisitos, documentación, precios, becas, etc.

En el mes de septiembre, y debido a las bajas que se habían producido, se contactó por orden de puntuación, telefónicamente y cuando no era posible vía email, con las personas que no habían sido admitidas en las convocatorias y que habían manifestado querer continuar en la lista de espera, hasta que se alcanzó el número de 50 personas interesadas en cursar el máster. Si bien, posteriormente, hubo algunas bajas, incluso durante la semana de acogida, el número de matrículas se vio incrementado en 7 alumnos, lo que se vio reflejado en un aumento del porcentaje de cobertura (86%), lo que supone un incremento del 14% con respecto al curso anterior.

- Satisfacción de los diferentes colectivos. Debido a la baja tasa de respuesta en la encuesta de satisfacción realizada a los diferentes colectivos que se envía desde el Rectorado, aspecto que dificulta hacer una valoración de la información, se consideró como acción de mejora, además de informar a los distintos colectivos de la importancia de su cumplimentación, continuar realizando una evaluación interna de la satisfacción/adecuación de las asignaturas del Máster y actividades complementarias realizadas. Al finalizar cada asignatura, se solicitó a los alumnos que cumplimenten un cuestionario (on-line) por asignatura, con el objetivo de evaluar sobre su nivel de satisfacción con los contenidos, metodología y profesor/es. La información analizada a través de estos cuestionarios serían un complemento a la información recogida por Docentia, sirviendo de feedback para posibles modificaciones sobre los contenidos, metodología y/o sistema de evaluación empleado. Si bien se informó a los alumnos de la disponibilidad de las encuestas y se les solicitó su cumplimentación, este año no se produjo la respuesta deseada. La razón de su no cumplimentación puede estar en su coincidencia en el tiempo con la solicitud de los profesores del Máster para que cumplimentaran el Docentia, pudiendo llegar a considerar algunos alumnos que lo que se les solicitaba era la misma información y que tienen que cumplimentar un excesivo número de encuestas a lo largo del curso.
- Aumento de los datos de inserción laboral de egresados. En el curso 2020/21 no cumplimentó la encuesta de inserción laboral ningún egresado, y en el curso 2021/22, lo ha hecho el 16,1%, que, si bien sigue siendo un número muy bajo, es superior al obtenido en los tres años previos. Para aumentar el número de personas que contestaban la encuesta, como

acción de mejora se propuso mantener y expandir el grupo Oficial en la red profesional *LinkedIn* a través del cual se les solicitaba su participación. Por otro lado, se consideró oportuno mantener la encuesta interna del máster, sin embargo, al igual que las encuestas de satisfacción de las asignaturas no hubo respuesta. Por lo que las acciones propuestas han tenido efecto parcialmente.

- Prácticas externas. Debido a la situación de pandemia en el curso 2020/21 un porcentaje elevado de alumnos realizaron parte de sus prácticas curriculares en remoto, situación que ha ido cambiando a lo largo del curso 2021/22, habiendo realizado la mayor parte de los alumnos sus prácticas en modalidad presencial, permitiendo alcanzar los objetivos marcados.

**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 sustancial.**

No hay modificaciones del Plan de Estudios.

**7.2 Naturaleza, características, análisis, justificación y comunicación del Procedimiento de modificación no sustancial.**

No hay modificaciones del Plan de Estudios.

