



VICERRECTORADO DE CALIDAD

| RUCT | MEMORIA ANUAL DE SEGUIMIENTO |
|---------|---|
| 4311465 | MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS |

| Universidad/es participantes | Centro |
|------------------------------|------------------------|
| UCM | FACULTAD DE PSICOLOGÍA |

| Créditos | Doble grado/máster | Curso de implantación | Prácticas externas | Programas de movilidad |
|----------|--------------------|-----------------------|--------------------|------------------------|
| 60 | | 2009-10 | SI | NO |

| ÚLTIMA EVALUACIÓN DE LA AGENCIA EXTERNA | | | |
|---|-----------------------|---------------------|--------------|
| Verifica | Modificación Verifica | Seguimiento externo | Acreditación |
| | | X | 30/07/2025 |

INDICE

| | |
|--|----|
| <u>INFORMACIÓN PÚBLICA DEL TÍTULO</u> | 3 |
| <u>ANÁLISIS DE LA IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO EFECTIVO DEL TÍTULO DE GRADO/MÁSTER</u> | 3 |
| <u>1. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL TÍTULO</u> | 3 |
| <u>2. ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS MECANISMOS DE COORDINACIÓN DEL TÍTULO</u> | 8 |
| <u>3. ANÁLISIS DEL PERSONAL ACADÉMICO</u> | 11 |
| <u>4. ANÁLISIS DEL FUNCIONAMIENTO DE QUEJAS Y SUGERENCIAS</u> | 14 |
| <u>5. INDICADORES DE RESULTADO</u> | 15 |
| <u>6. TRATAMIENTO DADO A LAS RECOMENDACIONES DE LOS INFORMES DE VERIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN.</u> | 27 |
| <u>7. MODIFICACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS</u> | 29 |
| <u>8. RELACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS FORTALEZAS DEL TÍTULO.</u> | 30 |
| <u>9. RELACIÓN DE LOS PUNTOS DÉBILES DEL TÍTULO Y PROPUESTA DE MEJORA</u> | 35 |

INFORMACIÓN PÚBLICA DEL TÍTULO

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:

URL: <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

El Sistema de Garantía de Calidad se implantó en el curso 2019-2020 y recibió la aprobación de la Oficina para la Calidad el 13 de enero de 2020, desarrollándose plenamente durante el curso 2020-2021. Posteriormente, ha sido modificado para incorporar las especificaciones derivadas de las nuevas normativas, contando con el visto bueno de la Oficina para la Calidad el 28 de marzo de 2025. En este documento se establece la Comisión de Calidad de Posgrado como el órgano encargado de garantizar la calidad de los títulos oficiales de Posgrado (Másteres Oficiales y Programa de Doctorado) impartidos en la Facultad de Psicología. La composición y funcionamiento de esta comisión están reguladas por el Reglamento específico aprobado en Junta de Facultad con fecha 28 de febrero de 2019.

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

La responsabilidad de garantizar la calidad interna de másteres y programa de doctorado recae en el Decano 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 2024-25 es la que aparece reflejada en la tabla adjunta.

| NOMBRE | APELLIDOS | CATEGORÍA/COLECTIVO |
|--------------|-------------------------|--|
| Luis Enrique | López Bascuas | Decano |
| Mª del Pilar | Casado Martínez | Vicedecana de Estudios y Calidad |
| Gloria | Castaño Collado | Vicedecana de Relaciones Exteriores |
| Marta | Giménez Dasí | Vicedecana de Investigación, Doctorado e Infraestructuras |
| Miguel | Lázaro López-Villaseñor | Vicedecano de Logopedia Coordinador Máster en Especialización en el Desarrollo Comunicativo y Lingüístico en la etapa de 0 a 6 años |
| Jesús | Alvarado Izquierdo | Coordinador del Máster en Metodología de las CC. del Comportamiento y de la Salud |
| Raquel | Gómez de Heras | Coordinadora del Máster en Psicofarmacología y Drogas de Abuso |
| Gloria | Castaño Collado | Coordinadora del Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos |

| | | |
|--------------|----------------------|--|
| Mª del Coral | Oliver Hernández | Coordinadora del Máster en Prevención de Riesgos Laborales |
| Irene | Aliagas Ocaña | Coordinadora Adjunta del Máster en Prevención de Riesgos Laborales |
| Gemma | Marín Seoane | Coordinador del Máster en Psicología de la Educación |
| Anna | Zlobina | Coordinador del Máster en Psicología Social |
| Silvia | Nieva Ramos | Coordinadora del Máster en Intervención Logopédica |
| Mª Elena | de la Peña Fernández | Coordinadora del Máster en Psicología General Sanitaria |
| Mª Mar | Gómez Gutierrez | Coordinadora Adjunta del Máster en Psicología General Sanitaria |
| Ana Belén | Santos-Olmo Sánchez | Coordinadora del Máster en Psicología del Envejecimiento, Bienestar y Calidad de Vida |
| Sonia | Panadero Herrero | Coordinadora Programa de Doctorado |
| José María | Ruiz Sánchez | Representante Dpto. Psicología Experimental Procesos Cognitivos y Logopedia |
| Gonzalo | Hervás Torres | Representante Dpto. de Personalidad, Evaluación y Psicología Clínica |
| Eva | Díaz Ramiro | Representante Dpto. de Psicología Social, del Trabajo y Diferencial (área de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico) |
| Miguel | García Saiz | Representante Dpto. de Psicología Social, del Trabajo y Diferencial (área de Psicología Social) |
| Guillermo | De Jorge Botana | Representante Dpto. de Psicobiología y Metodología de las CC. del Comportamiento (área de Metodología en CC. del Comportamiento) |
| Jose Antonio | López Moreno | Representante Dpto. de Psicobiología y Metodología de las CC. del Comportamiento (área de Psicobiología) |
| Javier | Martín Babarro | Representante Sección Departamental de Investigación y Psicología de la Educación |
| Rocío | Lana Blond | Representante Estudiantes Programa Doctorado |
| David | Rivera Alejo | Representante Estudiantes Máster ámbito Psicología |
| Ana I. | Montero Muñoz-Reja | Representante del PTGAS |
| Bárbara | Horrrillos 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.

| Fecha | Temas tratados | Problemas analizados, acciones de mejora, acuerdos adoptados |
|------------|---|--|
| 04/10/2024 | Seguimiento Normativa TFM | La Sra. Vicedecana informa de que, la publicación de TFM en el repositorio institucional ha suscitado algunas dudas en la comisión de Biblioteca. Se proponen mejoras en el protocolo y documentación con Biblioteca y se debate sobre TFM grupales y acceso a trabajos antiguos. |
| | Memorias de Seguimiento UCM de Posgrado | La comisión sugiere varios aspectos de mejora sobre datos y visibilidad web de algunas comisiones. Se remiten comentarios para incorporar y enviar versiones definitivas a Junta de Facultad. Se aprueban por asentimiento. |
| | Modificación memoria MU Psicofarmacología y Drogas de Abuso (adaptación RD822/21) | Se aprueba por asentimiento la modificación no sustancial, consistente en la adscripción al ámbito de conocimiento "Psicología y Ciencias del Comportamiento". |
| | Formación Permanente | Se presenta la microcredencial Psicología y Nutrición. Se detectan problemas en la propuesta: currículum poco afín, falta de firma, codirector externo. Se solicita nueva documentación. |
| | Cambio dirección Experto. Terapia Familiar Sistémica | Se aprueba el cambio de dirección por jubilación de la anterior responsable. |
| | Oficina de Posgrado | |