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

	<b>FORTALEZAS</b>	<b>Análisis de la fortaleza*</b>	<b>Acciones para el mantenimiento de las fortalezas</b>
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>– Unificación de la estructura de calidad para todas las titulaciones de posgrado, aumentando la eficacia del tratamiento de aspectos comunes.</li> <li>– Composición de la Comisión de calidad formada por diversos colectivos (coordinación de las titulaciones, representación de los departamentos, PAS y alumnado) y su implicación.</li> <li>– Afianzamiento del papel activo del agente externo a la Comisión.</li> <li>– Posibilidad de que las reuniones se realicen tanto presencialmente como en modalidad on line permite una mayor participación y flexibilidad.</li> </ul>	Ver apartado 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Continuar participando activamente en la Comisión de Calidad de Posgrado creada, analizando propuestas de mejoras que propongan los miembros de dicha comisión para incorporarlas a la titulación.</li> </ul>
Organización y funcionamiento de los mecanismos de coordinación	<ul style="list-style-type: none"> <li>– El funcionamiento de la Comisión de Coordinación del Máster ha sido adecuado y ágil.</li> <li>– Contar con coordinadores de asignatura en aquellas donde hay más de un profesor, facilita y agiliza la coordinación interna de las mismas, con el resto de asignaturas y con la coordinación del máster.</li> <li>– Coordinación continua de todo el profesorado con la coordinación del máster.</li> <li>– Posibilidad de realizar las reuniones en modalidad on line y/o presencialmente facilita una mayor participación.</li> </ul>	Ver apartado 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Continuar manteniendo los sistemas de coordinación a nivel vertical y horizontal.</li> <li>– Continuar analizando los programas de las distintas asignaturas con el fin de detectar nuevos contenidos a incorporar en función de las demandas del Mercado laboral, así como posibles solapamientos en contenidos teórico /prácticos en las diferentes asignaturas.</li> <li>– Continuar contando con el apoyo administrativo de la oficina de postgrado, que debido al elevado volumen de trabajo debería de tener mayor soporte.</li> <li>– Introducir en el calendario del máster las reuniones de seguimiento del máster a desarrollar con los alumnos con el fin de facilitar la máxima participación.</li> </ul>
Personal académico	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Alta especialización de los profesores con reconocidas trayectorias docentes e investigadoras.</li> <li>– Muy elevada participación en el programa de evaluación docente.</li> </ul>	Ver apartado 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Revisar la encuesta de evaluación realizada desde la coordinación de las asignaturas y acciones complementarias del Máster con el fin de aumentar la participación de los alumnos. Esta evaluación interna es un complemento a la información recogida por Docencia, sirviendo de</li> </ul>

	<b>FORTALEZAS</b>	<b>Análisis de la fortaleza*</b>	<b>Acciones para el mantenimiento de las fortalezas</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Todos los profesores han sido evaluados positivamente en el Docentia.</li> <li>– Más de la mitad de los profesores participan como IP o miembros en proyectos de innovación docente.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– feedback para posibles modificaciones sobre los contenidos, metodología y/o sistema de evaluación empleado.</li> <li>– Continuar contando con profesores de reconocido prestigio.</li> </ul>
Sistema de quejas y sugerencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Disponibilidad de un buzón de quejas y sugerencias.</li> <li>– Reuniones periódicas con los delegados del curso para realizar el seguimiento continuo del desarrollo del máster.</li> <li>– Reuniones periódicas con todos los alumnos, una vez finalizadas las sesiones presenciales.</li> <li>– Tribunal de reclamaciones.</li> </ul>	Ver apartado 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Continuar revisando las posibles quejas y sugerencias que puedan realizar los alumnos, y abordarlas en el caso de producirse en un espacio corto de tiempo.</li> <li>– Mantener reuniones periódicas con los/as delegados/as de curso para hacer el seguimiento del desarrollo del máster a lo largo de todo el curso académico, y detectar posibles situaciones de insatisfacción para solucionarlas de forma proactiva.</li> <li>– Mantener reuniones periódicas con todos los alumnos, una vez finalizadas las sesiones presenciales para hacer el seguimiento del desarrollo de las prácticas externas y del desarrollo del TFM.</li> </ul>
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Tasa de cobertura cercana a los años previos a la situación de pandemia.</li> <li>– Alta tasa de rendimiento del título.</li> <li>– Tasa de graduación muy constante y elevada a lo largo de los años.</li> <li>– Alta tasa de éxito.</li> <li>– Muy elevada demanda del título.</li> </ul>	Ver apartado 5.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Continuar difundiendo el Máster a través de la Página Web.</li> <li>– Continuar proporcionando información sobre la titulación entre los alumnos de la Facultad de Psicología, en las sesiones de información de la Oficina de Orientación al Estudiante y a través de la publicación del cartel del díptico en los lugares destinado a ello en la Facultad.</li> <li>– Continuar proporcionando información clara, precisa y completa del máster a los interesados, ya sea bien email como presencialmente.</li> <li>– Realizar un seguimiento continuo de los alumnos a través del mantenimiento de reuniones periódicas bien a través de sus delegados o con el grupo completo.</li> <li>– Realizar un seguimiento continuo de los alumnos a través de los profesores con el fin de detectar posibles faltas de asistencia continuadas en el tiempo, o problemas con el seguimiento de las sesiones teórico / prácticas.</li> <li>– Revisar el cronograma establecido para el TFM para que los alumnos dispongan del tiempo necesario para finalizar en los plazos establecidos.</li> </ul>
Satisfacción de los diferentes colectivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Elevada satisfacción de los alumnos con el título.</li> <li>– Elevado compromiso de los alumnos con el título y la UCM.</li> <li>– Elevada satisfacción del profesorado con el título.</li> </ul>	Ver apartado 5.2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Revisar de forma periódica los programas de las asignaturas con el fin de asegurar la adecuada definición de los objetivos, la organización de los contenidos, evitando posibles solapamientos, introduciendo las novedades que se hayan producido, etc.</li> </ul>