| | | |
|------------|---|---|
| | | Se agradece el trabajo de la Oficina de Posgrado pese a la disminución temporal de personal. |
| 15/01/2025 | Seguimiento Normativa TFM | Se informa de avances sobre documentos de confidencialidad del TFM. Se debate sobre plagio, inteligencia artificial y derecho a examen. Se acuerda trabajar estos temas en futuras sesiones. |
| | Conflictos con terceras personas | Se analiza conflicto con familiar de alumna. Se acuerdan medidas sobre grabaciones consentidas, protocolo antiagresiones, consulta a asesoría jurídica, y sobre atención a terceras personas. |
| | Certificados de prácticas | Tras la modificación aprobada en agosto de 2024 por la cual el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones permite recuperar hasta cinco años de cotización de sus prácticas formativas, se informa de que se va a desarrollar un sistema web con formularios diferenciados por titulaciones para las solicitudes de certificados. |
| | Plan Viabilidad nuevo MU Psicofarmacología y Conductas Adictivas | Se aprueba por asentimiento con cláusula sobre posible redistribución de docencia entre departamentos. |
| | Modificación memoria MU Especialización en Desarrollo Comunicativo 0-6 años (adaptación RD822/21) | Se aprueba por asentimiento la modificación no sustancial, consistente en la adscripción al ámbito de conocimiento "Psicología y Ciencias del Comportamiento". |
| | Cambio dirección título Formación Permanente | Se aprueba por asentimiento el nuevo responsable del Máster de Formación Permanente. Inteligencia Emocional. |
| 17/01/2025 | Comisión extraordinaria: Viabilidad nuevo MU Psicofarmacología y Conductas Adictivas | Se aprueba por asentimiento la incorporación de la Sección Departamental de Investigación y Psicología en Educación, con previsión de sustitución en caso necesario. |
| 11/03/2025 | Dotación MOF 2025 | Se informa sobre la modificación de algunos parámetros que deben de cumplir las titulaciones para poder optar a fondos (criterios de matrícula suficiente y de necesidad económica). |
| | Modificación normativa TFM | Se aprueba la inclusión de cambios en el certificado del TFM (opcionalidad) y la documentación exigida. Se debate sobre formato de firma válido y dificultades de estudiantes extranjeros para firmar. Se acuerda mantener la firma escaneada. Se debate la posibilidad de defensa de TFM en inglés y se deja a criterio de cada máster o tribunal. Se aprueba por asentimiento. |
| | Cambio de denominación de asignaturas en MU Psicología de la Educación | Se presenta la tabla con el cambio de denominación de algunas asignaturas. Se aprueba por asentimiento. |
| | Seguimiento de MU en Intervención Logopédica, Prevención de Riesgos Laborales y Psicología Social | Se aprueban por asentimiento los informes de seguimiento de estas titulaciones. |
| | Formación Permanente | Se presentan tres propuestas: Certificado. Evaluación e Intervención logopédica en el daño cerebral adquirido; Máster de Formación Permanente. Intervención Psicológica en Crisis Emergencias y Catástrofes (conjunto con UAM-UNED); Microcredenciales. Psicología del Coaching I, II y III). Se aprueban por asentimiento. |
| 08/05/2025 | Planificación docente 25-26 | Se informa sobre el calendario docente 2025-2026; revisión de fechas y envío de horarios. |

| | | |
|------------|--|---|
| | Actualización SIGC | Se informa de la actualización del Sistema de Información para la Gestión de la Calidad para su adaptación al RD822/2021 |
| | Visita panel RA MU Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos | Se valora positivamente la visita de acreditación del MU Psicología del Trabajo, destacando áreas de mejora y compromiso con la calidad. Se debate sobre cómo aumentar la tasa de respuesta en encuestas. |
| | Adaptación Programa de Doctorado | Se informa de que el próximo curso se procederá a la modificación del Programa de Doctorado para su adaptación al RD 576/2023. |
| | Formación Permanente | Se presenta una propuesta de Experto. Intervención clínica en industrias culturales. Se aprueba por asentimiento. |
| 07/07/2025 | Informe RA MU Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos | Se recibe informe de renovación provisional en el que el máster obtiene una calificación A en el SGIC por su eficacia e implicación de agentes externos y uso de DOCENTIA; calificación B en información, profesorado, recursos y resultados; y una C en organización y desarrollo, señalando mejoras necesarias en guías docentes y TFM. |
| | Memorias de seguimiento UCM | Se informa del calendario y herramientas para elaborar las memorias de seguimiento. Se propone una futura reunión con el Rectorado para abordar dificultades comunes. |
| | Exención coordinaciones adjuntas | Se detecta un error en el Anexo I del PDA del curso pasado, donde se indicaba que los másteres profesionalizantes tenían exención docente, debía decir habilitantes. Corregido por el Rectorado, la coordinadora adjunta del Máster en PRL pierde la exención, motivo por el que no continuará en el cargo. Se agradece toda su implicación |
| | Reconocimiento de créditos entre másteres | Se presenta la tabla con asignaturas susceptibles de reconocimiento entre el MU Formación del Profesorado y MU Psicología de la Educación. Se aprueba por asentimiento. |
| | Cambio coordinación MU Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos | Se aprueba el nombramiento de nueva coordinadora, agradeciendo la labor de la coordinadora saliente. |
| | Cambio coordinación MU Psicología Social | Siguiendo el relevo de facultades coordinadoras, se aprueba el nombramiento de nuevo coordinador, agradeciendo la labor de la coordinadora saliente. |
| | Asignación docente TFM 2ª convocatoria | Se plantean dudas sobre asignación docente en caso de repetición de TFM. Se acuerda consultar a la Vicedecana de Ordenación Académica y Profesorado |

| FORTALEZAS | DEBILIDADES |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Participación activa y constante de los miembros de la comisión. - Tratamiento riguroso y detallado de aspectos normativos y de calidad (memorias, acreditaciones, coordinación, etc.). - Compromiso con la mejora continua y la calidad docente, evidenciado en procesos de seguimiento, renovación de acreditaciones y formación permanente. - Flexibilidad en el formato de las reuniones (presencial y virtual), favoreciendo la asistencia. - Uso creciente de herramientas institucionales (SIDI, Qlik Sense) y coordinación con la Oficina de Calidad. - Elaboración sistemática y compartida de documentos (modelos de Excel, formularios comunes, normativa TFM). - Apuesta por la diversificación de la oferta formativa con títulos de Formación Permanente innovadores y bien fundamentados. - Reconocimiento y agradecimiento a las personas que asumen tareas de coordinación, fomentando el clima de colaboración. - Apuesta por una rotación ordenada. | <ul style="list-style-type: none"> - Recopilación de datos, especialmente los relativos a encuestas y, concretamente, a personas egresadas. - Sigue siendo necesario aumentar la participación de todos los integrantes del SGIC, en particular la del alumnado. - Necesidad de mejorar la coordinación con instancias externas para temas recurrentes. - Persistencia de cierta rigidez en calendarios oficiales que limita la adaptación a las necesidades reales del posgrado. |

| | |
|--|--|
| - Gran apoyo administrativo por parte de la Oficina de Posgrado. | |
|--|--|

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 el Decano de la Facultad de Psicología, y en caso de ausencia la Vicedecana con competencia en materia de Calidad. La Comisión de Calidad de Posgrado de la Facultad de Psicología está presidida por el Decano 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 Posgrado, 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 Posgrado 4. Junta de Facultad (toma de decisiones finales) o bien vertical descendente: 1. Decano, 2. Vicedecana de Estudios y Calidad, 3. Comisión de Calidad de Posgrado, 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 <https://bouc.ucm.es/pdf/4448.pdf>.

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 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 SGIC 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 (convocatoria de ayudas a másteres y similar).

Comisión de Coordinación del Máster: está compuesta por la coordinación del Máster, dos profesores representantes de las materias del título y dos 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 para la Calidad de la UCM.
- 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 al inicio del curso, en octubre, en la que se informa sobre la Semana de Acogida de los nuevos estudiantes, los datos de matriculación y posibles acciones de mejora a implantar en el curso, etc.; una segunda reunión en el mes de enero / febrero, tras la finalización del primer semestre, para hacer una evaluación del mismo, así como analizar la situación de las prácticas externas y; la tercera, en el mes de abril/mayo, al finalizar el segundo semestre, para hacer un análisis del desarrollo del mismo, informar sobre las solicitudes al máster, realizar un seguimiento de la realización de los TFM, etc.

El funcionamiento de la Comisión de Coordinación del Máster ha sido adecuado y ágil, todas las reuniones se han realizado de forma híbrida (presencial y on-line mediante Google meet) con el fin de facilitar la participación de los miembros de la comisión, y los profesores del máster, ya que, al no ser un número muy elevado, se ha considerado pertinente invitarles a todos para favorecer su implicación y participación, así como a los dos delegados de curso.

En el curso 2024-2025 se realizaron 3 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 referidos a la docencia y al desarrollo del curso, con el fin de facilitar la consecución de los objetivos del máster. En este punto es importante destacar la elevada puntuación que otorga el profesorado a la coordinación de la titulación (9,3).

Los temas tratados por la Comisión de Coordinación del Máster de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos (Curso 2024/25), se presentan en la siguiente tabla:

| Fecha | Temas tratados | Problemas analizados, acciones de mejora, acuerdos adoptados |
|------------|---|---|
| 14/10/2025 | -Informe sobre el proceso de matrícula de los alumnos del curso 2023/24, defensa de TFM, cronograma, Semana de Acogida, prácticas externas y recursos económicos del Máster - Acuerdo para garantizar la | - Se analiza la semana de acogida y se acuerda mantener la estructura para el curso siguiente - Se analiza la adecuación del número de alumnos al enfoque práctico del Máster y se considera que, se solicitará reducir a 40 estudiantes el límite de matrícula como en otros Másteres de la facultad - Se acuerda sustituir las actividades desarrolladas durante la semana de formación complementaria por la realización de talleres, conferencias o mesas redondas integradas como actividades formativas |

| | | |
|------------|--|---|
| | <p>asistencia a las conferencias de profesionales invitados</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisión guías docentes y Campus Virtual <p>-Acciones para la mejora en el número de TFM presentados en primera matrícula.</p> | <p>complementarias dentro de las distintas asignaturas del Máster. Con esta medida, se espera una mayor participación del estudiantado, favoreciendo así una asistencia más generalizada a dichas actividades.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se recuerda la importancia de mantener actualizadas las guías docentes por parte de los profesores en GEA y en la web del MUPTGRH así como la obligatoriedad de publicar el enlace a la ficha docente (Programa) y el Cronograma de las sesiones en el Campus Virtual - Se acuerda fijar un calendario de entregas parciales y de revisión por parte de los tutores, con el objetivo de asegurar que los estudiantes finalicen y presenten el TFM en la primera matrícula |
| 25/01/2025 | <ul style="list-style-type: none"> - Acciones para garantizar la asistencia de los alumnos a las sesiones formativas. - Análisis Primer semestre - Queja carga de trabajo percibida por los estudiantes - Bajada del presupuesto para el año 2025, por lo que habría que determinar las acciones prioritarias de formación complementaria - | <ul style="list-style-type: none"> - Se acuerda reforzar la comunicación con el estudiantado, recordando la obligatoriedad y el valor académico de la asistencia a las sesiones formativas de todas las asignaturas. - Se acuerda realizar un seguimiento de la carga de trabajo percibida por los estudiantes mediante la realización de reuniones de la Comisión Permanente con los delegados del Máster, con el fin de detectar posibles incidencias y proponer medidas de ajuste. - Se acuerda mantener los talleres y conferencias en las asignaturas si bien se producirá una reducción en la cuantía a percibir por los ponentes |
| 10/07/2025 | <ul style="list-style-type: none"> - Informe del Estado actual de cuentas del Presupuesto 2025 - Análisis del desarrollo del Segundo cuatrimestre: incidencias, prácticas externas, actividades complementarias, encuestas de satisfacción, etc. | <ul style="list-style-type: none"> - Se establecen las prioridades presupuestarias para el primer semestre del siguiente curso académico. - Se analizan los posibles cambios docentes en las asignaturas del Máster y se establecen mecanismos para ayudar y prever posibles sustituciones ante las nuevas incorporaciones aprobadas en Consejo de departamento - Se acuerda enviar un mensaje de agradecimiento a los tutores externos cuyas valoraciones por parte de los estudiantes han resultado muy positivas o excelentes, con el fin de fidelizar su colaboración y garantizar nuevas ofertas de prácticas para el curso 2025/2026. - Se agradece a los profesores la asistencia al acto de Graduación |

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.
- Hacer de interlocutor con los alumnos y con el Coordinador del Máster respecto a la asignatura.

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

Además, existe una comunicación vertical: profesor coordinadora->alumnos y profesor->coordinadora del máster, así como alumnos -> coordinadora del máster a través de los delegados

elegidos por los mismos o de forma directa. Esta comunicación es bastante sencilla, generalmente por email o de manera presencial. Del mismo modo, y a nivel general, 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, resolución de problemas surgidos durante el curso, opciones de mejoras, etc.

Durante el curso académico 2024/2025 se han convocado 3 reuniones de coordinación cuya misión ha sido servir de foro de debate de la organización del Máster, de la incorporación de mejoras, además de tratar aspectos pertinentes sobre la docencia y desarrollo del curso. Además, se han impartido en todas las asignaturas obligatorias y en las seis optativas una conferencia, taller o mesa redonda impartida por profesionales externos con el fin de complementar la formación impartida en las asignaturas. Además, se han realizado actualizaciones en los contenidos de la asignatura “Emprendimiento y Agilidad de RRHH”, y se han realizado revisiones de las actividades prácticas con el fin de evitar posibles solapamientos entre las asignaturas.

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 durante la semana de acogida y 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 y de doble vía tanto a nivel horizontal como vertical.

| FORTALEZAS | DEBILIDADES |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - El funcionamiento de la Comisión de Coordinación del Máster ha sido adecuado y ágil. A las reuniones se invita a todo el profesorado y a los delegados lo que facilita su implicación en el desarrollo del máster y en la toma de decisiones. - 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. - 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. - Comunicación continua con los delegados del curso / alumnos, facilitando la recogida de información sobre sugerencias de mejora - Posibilidad de realizar las reuniones en modalidad on-line y/o presencialmente facilita una mayor participación y flexibilidad. <p>Asistencia a las reuniones del 85% del profesorado con docencia teórico / práctica.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Aunque estén funcionando adecuadamente los sistemas de coordinación, todavía es necesario continuar abordando de forma continua la revisión de los programas de las asignaturas para asegurar su actualización y evolución en función de los cambios tecnológicos presentes en la actividad de los Recursos Humanos. |

3. ANÁLISIS DEL PERSONAL ACADÉMICO

a. Personal académico

En el Máster participan profesores/as, 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, CV) y, en general, se ajusta a lo establecido en la memoria Verifica del Título, teniendo en cuenta los cambios que a lo largo de los años ha tenido la plantilla.

En el Máster hay diferentes figuras contractuales: Profesor Titular de Universidad=29,40% (Memoria Verifica= 30%); Profesor Contratado Doctor=29,4% (Memoria Verifica=26%); Profesor Ayudante Doctor= 29,4%; Profesor Asociado=11,8% (Memoria Verifica=9%) y en la actualidad no hay ningún Profesor Catedrático (Memoria Verifica=17%). Las diferencias existentes con respecto a la Memoria Verificada se producen por la jubilación de los profesores catedráticos. A lo largo de estos años algunos profesores asociados han sido acreditados y han pasado a ser Contratados Doctores, por lo que se ha aumentado el porcentaje. También se han incorporado como docentes 5 Profesores Ayudante Doctor.

| Categoría | Personas | % de Personas | Créditos Impartidos | % de Créditos Impartidos | Sexenios |
|------------------------|----------|---------------|---------------------|--------------------------|----------|
| Asociado | 2 | 11,8% | 2,49 | 2,7% | 0 |
| Ayudante Doctor | 5 | 29,4% | 28,25 | 30,5% | 1 |
| Contratado Doctor | 5 | 29,4% | 45,81 | 49,4% | 5 |
| Titular de Universidad | 5 | 29,4% | 16,20 | 17,5% | 12 |

El 88,2 % 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 94,1 % de los profesores son doctores.

Los créditos docentes los asumen profesores de tres departamentos de la Universidad Complutense. 14 profesores del Departamento de Psicología Social, del Trabajo y Diferencial de la Facultad de Psicología; 1 profesor de la Sección Departamental de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Sociología y 2 profesores del Departamento de Economía Financiera y Contabilidad III (Economía y Administración Financiera de la Empresa) de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

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 a nivel académico, y se ajusta a la naturaleza y competencias definidas para el título. La experiencia docente en la Universidad de los profesores es muy amplia. El 58,9% de los profesores tiene una experiencia docente superior a los 25 años. El 11,7 % de los profesores tiene una experiencia docente entre 10 y 24 años y un 29,4 % 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), más del 58,8% de los profesores cuentan con algún sexenio.

Todos los profesores han participado como responsables o como investigadores en proyectos de investigación. De los mismos, más del 90 % cuenta con experiencia en el desarrollo de proyectos de investigación subvencionados y/o pertenencia a grupos de investigación (Memoria Verifica=57%). El 75 % de los profesores han participado en contratos de investigación con empresas.

Más del 78% del profesorado durante el curso 2024/25 ha participado como IP o como miembro de distintos proyectos de innovación docente:

- Proyecto Nº 53: "Promoviendo emociones positivas en el aula: ¿Las emociones que experimenta el estudiante en clase influyen en su rendimiento académico?".

- Proyecto Nº 73: “Programa de mentoría de nuevos profesores”.
- Proyecto Nº 166: “Explorando Conflictos Sociales a Través de Photovoice: Una Perspectiva Internacional e Interdisciplinar”.
- Proyecto Nº 211: “Elaboración de un cuestionario de gestión del tiempo (Strategic Time Management Questionnaire-University Student, STMQ-US) y diseño de recursos educativos basados en competencias digitales para la gestión del tiempo”.
- Proyecto Nº 240: “Percepción y consumo de desinformación. Diseño y evaluación de una intervención basada en alfabetización mediática, digital e informacional.”
- Proyecto Nº 291: “Reciclando la contabilidad de Gestión: Educando en economía circular a estudiantes universitarios”.

b. Evaluación del Personal Académico

En cuanto a la participación de los profesores en el programa Docentia, los indicadores para el análisis se basan en los datos del curso 2023/2024, tal y como nos ha indicado la Oficina de Calidad, ya que no ha sido posible disponer, en el momento de elaboración de la presente memoria de seguimiento, de los datos referidos al curso 2024-2025.

| | 1º curso de seguimiento o Curso 2019/2020 | 2º curso de seguimiento o Curso 2020/2021 | 3º curso de seguimiento o Curso 2021/2022 | 4º curso de seguimiento o Curso 2022/2023 | 5º curso de seguimiento o Curso 2023/2024 |
|--|---|---|---|---|---|
| IUCM-6 Tasa de participación en el Programa de Evaluación Docente | 50% | 88,2% | 94,1% | 82,4% | 94,1% |
| IUCM-7 Tasa de evaluaciones en el Programa de Evaluación Docente | 22,2% | 83,3% | 100% | 100% | 83,3% |
| IUCM-8 Tasa de evaluaciones positivas del profesorado | 100% | 100% | 100% | 100% | 83,3% |

Los profesores se evalúan de acuerdo con el programa Docentia de la UCM. En el curso 2023-2024 la participación en el Programa de Evaluación Docente por parte del profesorado ha sido del 94,1%; lo que implica que de los 17 profesores que han participado se han evaluado 16. Una posible explicación de por qué un/a profesor/a no ha participado en Docentia puede ser bien porque no cumplían con los criterios para poder hacerlo o bien porque estaba exento. El 83,3% de los profesores que solicitaron evaluarse en asignaturas del Máster obtuvieron evaluaciones positivas. En concreto el 50% de los profesores han obtenido una evaluación muy positiva y el 33,3% excelente. Los alumnos indican tener una elevada satisfacción tanto con la labor docente del profesorado (8,2) y con las tutorías presenciales realizadas (8,0).