	<b>FORTALEZAS</b>	<b>Análisis de la fortaleza*</b>	<b>Acciones para el mantenimiento de las fortalezas</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Elevado compromiso y satisfacción con la UCM del profesorado.</li> <li>– Satisfacción en las relaciones y comunicación de los diferentes agentes implicados en el título.</li> <li>– Evaluación interna realizadas por la Coordinación del Máster en todas las asignaturas del título y actividades complementarias realizadas.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Continuar transmitiendo a los alumnos por parte de todos los agentes implicados en el desarrollo del máster del prestigio que supone ser alumnos de la UCM.</li> <li>– Realizar encuesta interna del Máster de satisfacción de los alumnos con el título, con el fin de aumentar la participación y poder extraer mejores conclusiones sobre la aplicación de los resultados.</li> </ul>
<b>Inserción laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Alta tasa de inserción laboral de los egresados.</li> <li>– Alta satisfacción con las competencias desarrolladas.</li> <li>– Consideración de que la titulación /formación facilita el acceso al mundo laboral.</li> <li>– Empleo desarrollado acorde con su capacitación y la titulación.</li> <li>– Egresados del Máster de diferentes promociones contactan con la Coordinadora para establecer convenios de prácticas.</li> <li>– Mejora y crecimiento del grupo específico y exclusivo en la red profesional de LinkedIn con los egresados y alumnos del Master.</li> </ul>	Ver apartado 5.3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Desde Rectorado mejorar sistema de evaluación de la inserción laboral de egresados para lograr una mayor participación.</li> <li>– Mantener contacto con egresados a través del grupo creado en la red profesional LinkedIn.</li> <li>– Continuar manteniendo actualizadas las asignaturas del máster y las acciones formativas complementarias con el fin de mejorar la adquisición y desarrollo de las competencias requeridas en el mercado laboral y, por tanto, apoyar en la mejora de la tasa de inserción y que los empleos desarrollados sean acordes con la capacitación y la titulación de los alumnos.</li> </ul>
<b>Programas de movilidad</b>			
<b>Prácticas externas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fidelización de empresas que mantienen convenios.</li> <li>– Alto número de centros de prácticas.</li> <li>– Altas calificaciones de los alumnos por parte de los tutores externos e internos.</li> <li>– Elevado porcentaje alumnos que realizan prácticas extra-curriculares.</li> <li>– Coordinación continua de los agentes implicados en el desarrollo de las prácticas.</li> <li>– Contar con la aplicación GIPE.</li> </ul>	Ver apartado 5.5.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mantener contacto con empresas con convenios.</li> <li>– Continuar realizando acciones que permita ampliar el número de empresas que deseen firmar convenio, siguiendo con el esfuerzo realizado por la vicedecana de relaciones exteriores y la coordinadora de prácticas externas, con el apoyo de la coordinación del máster.</li> <li>– Mantener una relación continua y fluida con los tutores de la empresa con el fin de detectar posibles dificultades en el desarrollo de las prácticas y solventarlas de una forma rápida.</li> <li>– Mantener reuniones de coordinación entre la coordinadora del máster, la coordinadora de prácticas externas y los tutores con el fin de analizar posibles problemas y áreas de mejora.</li> <li>– Mantener contacto con egresados a través del grupo creado en la red profesional LinkedIn.</li> </ul>