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"> - Alta especialización de los profesores con reconocidas trayectorias docentes e investigadoras. - 94,1% de participación en el programa de evaluación docente (la persona que no se ha evaluado ha sido por no cumplir los criterios para poderlo hacer o estar exenta). - El 83,3% de los profesores han sido evaluados de forma muy positiva o excelente en el Docentia. - Elevada satisfacción el alumnado con la labor docente del profesorado. - Más del 75% de los profesores han participado como IP o miembros en proyectos de innovación docente. | <ul style="list-style-type: none"> - A pesar de que la tasa de participación en el programa Docentia es muy alta, existe un número de profesores que no incluyen las asignaturas del máster, debido al número de créditos que imparten, ya que la docencia en una asignatura se puede compartir con otros profesores, o su participación exclusivamente es como tutores de prácticas externas o directores/as de TFM. |
|---|--|

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=dEJLM3NpQjA5NEg2ZGhFVfhtZEE4NVE6MA>

En el curso 2024-2025, 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.

Existe un Tribunal de Reclamaciones que es el 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 Posgrado. La Comisión de Calidad de Posgrado 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 de forma periódica para conocer y atender las necesidades que puedan ir surgiendo. En el caso de 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 Vicedecanato con competencias en Calidad. En el curso 2024/25 los delegados no expresaron que se hubiera producido ninguna queja o reclamación.

Tribunal de Reclamaciones. En la reunión del 10 de marzo de 2015 de la Comisión de Calidad de Posgrado, 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 2024-2025 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 2024-2025, 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 de ninguna asignatura, incluido el TFM.

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. Esta relación directa y periódica con los alumnos, consideramos que es lo que hace que no se utilice el buzón de quejas y sugerencias disponible.

| FORTALEZAS | DEBILIDADES |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Buzón de quejas y sugerencias. No hubo ninguna queja, ni reclamación. - Reuniones periódicas con los delegados de curso para realizar el seguimiento del adecuado desarrollo del máster. - Tribunal de reclamaciones, no ha tenido que actuar al no haberse producido ninguna reclamación. | <ul style="list-style-type: none"> - No ha sido utilizado el buzón de quejas y sugerencias, es posible que a pesar de que los alumnos sepan que existe este canal, no consideren el medio más adecuado para expresar opiniones y sugerencias. |

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 o o Curso 2019/2020 | 2º curso de seguimiento o o Curso 2020/2021 | 3º curso de seguimiento o o Curso 2021/2022 | 4º curso de seguimiento o o Curso 2022/2023 | 5º curso de seguimiento o o Curso 2023/2024 | 6º curso de seguimiento o o Curso 2024/2025 |
|---|--|--|--|--|--|--|
| ICM-1 Plazas de nuevo ingreso ofertadas | 50 | 50 | 50 | 50 | 45 | 45 |
| ICM-2 Matrícula de nuevo ingreso | 47 | 36 | 43 | 46 | 38 | 40 |
| ICM-3 Porcentaje de cobertura | 94% | 72% | 86% | 92% | 84,44% | 88,89% |
| ICM-4 Tasa de rendimiento del título | 94,31% | 98,97% | 97,61% | 97,81% | 99,48% | 100% |
| ICM-5 Tasa de abandono-del título | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| ICM-7 Tasa de eficiencia de los egresados | 99,34% | 93,75% | 100% | 98,40% | 98,24% | 100% |

| | | | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| ICM-8 Tasa de graduación | 100% | 100% | 93,75% | 97,22% | 100% | 100% |
| IUCM-1 Tasa de éxito | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| IUCM-5 Tasa de demanda del máster | 766% | 424% | 870% | 818% | 1.480% | 811% |
| IUCM-16 Tasa de evaluación del título | 94,31% | 98,97% | 97,61% | 97,81% | 99,48% | 100% |

ICM-1. Plazas de nuevo ingreso ofertadas (45)

En el curso 2024/2025, al igual que en el año anterior, el número de plazas ofertadas fue de 45 con el fin de facilitar el desarrollo de una metodología práctica centrada en el desarrollo de competencias (Memoria Verificada N = 50).

ICM-2. Matrícula de nuevo ingreso (40)

El número de matrículas de alumnos de nuevo ingreso en el curso 2024/2025 sufrió un ligero aumento respecto al curso 2023/2024, ya que en el curso anterior el número de matrículas nuevas fue de 38.

En el curso 2024/2025 tras las dos primeras convocatorias y, a pesar de que la oferta de plazas era de 45, fueron admitidas un mayor número de preinscripciones, pues el objetivo era cumplir al 100% con el IMC-2 e IMC-3; sin embargo, quedaron plazas sin cubrir, debido a bajas de última hora, que se produjeron durante el mes de agosto y septiembre, por situaciones personales y laborales, lo que supone un 8,8% de la totalidad de las plazas ofertadas.

En el Máster las matrículas de nuevo ingreso, en general, son muy estables a lo largo de los años, 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 (88,89%)

El 88,89% de las plazas de nuevo ingreso ofertadas en el curso académico 2024/25 fueron cubiertas, produciéndose un ascenso del porcentaje con respecto al curso anterior (84,44%). La tasa de cobertura del máster a lo largo de los años es un reflejo de la alta tasa de demanda que tiene. Sin embargo, debido a imprevistos personales y requerimientos administrativos de los países de origen de los preinscritos, sigue existiendo un porcentaje de plazas que no se cubren. En este sentido, a pesar de haber admitido un mayor número de preinscripciones no ha sido posible alcanzar un porcentaje cercano al 100%.

ICM-4. Tasa de rendimiento (100%)

La totalidad de los créditos ordinarios matriculados en el curso académico 2024/25 han sido superados (100%). La tasa de rendimiento del Máster se mantiene estable en los últimos cinco años, siendo superior al 97%. 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. Un dato muy significativo de esto es que, en el curso 2024/25, el 100% de los alumnos, defendieron sus Trabajos de Fin de Máster en la primera convocatoria realizada en el mes de julio.

Además, respecto a las prácticas externas es muy importante destacar que el 100% del alumnado matriculado en Prácticas Externas, a fecha 31 de agosto, habían finalizado la totalidad de sus prácticas, incluso un importante número de alumnos (85,71%) realizaron prácticas extracurriculares, llegando a realizar hasta 900 horas (máximo permitido, Reglamento de prácticas académicas externas UCM) en las empresas colaboradoras con las prácticas.

ICM-5. Tasa de abandono (0%)

La Tasa de Abandono en el curso 2023/2024 es del 0%, dato que se mantiene a lo largo de todos 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 2024/25 se matricularon de la totalidad de los créditos necesarios para la obtención del Título. (Tasa de eficiencia en la Memoria Verificada del Título=98%).

ICM-8. Tasa de graduación (100%)

La Tasa de graduación del Máster es muy constante a lo largo de los años, situándose en cifras elevadas (superiores al 93%). Tanto en el curso 2023/2024, como en el curso 2024/25 la tasa de graduación ha alcanzado el 100%, debido al énfasis que se ha realizado a lo largo del mismo de la importancia de defender los Trabajos Fin de Máster en el curso. Para mejorar el índice como acción de mejora 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 Máster y se ha insistido sobre la importancia de cumplir el cronograma establecido; además, se realizaron sesiones de formación complementaria dirigidas a facilitar su desarrollo y en el mes de mayo se realizó una sesión con el fin de realizar el seguimiento del mismo. La tasa de graduación prevista en la Memoria Verifica del Título es del 90%, en todos los cursos previos y en el actual, superando lo previsto en dicha Memoria Verifica.

IUCM-1. Tasa de éxito (100%)

El 100% de los créditos ordinarios presentados a examen en el curso académico 2024/25 fueron superados. Este dato corrobora los análisis previos, en los que se indica que la mayor parte de los estudiantes superan los créditos matriculados.

IUCM-5. Tasa de demanda del máster (811%)

En el curso 2024/25 el Máster presentó una demanda por parte de los estudiantes 9,3 veces mayor a la oferta total de plazas de nuevo ingreso. En general, salvo en el curso 2023/24, los porcentajes de demanda del máster se mantienen estables a lo largo de los últimos cursos. El Máster tiene una demanda muy alta, es muy solicitado y el grado de interés del estudiante es importante. 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, expresado por los propios alumnos en sus cartas de motivación y que queda reflejado también por la “movilidad” de los solicitantes y de los admitidos, ya que más del 60% de los alumnos admitidos y matriculados provienen otras Universidades en las que también se ofertan estudios de Máster similares.

IUCM-16. Tasa de evaluación del título (100%)

La totalidad de los créditos matriculados evaluados en el curso académico 2024/25 en el Plan de Estudios del Máster fueron superados (100%). La tasa de evaluación del título se mantiene relativamente estable a lo largo de los años, mostrando este curso su máximo porcentaje. Este indicador está en consonancia con los resultados indicados en la tasa de éxito (100%) y la tasa de rendimiento (100%).

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 2024-2025. 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 Matri c. | 1ª Matri c. | 2ª Matríc. 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 | 12 | 12 | 0 | 100,00% | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 0 | 0 | 2 | 9 | 1 | 0 |
| DESARROLLO DEL PERSONAL | 28 | 28 | 0 | 100,00% | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 0 | 0 | 2 | 15 | 10 | 1 |
| DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS | 40 | 40 | 0 | 100,00% | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 0 | 0 | 0 | 33 | 5 | 2 |
| EMPLEABILIDAD Y ORIENTACIÓN LABORAL | 14 | 14 | 0 | 100,00% | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 0 | 0 | 0 | 7 | 7 | 0 |
| EMPRENDIMIENTO Y AGILIDAD PARA RECURSOS HUMANOS | 18 | 18 | 0 | 100,00% | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 0 | 0 | 0 | 16 | 2 | 0 |
| FORMACIÓN DE PERSONAL | 40 | 40 | 0 | 100,00% | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 0 | 0 | 0 | 26 | 13 | 1 |
| HR ANALYTICS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN RECURSOS HUMANOS | 23 | 23 | 0 | 100,00% | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 0 | 0 | 0 | 13 | 9 | 1 |
| MARKETING Y PS.CONSUMO | 28 | 28 | 0 | 100,00% | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 0 | 0 | 0 | 28 | 0 | 0 |
| PRÁCTICAS EXTERNAS | 42 | 42 | 0 | 100,00% | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 0 | 0 | 2 | 9 | 31 | 0 |
| SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL | 40 | 40 | 0 | 100,00% | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 0 | 0 | 0 | 28 | 10 | 2 |
| TÉCNICAS EN ORGANIZACIÓN | 39 | 39 | 0 | 100,00% | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 0 | 0 | 0 | 28 | 10 | 1 |
| TRABAJO FIN DE MÁSTER | 42 | 42 | 0 | 100,00% | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 0 | 0 | 1 | 27 | 14 | 0 |

Los resultados en las asignaturas señalan que las tasas de aprobados sobre el número total de matriculados alcanzan el 100% en todas las asignaturas presenciales, obligatorias y optativas, incluido el TFM, con un porcentaje muy alto de notables (65,5%) y sobresalientes (30,4%), solo el 1,9% 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 2025, 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 2024-2025 parecen indicar una buena adquisición de las competencias requeridas, con un 21,4% de notables y un 73,8 % de sobresalientes sobre el total de los alumnos que las han realizado, 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 prolongarse, como Prácticas Extracurriculares, otras 600 horas más, y en algunos casos, más tarde ofrecerles la incorporación, con contrato, a la plantilla de la empresa.

Con relación a los Trabajos Fin de Máster en el curso académico 2024/25 la totalidad de los alumnos (42) han presentado sus Trabajos Fin de Máster (100%), 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 son de 33,5% Sobresaliente; 64,2% Notable y 2,3% Aprobado. Un dato a destacar es que la totalidad de los alumnos defendieron sus Trabajos Fin de Máster en la convocatoria ordinaria, de manera que no hubo ningún trabajo para la convocatoria extraordinaria de septiembre.

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 (100%).

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"> - Alta Tasa de cobertura. - Muy elevada tasa de rendimiento del título. - Nula tasa de abandono. - Elevada tasa de eficiencia de los egresados. - Tasa de graduación muy constante y elevada a lo largo de los años. - Muy elevada tasa de éxito. - Muy elevada tasa de demanda del título. - Muy elevada tasa de evaluación del título. | <ul style="list-style-type: none"> - Número de alumnos que causan baja de forma previa al inicio del Máster a pesar de haber admitido un mayor de número de preinscripciones |

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

| | 1º curso de seguimiento Curso 2019/20 | 2º curso de seguimiento Curso 2020/21 | 3º curso de seguimiento Curso 2021/22 | 4º curso de seguimiento Curso 2022/23 | 5º curso de seguimiento Curso 2023/24 | 6º curso de seguimiento Curso 2024/25 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| IUCM-13 Satisfacción de alumnos con el título | 6,7 | 6,7 | 8,7 | 7,8 | 8,5 | 6,8 |
| IUCM-14 Satisfacción del profesorado con el título | 8,6 | 9,1 | 9,0 | 9,0 | 9,7 | 9,3 |
| IUCM-15 Satisfacción del PTGAS del Centro | 8,1 | 8,5 | 8,3 | 8,4 | 7,7 | 7,6 |

En líneas generales, la satisfacción de todos los colectivos vinculados con el Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos es positiva o muy positiva.

Los resultados incluidos en la tabla (IUCM-13; IUCM-14 Y IUCM-15) se han obtenido a través del análisis de las respuestas proporcionadas por los tres colectivos a las encuestas realizadas por el Vicerrectorado de Calidad y el Vicerrectorado de Estudiantes y que forma parte del Sistema de Garantía Interno de Calidad de la Universidad Complutense de Madrid.

IUCM-13. Satisfacción de alumnos con el título (6,8)

En el curso académico 2024-2025 la tasa de respuesta de los alumnos ha sido de un 11,4% (n=5). Este número se puede considerar que es especialmente 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. La satisfacción de los alumnos con el Título presenta un notable descenso con respecto a la del curso 2023-2024 (8,5), explicado en gran medida por la baja tasa de respuesta obtenida y por la alta desviación típica que hay entre las puntuaciones de los alumnos ($SD=2,9$). En concreto, se observa que uno de los participantes de la encuesta ha valorado todos los aspectos con notas por debajo del 3 sobre 10, lo que afecta a la alta variabilidad de las puntuaciones obtenidas y por ende a la puntuación global. Este hecho podría indicar cierto sesgo en dicha puntuación, que indirectamente afecta a la media aritmética realizada entre las puntuaciones de los participantes de la encuesta. Por este motivo, para la descripción de los datos que se presentan, es importante considerar el valor de la mediana, ya que dicho indicador es útil para las distribuciones de datos sesgados, al ser menos sensible a los valores atípicos en comparación con la media aritmética (promedio).

A pesar de la puntuación global obtenida, la satisfacción con el desarrollo académico del título es alta, consideran que se integra adecuadamente la teoría y la práctica (media aritmética=8,2; mediana=10), estiman positivamente el tiempo en recibir las calificaciones y feedback dado por el profesorado (media aritmética=9,4; mediana=10), valoran el Máster con una dificultad apropiada (media aritmética=7,4; mediana=9) y que tiene unos objetivos claros (7,2), además, consideran que la cantidad de alumnos por aula es adecuada (media aritmética=9,0; mediana=10), siendo el aspecto que presenta una puntuación más baja la orientación internacional (media aritmética=5,4). Es relevante destacar la alta variabilidad en las respuestas, en concreto en uno de los participante del cuestionario, sirvan de ejemplo de dicha variabilidad (desviación típica (SD)), el nivel de dificultad de la titulación ($SD=3,2$), la adecuación del plan de estudios (desviación típica=3) o la integración entre teoría y práctica ($SD= 2,7$). Al observar las puntuaciones individuales, los datos revelan que, en concreto un participante del alumnado que ha respondido al cuestionario, valora todos estos aspectos con puntuaciones en torno al 2/10.

La satisfacción con las asignaturas del Máster en términos de permitir alcanzar los objetivos propuestos es adecuada (7,4), los contenidos están organizados y no solapados (6,4), son considerados innovadores y novedosos (6,6). En este sentido, en el curso 2024/2025 se han continuado insistiendo en acciones de mejora con el fin de conseguir mejores resultados:

- Se ha solicitado al profesorado la revisión y actualización de los programas de las asignaturas y la elaboración y publicación en el campus virtual del cronograma de la asignatura para garantizar que el programa se ajusta al mismo. Así como el análisis de posibles solapamientos que se pudieran producir en las asignaturas.
- Se ha mantenido la recomendación de 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 2024/25 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.
- Se han desarrollado conferencias y talleres en las asignaturas con expertos externos con el fin de complementar los contenidos teóricos/prácticos impartidos y que los alumnos tengan una visión de lo que actualmente están realizando las organizaciones en cada una de las temáticas.
- Se ha ajustado el calendario de las sesiones presenciales del máster con el fin de facilitar la realización del TFM y se ha establecido un calendario de entregas de partes parciales del mismo para facilitar su seguimiento. Resaltar que la totalidad de los alumnos han defendido los Trabajos Fin de Máster en la primera convocatoria del mes de julio.

La satisfacción con la formación recibida con las competencias de la titulación (media aritmética=7,4; mediana=8) refleja igualmente una alta variabilidad entre los participantes ($SD= 2,3$). La satisfacción con los profesores de la titulación es de 7,2 puntos (media aritmética) y 8 (mediana) con una desviación típica

muy elevada ($SD=3,1$), y la satisfacción con las tutorías presenciales es adecuada (7,4) igualmente con alta desviación típica ($SD= 2,6$).