	<b>FORTALEZAS</b>	<b>Análisis de la fortaleza*</b>	<b>Acciones para el mantenimiento de las fortalezas</b>
Informes de verificación, Seguimiento y Renovación de la Acreditación	En el Informe emitido por la Oficina para la Calidad de la UCM todos los apartados se cumplieron. Únicamente, en el apartado 5.3. se recomienda fomentar acciones para mejorar los datos de la inserción laboral de los egresados, recomendación a la que el máster está dando respuesta.	Ver apartado 6.3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Continuar contando con profesores comprometidos e implicados en la impartición de una docencia de calidad y el desarrollo de buenas prácticas docentes a través de su participación en proyectos de innovación docente.</li> <li>– Continuar contando con la participación de profesionales externos para el desarrollo de conferencias, talleres, etc. de especialización como formación complementaria.</li> </ul>

## **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 las distintas evaluaciones de satisfacción por parte de alumnos, egresados y profesorado, realizadas desde Rectorado, aspecto que dificulta hacer una valoración de la información y establecer conclusiones que permitan elaborar planes de mejora que impacten en los resultados. Una posible causa a la baja participación puede ser debida al momento temporal del curso académico en el que se pasan las encuestas y que los colectivos puedan considerar que tienen que cumplimentar un exceso de encuestas.
- Se ha detectado un aumento del número de faltas de asistencia en las asignaturas que se imparten en el segundo cuatrimestre. En las reuniones mantenidas con los alumnos, aluden a la alta carga de trabajo que perciben que tienen en esta parte del curso académico, debido a que por las mañanas la mayoría de los alumnos están realizando prácticas curriculares, extracurriculares o incluso algunos de ellos están trabajando con un contrato laboral y, por las tardes, tienen que asistir a las clases de las distintas asignaturas, así como realizar las actividades de evaluación que se requieren en cada una de ellas.
- Aumento de la tasa de alumnos que no presentan en el primer curso académico que matriculan el TFM. Entre las posibles causas de la disminución que se ha producido en la presentación en el curso 2021/22 frente a los cursos previos, puede señalarse la alta carga percibida de actividades que han tenido que desarrollar, priorizando la realización de prácticas externas y la realización de las actividades evaluativas de las distintas asignaturas, lo que ha provocado que algunos alumnos no llegaran con el visto bueno de sus tutores a las convocatorias establecidas.
- Satisfacción media con los tutores / colaboradores de las prácticas externas. Que la satisfacción con los tutores / colaboradores de prácticas externas no sea todo lo elevada que sería esperable, puede deberse a diferencias individuales a la hora de realizar el seguimiento y apoyo a los alumnos por parte de los distintos tutores / colaboradores.

### **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 se mejorará el cuestionario de evaluación interna de la satisfacción/adecuación de las asignaturas del Máster y actividades complementarias realizadas para poder disponer de datos cuantitativos y cualitativos que permitan seguir mejorando. Para mejorar el número de encuestas cumplimentadas se revisarán los ítems y se dejarán aquellos que se consideran que son claves para poder extraer conclusiones y determinar áreas de mejora, se aplicará durante la última semana de impartición de las clases en el primer y en el segundo cuatrimestre, siempre y cuando haya finalizado el plazo de cumplimentación del Docencia, con el fin de no interferir.
- Como acción de mejora respecto al seguimiento de los egresados del título, se continuará mejorando e impulsando 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 Máster, y que fue creado durante el curso 2019/2020. Se informará sobre la importancia para la mejora continua del máster de que cumplimenten las encuestas de satisfacción e inserción laboral de los egresados.
- Con respecto a la acción de mejora sobre la evaluación de la satisfacción de los profesores, se ha considerado oportuno continuar incidiendo en la importancia de la cumplimentación de la encuesta, por lo que se enviará un correo electrónico de recordatorio a todos los profesores que imparten clases en el máster.

- Para evitar y/o minimizar las posibles faltas de asistencia de los alumnos, durante la semana de acogida y en la presentación de cada asignatura se informará sobre la presencialidad del máster, la importancia de la asistencia y el porcentaje máximo de faltas que se puede tener en una asignatura (obligatoriedad de asistir en un porcentaje mínimo del 75-80% de las sesiones), para poder presentarse en la convocatoria ordinaria de evaluación de las distintas asignaturas, debido a la evaluación continua de las mismas. También se considera conveniente establecer un sistema de seguimiento continuo de la asistencia a las sesiones por parte del profesorado que permita detectar cuándo un alumno ha faltado a clase, y poder mantener informada a la coordinación del máster.  
Para evitar faltas de asistencia debido a altas cargas de trabajo, se analizarán las cargas de las distintas asignaturas para que se ajusten a los créditos, teniéndose en cuenta los tiempos que requieren a los alumnos las actividades que se solicitan de carácter no presencial. En la misma línea, se deberá continuar garantizando que en las prácticas externas los alumnos no superan el horario establecido para las mismas.
- Con el fin de mejorar la tasa de alumnos que presentan su TFM en el primer curso en el que lo matriculan, se considera necesario realizar un análisis de la propuesta del calendario de realización del TFM, marcando hitos clave de entrega por parte de los alumnos, y haciendo un seguimiento de estos con el fin de detectar desviaciones. En el mes de enero se realizarán talleres que faciliten la realización y presentación del TFM. Se elaborará una rúbrica con los criterios de evaluación que facilite a los alumnos conocer su grado de cumplimiento, así como homogeneizar los criterios de los miembros de las comisiones de evaluación. Se analizarán las cargas reales de las asignaturas que se imparten en el segundo cuatrimestre para garantizar que se ajustan a los créditos ECTS establecidos.
- La acción de mejora para aumentar la satisfacción media de los alumnos con las prácticas externas es la revisión y/o elaboración una guía de seguimiento de los alumnos en prácticas, en la que se señalen los hitos clave y se incluya la guía de entrevista a desarrollar durante cada una de las entrevistas previstas a realizar a los alumnos por parte de los tutores / colaboradores. Esta actuación permitirá homogeneizar el contenido de las reuniones que mantienen los tutores y los alumnos a lo largo del desarrollo de las prácticas externas.
- Análisis continuo de los programas de contenidos de las distintas asignaturas. En el curso 2021/22 se hizo un análisis de los contenidos de las distintas asignaturas para asegurar su actualización y adaptación a las demandas y actuaciones de los RRHH en las organizaciones actuales. A partir de este análisis se han realizado cambios en el contenido de las asignaturas de “Técnicas en Organización”, “Dirección y Gestión de Recursos Humanos” y “HR Analytics y Transformación Digital en la Gestión de RRHH” y que están siendo incorporados durante el curso 2022/23.