También es destacable la satisfacción con respecto a las actividades complementarias (7,8). 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, se ha desarrollado los días 23, 24 y 25 de septiembre en un horario de 16:00h. a 20:00h. La Semana de Acogida comienza con el Acto de Apertura del Máster por parte del Decano de la Facultad, y además de la conferencia inaugural, se desarrollan distintas actividades cuya finalidad es que los estudiantes se conozcan y comiencen a cohesionarse como grupo. En los siguientes dos días se realizan actividades relacionadas con los contenidos del Máster que tienen como objetivo facilitar y garantizar una mayor calidad de la formación: presentación de la biblioteca y sus servicios; proceso para el desarrollo de las Prácticas Externas Curriculares del Máster, cómo elaborar un CV que sea efectivo; conocer las instalaciones y servicios de la facultad, ya que hay un elevado número de alumnos que son de otras facultades y universidades, así como un juego de estrategia con el fin de presentar los contenidos básicos del máster.
- Organización de sesiones formativas complementarias. Se ha organizado, dentro del calendario del Máster, diversas sesiones complementarias, en las que se invita a profesionales de empresas, consultoras u organizaciones a compartir su experiencia profesional a través del desarrollo de talleres. Además, tal y como se ha expuesto, en la mayor parte de las asignaturas se ha contado con expertos que han presentado procesos, aplicaciones o herramientas actuales que se utilizan en las Organizaciones. Estas sesiones han servido como apoyo y complemento a los contenidos de las asignaturas impartidas.

En relación con las Prácticas Externas curriculares, de nuevo los datos revelan una alta variabilidad, destacando muy bajas puntuaciones dadas por un único participante de la encuesta, por lo que es importante considerar el valor de la mediana, ya que dicho indicador es útil para las distribuciones de datos sesgados. La satisfacción con las mismas es adecuada (media aritmética= 6,8; mediana=8), así como la relacionada con la Gestión que se realiza desde la Facultad (media aritmética=7,8; mediana=9), la utilidad percibida de estas para encontrar empleo elevada (media aritmética= 6,8; mediana=8,5). La puntuación mayor se sitúa en la atención recibida por parte de los tutores/colaboradores de prácticas (media aritmética= 7,8; mediana=9,5).

Las prácticas externas es una de las fortalezas del máster y se debe al esfuerzo que hacen todos los agentes implicados en su desarrollo, en especial la Coordinadora de Prácticas Externas, el Vicedecano de Relaciones Exteriores y la Oficina de Relaciones Exteriores y Prácticas Externas, 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 por parte de la mayoría de los estudiantes(> 90%).

Además, en referencia a las prácticas externas curriculares, se aplica una encuesta interna para valorar la experiencia, en la que participaron el 100 % de los estudiantes que realizaron prácticas durante la titulación ($N=42$). Los resultados muestran una elevada satisfacción en todos los aspectos evaluados, con puntuaciones que superan el valor de 4 en una escala de 1 a 5. Como indicadores generales destacan la satisfacción con el centro de prácticas (media aritmética=4,7; $SD=0,4$), la satisfacción con la actitud y desempeño del tutor profesional (media aritmética=4,6; $SD=0,5$), la satisfacción general con la plaza de prácticas externas (media aritmética=4,6; $SD=0,5$) y la disposición a recomendar la experiencia a un compañero (media aritmética=4,6; $SD=0,5$). Dentro de los aspectos relacionados con la empresa se evaluaron la calidad del lugar de trabajo (media aritmética=4,6; $SD=0,4$), la accesibilidad a la información necesaria (media aritmética=4,5; $SD=0,6$), la localización y comunicación en transporte público (media aritmética=4,8; $SD=0,2$) y la comunicación con los compañeros del centro (media aritmética=4,6; $SD=1,0$). Con respecto al tutor de la entidad colaboradora, se recogió la valoración

sobre la acogida e incorporación (media aritmética=4,5; SD=0,8), la información sobre las condiciones de las prácticas (media aritmética=4,6; SD=0,7), la claridad en las tareas a realizar (media aritmética=4,5; SD=0,8), la información necesaria para llevarlas a cabo (media aritmética=4,5; SD=0,8), la disponibilidad para reunirse (media aritmética=4,5; SD=0,7) y la accesibilidad en el trato, descrito como respetuoso, amable y considerado (media aritmética=4,8; SD=0,3). Finalmente, en lo relativo al puesto o plaza de prácticas, se evaluaron la adecuación del plan de actividades a los contenidos del Máster (media aritmética=4,5; SD=0,4), la relación entre carga de trabajo y aprendizaje (media aritmética=4,4; SD=0,5), los medios materiales puestos a disposición (media aritmética=4,6; SD=0,7), la posibilidad de formación adicional (media aritmética=4,0; SD=1,4), el grado de responsabilidad sobre las tareas (media aritmética=4,3; SD=0,7), la integración en el equipo profesional (media aritmética=4,6; SD=0,5) y la autonomía para realizar las tareas (media aritmética=4,4; SD=0,5). En conjunto, estos indicadores reflejan la alta calidad del entorno de prácticas, la adecuada integración de los estudiantes en las entidades colaboradoras y la relevancia del acompañamiento del tutor, aspectos fundamentales para garantizar el éxito de la experiencia formativa.

Los indicadores de Compromiso de los alumnos con la titulación muestran una puntuación media de 8 puntos (mediana=9). Con respecto a repetir en la misma Universidad, la media aritmética refleja un 6,8 y el valor de la mediana un 8. En cuanto a “si recomendarían la titulación”, el valor de la mediana es igual a 8, (media aritmética=6; SD=3,2).

IUCM-14. Satisfacción del profesorado con el Máster (9,3)

La tasa de respuesta del profesorado en el curso 2024-2025 es de 4 profesores. El indicador Satisfacción del profesorado con el Máster es excelente, habiendo obtenido una puntuación de 9,3. Entre los diferentes aspectos de la titulación, destaca integración de teoría y práctica (9,5), las prácticas externas (9,8), la importancia que tienen los contenidos del Máster para la sociedad actual (9,8). En relación con la Coordinación de la titulación la satisfacción es 9,8. Se sienten satisfechos con el tamaño del grupo (9,4). Consideran que las calificaciones están disponibles en un tiempo adecuado (9,5), y la relación calidad/precio es muy alta (9,5).

El profesorado considera que los fondos bibliográficos son muy adecuados (8,8). En relación con los recursos con los que cuenta la titulación, las aulas de docencia teórica y práctica son consideradas adecuadas (8,0), la satisfacción de los profesores con el Campus Virtual (9,6) es muy alta.

Respecto a la satisfacción con la gestión de la titulación, los profesores muestran una elevada satisfacción con todos ellos, ya que todos los aspectos obtienen una puntuación de 9 o superior. Destaca el 9,3 en los procesos administrativos de la titulación, la información obtenida (9,5) y la organización de horarios (9,3). Se muestran menos satisfechos por el aprovechamiento de las clases por parte de los alumnos (7,5) y el nivel de trabajo de los alumnos (7,8). La satisfacción con la actividad docente en la titulación es excelente (9,3), repetiría docencia en la titulación (9,8) y la recomendaría (9,5).

IUCM-15. Satisfacción del PTGAS del Centro (7,6).

La satisfacción del PTGAS en el curso 2024/2025 es de 7,6, puntuación similar a la obtenida en el curso 2023/24 (7,7), su nivel de participación en la encuesta ha sido del 25,4% (n=17). El personal de administración y servicios valoran positivamente la comunicación con otras unidades (7,1) y con la gerencia (7,1), valorando ligeramente más baja la comunicación que tienen con los responsables académicos (6,6) y con los profesores (6,5), mostrándose especialmente satisfechos con la relación que tienen con sus compañeros de servicio (8,9) y de la relación con el alumnado (7,2).

Los aspectos que producen menor satisfacción son el plan de Formación (5,5) y la seguridad de las instalaciones (5,9). El PTGAS valora los recursos materiales y tecnológicos con los que se cuenta con una puntuación media de 6,8 los espacios de trabajo muestran una puntuación de 6,5.

Los resultados obtenidos en los indicadores (IUCM-13 y IUCM-14) señalan que es importante incrementar la tasa de respuesta por parte del alumnado y profesorado, en este sentido, como objetivo para el próximo curso 2025-2026 es animar reiteradamente a ambos colectivos a que contesten a los cuestionarios de satisfacción, señalando la importancia de sus opiniones para poder tener una evaluación real y objetiva de las diferentes dimensiones que se valoran en las encuestas y de este modo adoptar

medidas de mejora.