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	Escasa participación del alumnado en la Comisión.	Situación derivada de los años de pandemia y de docencia no presencial.	Informar a los alumnos de la importancia de su participación en la Comisión de Calidad de Posgrado.	Número de alumnos participantes de forma activa en la Comisión.	Comisión de Calidad de posgrado.	2022/2023	En proceso
Organización y funcionamiento de los mecanismos de coordinación	Necesidad de analizar los programas de las asignaturas para asegurar su actualización continua y evitar posibles solapamientos.	De forma continua se producen cambios en las actividades desarrolladas dentro de la profesión en función de las necesidades de las organizaciones.	Análisis conjunto por parte de los profesores de los programas de las distintas asignaturas con el fin de actualizarlos.	Cambios introducidos en las asignaturas.	Coordinadora del máster, coordinadores de asignatura y profesores del máster.	2022/2023	En proceso
Personal Académico	A pesar de haberse continuado incrementado notablemente la tasa de participación en el programa Docencia, existe un número de profesores que no pueden ser evaluados en dicho programa.	Algunos profesores no se evalúan debido al número de créditos que imparten, ya que la docencia en una asignatura se puede compartir con otros profesores, o porque consideran que en función de su participación no podrían ser evaluados en todos los aspectos.	Continuar fomentado la participación profesores en casos en que sea posible solicitar la evaluación. Fomentar la participación de los alumnos en la encuesta del Docencia de los profesores y de la encuesta interna del máster. Revisar la encuesta que se realiza desde la coordinación a los alumnos del máster, para optimizar el número de ítems y solicitar su cumplimentación después del plazo establecido para el Docencia, con el fin de no interferir.	Incremento del número de profesores que evalúan a través del Docencia las asignaturas en las que participan en el Máster. Incremento del número de alumnos que cumplimentan la encuesta interna del máster.	Coordinadora del Máster y Facultad	2022/2023	En proceso

PLAN DE MEJORA	Puntos débiles	Causas	Acciones de mejora	Indicador de resultados	Responsable de su ejecución	Fecha de realización	Realizado/ En proceso/ No realizado
Sistema de quejas y sugerencias	Baja utilización por parte de los alumnos del buzón de quejas y sugerencias.	No haberse producido ningún problema relevante a lo largo del curso, y realizarse un seguimiento continuo tanto con los alumnos como con los delegados de los alumnos, lo que permite anticipar posibles quejas y recoger sugerencias.	Continuar informando a los alumnos de los sistemas de quejas y sugerencias disponibles.	Porcentaje de alumnos que indican que conocen la existencia del buzón de quejas y sugerencias.	Coordinadora del máster.	2022/23	Realizado
Indicadores de resultados	Tasa de alumnos que no se gradúan debido a la no presentación del TFM. Aumento de ausencias y faltas por parte de algunos alumnos en las asignaturas del segundo cuatrimestre.	Posible exceso de carga de actividades que han tenido que desarrollar los alumnos durante el curso, priorizando la realización de prácticas externas y la realización de las actividades evaluativas de las asignaturas, lo que ha provocado que algunos alumnos no llegaran con el visto bueno de sus tutores a las convocatorias establecidas. Alta carga de trabajo percibida por parte de los alumnos en el segundo cuatrimestre, debido a que por las mañanas la mayoría están realizando prácticas curriculares, extracurriculares o están trabajando con un contrato laboral, y por las tardes tienen que asistir a las clases de las distintas asignaturas, así como realizar las actividades de evaluación que se requieren en cada una de ellas.	Revisar la propuesta de calendario de TFM publicada, marcando los hitos clave de entrega por parte de los alumnos. En el mes de enero se realizarán talleres que faciliten la realización y presentación del TFM. Se elaborará una rúbrica con los criterios de evaluación que facilite a los alumnos conocer su grado de cumplimiento, así como homogeneizar los criterios de las comisiones de evaluación. Establecer un sistema de seguimiento continuo de la asistencia a las sesiones, así como la obligatoriedad de asistir en un porcentaje mínimo del 75-80% de las sesiones, para poder presentarse en la convocatoria ordinaria de evaluación de las distintas asignaturas. Analizar las cargas de trabajo de las distintas asignaturas para que se ajusten a los créditos, teniéndose en	Número de alumnos que presentan el TFM en su primera matrícula. Tasa de asistencia a las sesiones presenciales del máster.	Comisión de coordinación del máster y profesores.	2022/23	En proceso