Satisfacción para los Agentes Externos miembros de la Comisión de Calidad

Los agentes externos miembros de la Comisión de Calidad de Posgrado muestran puntuaciones elevadas para los distintos aspectos evaluados a la luz de los resultados de la encuesta. En lo que respecta a la metodología de trabajo de la comisión, esta alcanza una puntuación excelente (10). Aspectos como la satisfacción global con la actividad desarrollada en la comisión o el desarrollo y evolución de los títulos en los que participa muestran puntuaciones muy elevadas (9), mientras que la participación en la toma de decisiones que afectan a la evolución de la titulación es valorada con un 8.

| FORTALEZAS | DEBILIDADES |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Adecuada satisfacción de los alumnos con el título. - Los alumnos consideran que la formación recibida posibilita el acceso al mundo laboral. - Elevada satisfacción con respecto a la formación complementaria. - Adecuada satisfacción con las Prácticas Externas, considerando que su valor formativo es elevado y son útiles para encontrar empleo. - Muy alta satisfacción del profesorado con el título. - Elevada satisfacción de los profesores de asignaturas teórico/práctica a la encuesta de satisfacción. - Muy alta satisfacción global de los Agentes externos con la actividad desarrollada en la comisión. | <ul style="list-style-type: none"> - Baja tasa de respuesta de los alumnos en las encuestas de satisfacción realizada desde el rectorado. - Baja tasa de respuesta de los profesores en las encuestas de satisfacción realizadas desde rectorado. - Aunque el nivel de satisfacción del alumnado es adecuado es necesario continuar coordinando los programas de las distintas asignaturas y ofrecer contenidos y materiales novedosos |

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 2019/20 | 2º curso de seguimiento Curso 2020/21 | 3º curso de seguimiento Curso 2021/22 | 4º curso de seguimiento Curso 2022/23 | 5º curso de seguimiento Curso 2023/24 | 6º curso de seguimiento Curso 2024/25 |
|---|--|--|--|--|--|--|
| IUCM-29 Tasa de satisfacción egresados con la formación recibida | 8 | 6,5 | 7,4 | (n=0) | 8,0 (n=3) | 8,0 (n=6) |
| IUCM-30 Tasa de inserción laboral egresados | 100% (n=1) | (n=0) | 80% | 100% (n=7) | 100% (n=3) | 66,7% (n=6) |

La Encuesta de satisfacción a egresados del Máster, enviada desde el Rectorado, contó con la participación de 6 titulados (14,6 % de la cohorte). Los resultados reflejan una valoración global de la titulación de 8,0 puntos, y de 8,2 en relación con la formación recibida. Asimismo, destacan las puntuaciones obtenidas en la integración entre teoría y práctica (8,2), la claridad de los objetivos formativos (8,2), la adecuación del plan de estudios (7,7) y, en menor medida, el nivel de dificultad percibido como adecuado (7,3).

Por otra parte, los egresados manifiestan un alto nivel de satisfacción con la formación recibida en relación con el desarrollo de competencias Las competencias mejor valoradas son el trabajo en equipo

(media aritmética=8,7), la capacidad para manejar dificultades (media aritmética=8,3), la adaptación a nuevas situaciones (media aritmética=8,2), la capacidad crítica (media aritmética=8,2) y la puntualidad (media aritmética=8,2). También alcanzan valoraciones positivas, con puntuaciones comprendidas entre 7,5 y 7,8, competencias como asumir responsabilidades, la capacidad técnica de resolución de problemas, la expresión y comunicación, el análisis, el aprendizaje autónomo y el liderazgo. En un nivel algo inferior, aunque igualmente satisfactorio, se sitúan la organización (media aritmética=7,3), y el desarrollo competencial global a través de la titulación (media aritmética=7,0). En conjunto, los resultados reflejan una sólida preparación competencial de los egresados, especialmente en aquellas habilidades transversales más vinculadas a la empleabilidad y a la adaptación a entornos profesionales cambiantes. Además, los titulados consideran que el Máster facilita su acceso al mundo laboral (media aritmética=7,5), lo que confirma la relevancia de la formación recibida tanto en el ámbito académico como en su proyección profesional.

Con respecto a la inserción laboral de los egresados, la encuesta fue cumplimentada por 6 egresados (11,8%). Las encuestas son realizadas por el Vicerrectorado de Calidad y el Vicerrectorado de Estudiantes y forman parte del Sistema de Garantía Interno de Calidad de la Universidad Complutense de Madrid. Las encuestas se realizan durante el mes de mayo y principios de junio.

En el momento de responder a la encuesta, el 66,7% de los evaluados estaba trabajando, de los cuales, el 66,7% tenían contrato indefinido, el 16,7% contrato temporal y 16,7% restante contrato para la formación y el aprendizaje. La media en meses para encontrar el primer empleo fue de 15 días. Los encuestados consideran que la finalización de los estudios mejoró su empleo (8,3). Es importante resaltar que los egresados consideran que el empleo que desempeñan está acorde con la capacitación obtenida (9,4) y están relacionados con la titulación (7,67), mostrando una satisfacción media con su trabajo actual (8). Un aspecto que es importante reflejar, aunque no esté recogido en la encuesta, 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 Máster de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos, en 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 de los últimos cursos se han ido sumando más alumnos de las anteriores promociones, llegando a la actualidad a contar a unos 440 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. 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, hay dos profesores que son administradores para que le ayuden a gestionar el grupo. La propietaria tiene como funciones: controlar la admisión de los miembros asegurándose que han realizado el máster, las conversaciones, la configuración del grupo, las reglas, etc.

| FORTALEZAS | DEBILIDADES |
|--|--|
| - La titulación / formación facilita el acceso al mundo laboral. | - Baja la tasa de respuesta en la encuesta de satisfacción a egresados |

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Empleo desarrollado acorde con su capacitación y la titulación. - Adecuada tasa de inserción laboral de los egresados. - Egresados del Máster de diferentes promociones contactan con la Coordinadora para establecer convenios de prácticas. - Incremento en la tasa de respuesta en la encuesta de inserción laboral de egresados. - Mejora, aumento y fortalecimiento del grupo específico en la red profesional de LinkedIn con los egresados y alumnos del Máster. | |
|---|--|

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 alumnado, realiza prácticas en 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 al alumnado 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. Los estudiantes también pueden realizar las prácticas participando en estudios y proyectos dirigidos por profesores del Máster, pero por el carácter de este Máster, se prioriza el desarrollo de las prácticas Externas en entornos laborales y organizacionales, con el objetivo de que, a través de la práctica profesional, aplique los conocimientos y las competencias adquiridas durante el Máster. Durante los últimos cursos la totalidad del alumnado ha desarrollado sus prácticas en organizaciones externas a la Facultad de Psicología.

a. Gestión administrativa de las prácticas externas

La Oficina de Prácticas Externas de la Facultad y el profesorado del Máster participan en la búsqueda de entornos de prácticas y son tutores académicos de las mismas. La oficina de Prácticas cuenta con un responsable administrativo que ayuda en la gestión de convenios para todos los Másteres de la Facultad de Psicología. Es una persona experta en la plataforma GIPE y facilita los trámites con la OPE para transformar ofertas de prácticas extracurriculares en curriculares; publica las ofertas de prácticas en 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 del Vicedecano 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.

En lo que al seguimiento y evaluación de las prácticas externas se refiere, se cuenta con una serie de instrumentos y un protocolo, 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 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 externo 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 2024/25 ha contado con 37 centros de prácticas y en los últimos 5 años los estudiantes han realizado prácticas en aproximadamente 125 centros distintos.

Los estudiantes del Máster han desarrollado sus prácticas en una amplia variedad de organizaciones, tanto públicas como privadas, lo que refleja la versatilidad de su perfil formativo y la conexión de la titulación con el entorno profesional. En concreto, las prácticas se han distribuido en empresas de consultoría y servicios profesionales (10), de tecnología, telecomunicaciones y digital (4), de seguros, banca y finanzas (4), del ámbito de la energía, medioambiente e industria (4), en el sector público y organismos estatales (4), así como en compañías del ámbito farmacéutico y sanitario (1), de hostelería y turismo (1), de distribución y consumo (1) y en otros ámbitos (2). En conjunto, estas prácticas abarcan sectores estratégicos como la consultoría, la digitalización, la banca y los seguros, la energía y el sector público, lo que confirma la proyección profesional del Máster hacia entornos diversos y de alta empleabilidad.

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, cada estudiante 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 cuida que el aprendizaje se produzca realmente. Para ello, el tutor académico (profesor/a del máster) realiza al menos 3 tutorías con cada estudiante. La organización, 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 entornos laborales donde actuará y los aprendizajes que se van a producir. El alumno/a, al final del periodo de prácticas realiza un informe que incluye una valoración de su experiencia así como una reflexión sobre los aprendizajes adquiridos y competencias desarrolladas. La empresa remite un informe final en el que se valora 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 y flujo de comunicación entre la coordinadora de Prácticas del Máster, la Coordinadora

del Máster y los tutores, tanto interno como externo 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 2024-2025 es positiva. Lo que pone de manifiesto que algunas de las debilidades señaladas en años anteriores han sido corregidas y las mejoras implantadas han sido pertinentes. Sin embargo, a pesar de haber desarrollado medidas de mejora, los datos obtenidos reflejan un descenso en la satisfacción con las prácticas externas (media aritmética=6,8), de nuevo es importante destacar que este dato presenta cierto sesgo (desviación típica=4), de los 5 alumnos/as que contestaron a la encuesta, uno de ellos ha valorado todos los aspectos referidos a las prácticas con una puntuación de entre 0 y 1 sobre 10; por ese motivo es necesario considerar el valor de la mediana (8), lo que refleja una mayor valoración por la mayoría del alumnado, el 75% de los estudiantes que contestan a la encuesta muestran puntuaciones de 8 o superiores; su utilidad percibida para encontrar empleo es alta (mediana= 8,5); el valor formativo de las prácticas realizadas obtiene una alta valoración (7,5), pudiéndose ser considerada adecuada la gestión realizada por el Centro (mediana=9), siendo la puntuación referida a la atención proporcionada por el tutor/colaborador muy positiva (mediana=9,5).