PLAN DE MEJORA	Puntos débiles	Causas	Acciones de mejora	Indicador de resultados	Responsable de su ejecución	Fecha de realización	Realizado/ En proceso/ No realizado
			<p>cuenta las horas que implican las actividades que se solicitan de carácter no presencial.</p> <p>Continuar garantizando que en las prácticas externas los alumnos no superan el horario establecido en las mismas y no dificultan la asistencia a las clases.</p>				
Satisfacción de los diferentes colectivos	<p>Baja tasa de respuesta en Encuesta de satisfacción enviada desde el rectorado a los distintos colectivos que dificulta hacer una valoración adecuada de la información.</p> <p>Atención de los tutores /colaboradores en el desarrollo de Prácticas Externas (este punto débil se aborda en el apartado de prácticas externas). (Ver apartado 5.2.)</p>	Baja participación de los distintos colectivos en la cumplimentación de las encuestas.	<p>Comunicar la importancia que tiene para el adecuado del desarrollo y mejora continua del máster la cumplimentación de las encuestas de evaluación de la satisfacción.</p> <p>Evaluación interna realizada desde la Coordinación del Máster.</p>	Número de respuestas en las encuestas realizadas. Mejora del nivel de satisfacción con la atención recibida por parte de tutores / colaboradores.	Rectorado, coordinadora del máster, coordinadora de prácticas y tutores /colaboradores.	2022/2023	En proceso
Inserción laboral	<p>Baja tasa de respuesta en la encuesta de inserción laboral realizada desde el Rectorado (Ver apartado 5.3.)</p>	Baja participación de los egresados en las encuestas.	Mantener contacto con egresados a través del grupo creado en la red profesional LinkedIn.	Número de respuestas obtenidas en las encuestas realizadas.	Rectorado y coordinadora del máster.	2022/2023	En proceso
Programas de movilidad							
Prácticas externas	Satisfacción con los tutores / colaboradores	Posibles diferencias individuales a la hora de realizar el seguimiento y apoyo a los alumnos por parte	Elaborar una guía de seguimiento de los alumnos en práctica en la que se	Mejora de la satisfacción con los tu-	Coordinadora del máster, coordinadora	2022/23	En proceso

PLAN DE MEJORA	Puntos débiles	Causas	Acciones de mejora	Indicador de resultados	Responsable de su ejecución	Fecha de realización	Realizado/ En proceso/ No realizado
	de las prácticas externas.	de los distintos tutores / colaboradores.	señalen los hitos clave y la guía de entrevista a desarrollar durante cada una de las entrevistas.	tutores / colaboradores de prácticas externas.	de prácticas externas y tutores / colaboradores.		
Informes de verificación, seguimiento y renovación de la acreditación	En el apartado 5.3. se recomienda fomentar acciones para mejorar los datos de la inserción laboral de los egresados.	No cumplimentación de la encuesta de inserción laboral por parte de los egresados.	Ampliar el número de egresados participantes en el Grupo de la red LinkedIn del Máster de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Gestión de RRHH con el fin de poder tener un contacto directo y poder solicitar su participación en la encuesta y la importancia de hacerlo.	Aumento del número de egresados que contestan la encuesta de inserción laboral.	Coordinadora del máster.	2022/23	En proceso