En el curso 2024/2025 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 organizaciones como de los propios alumnos (el 73,8% de los alumnos fueron evaluados con Sobresaliente).

Las prácticas externas siguen siendo una fortaleza del título, 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 (>90%), incluso en algunos casos las empresas incorporan, mediante contrato de trabajo, a los estudiantes que han estado realizando las prácticas en sus dependencias.

Aunque el máster cuenta con numerosos centros para la realización de prácticas y continuamente se sigue haciendo un esfuerzo en aumentar su número y calidad, se impulsa y anima a los alumnos a que lleven a cabo una Búsqueda Activa de Prácticas con objeto de mejorar su empleabilidad.

| FORTALEZAS | DEBILIDADES |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Fidelización de empresas que mantienen convenios. - Alto número de centros de prácticas. - Cumplimiento del 100% de los créditos de prácticas por parte de los alumnos en el curso académico. - La mayoría del alumnado muestra alta satisfacción con las prácticas realizadas, considerando que tiene un alto valor formativo y son útiles para encontrar empleo. - Los alumnos recomendarían su práctica a un compañero. - Altas calificaciones de los alumnos por parte de los tutores externos e internos. - Elevado porcentaje de alumnos que realizan prácticas extracurriculares. | <ul style="list-style-type: none"> - 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. - A pesar de que todas las prácticas pertenecen al ámbito de los recursos humanos, existen mayoritariamente prácticas en selección y evaluación de personas, lo que refleja la necesidad de las empresas en sus procesos de selección. Sería interesante equilibrar el número de ofertas a otras áreas de RRHH, como desarrollo o análisis de datos en recursos humanos. |

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 o modificación 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 2023/24, en el Informe emitido por la Oficina para la Calidad de la UCM todos los apartados se cumplieron.

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 2023/24 se plantearon las siguientes propuestas o medidas de mejora. Dichas propuestas se han implementado durante el curso 2024/25, junto a otras medidas recogidas previamente en esta memoria:

- Organización y funcionamiento de los mecanismos de coordinación. De forma anual se revisan los programas de las asignaturas con el fin de asegurar su actualización y evitar solapamientos, realizándose de forma conjunta entre la coordinación del máster, los coordinadores de asignatura y los profesores. Esta es un área de mejora que se mantiene a lo largo del tiempo con el fin de asegurar la calidad y novedad de los contenidos del máster. Se ha informado a los delegados del curso de la importancia de su participación en las reuniones de coordinación del máster, y se les solicitó que indicaran si había algún tema que consideraban importante añadir al borrador del orden del día. Los dos delegados del máster han asistido a las 3 reuniones de coordinación y participado en las mismas. La coordinación del máster mantiene una comunicación fluida y continua con el profesorado del máster. La satisfacción de los profesores del máster con la coordinación del mismo es de 9,3 puntos.

- Personal académico. Se ha continuado informando de la importancia de 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 pidió al profesorado que siempre que pudieran evaluarse lo hicieran, e incluyeran las asignaturas que imparten en el máster. A pesar de no disponer de los datos del curso 2024-2025, en el curso 2023-24 la tasa de participación fue de un 94,1%, frente al 82,4 % del curso anterior. Asimismo, se ha informado al alumnado de la importancia de su participación en las encuestas del Docencia de los profesores y a la encuesta interna del máster.

- Se revisó el calendario de las asignaturas del máster con el fin de que los exámenes pudieran ser realizados antes de las vacaciones de Navidad y de Semana Santa, dependiendo del cuatrimestre, y facilitar el descanso de los alumnos en los periodos vacacionales, dicha medida fue muy bien recibida por los alumnos y ha eliminado parte de la sobrecarga percibida en el segundo cuatrimestre. Además, se propuso un calendario de realización del TFM realista, marcando hitos clave de entregas parciales por parte de los alumnos, y haciendo un seguimiento de estos con el fin de detectar desviaciones. Esta medida adoptada, junto a la labor constante de los tutores de TFM ha logrado que el 100% de los alumnos hayan presentado y aprobado el TFM en la primera convocatoria de su primera matrícula, de manera que

la tasa de rendimiento en el curso 2024-2025 ha ascendido hasta el 100% y la tasa de éxito es de 100%.

- La coordinación del máster solicitó a los profesores que realizaran un seguimiento de la asistencia a las sesiones, así como que informaran de la obligatoriedad de asistir en un porcentaje mínimo del 80% de las sesiones, ya que la metodología seguida es de la evaluación es continua, y en el caso que hubiera algún alumno que estuviera teniendo faltas reiteradas lo comunicara. Se ha conseguido mantener la tasa de asistencia en el 80% que era mínimo requerido.

- Indicadores de resultados. Con el fin de incrementar tasa de cobertura, respecto a 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.. El número de matrículas de alumnos de nuevo ingreso en el curso 2024/2025 sufrió un ligero aumento respecto al curso 2023/24, ya que en el curso anterior el número de matrículas nuevas fue de 38. En el curso 2024/2025 tras las dos primeras convocatorias y, a pesar de que la oferta de plazas era de 45, fueron admitidas un mayor número de preinscripciones, pues el objetivo era cumplir al 100% con el IMC-2 e IMC-3; sin embargo, quedaron plazas sin cubrir, debido a bajas de última hora, que se produjeron durante el mes de agosto y septiembre, por situaciones personales y laborales, lo que supone un 8,8% de la totalidad de las plazas ofertadas. A pesar de esto, el número de matrículas se vio incrementado, lo que se vio reflejado en un aumento del porcentaje de cobertura (88, 89%), lo que supone un incremento del porcentaje con respecto al curso anterior (curso 2023-2024 fue de 84,44%).

- Prácticas externas. Las prácticas externas es una de las fortalezas del máster, siendo muy bien valoradas por los alumnos y contando con un elevado número de organizaciones en las que los alumnos pueden realizar sus prácticas, debido al esfuerzo que se realiza desde la coordinación de prácticas externas y la Oficina de Prácticas Externas de la Facultad. El alumnado considera que las prácticas externas tienen un alto valor formativo y facilitan la empleabilidad. Se ha continuado garantizando que en las prácticas externas los alumnos no superen el horario establecido en las mismas y no dificulten la asistencia a las clases.

- 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, se envió un correo electrónico a los alumnos desde la coordinación del máster en las fechas en las que envía el rectorado su encuesta, con el fin de comunicar la importancia de su cumplimentación y animando a que lo hicieran. Sin embargo, a pesar de las medidas adoptadas, la tasa de respuesta en la encuesta de satisfacción de los estudiantes realizada por el rectorado ha sido de un 11,4%, ya que contestaron tan solo 5 alumnos. Además de la baja tasa de respuesta del alumnado, es importante destacar el posible sesgo detectado en las respuestas, explicada por la alta variabilidad de los datos, en concreto con un participante cuyas puntuaciones eran extremadamente bajas, lo que afecta a la puntuación media obtenida en cuanto a la satisfacción general del alumnado.

- Desde el máster se hace un esfuerzo elevado en la realización de acciones de formación complementaria impartidas por expertos externos tanto dentro de las asignaturas como en la semana de formación complementaria con el fin de optimizar los resultados de aprendizaje de los alumnos y acercarlos a la realidad organizativa y su relación con las distintas asignaturas. El indicador de formación teórica/práctica muestra un alta puntuación de (valor de la mediana= 10), siendo uno de los aspectos mejor valorados por los alumnos.

- Respecto a la evaluación de la satisfacción del profesorado, los profesores muestran una elevada satisfacción con todos los indicadores evaluados, ya que todos los aspectos obtienen una puntuación de 9 o superior. La satisfacción con la actividad docente en la titulación es excelente y la totalidad del profesorado manifiesta que repetiría docencia en la titulación y además la recomendaría al alumnado.

- Datos de inserción laboral de egresados. En el curso 2023-24 la tasa de respuesta de los egresados fue de tres alumnos, número excesivamente bajo. Con el objetivo de aumentar el número de personas que contestaban la encuesta se informó a la finalización del máster de la importancia de cumplimentarla para la mejora del máster y se ha continuado expandiendo el grupo específico de LinkedIn, esto ha generado un incrementado del 50% en el curso 2024-2025 con respecto al curso anterior.
- Sistema de quejas y sugerencias. Se ha informado a los alumnos de la existencia y el procedimiento de utilización del buzón de sugerencias, agradecimientos y reclamaciones, en este sentido el porcentaje de alumnos que manifiestan tener conocimiento de los canales de quejas y sugerencias se ha visto incrementado a un 60%.

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. El informe de acreditación se recibió el 30 de julio de 2025 por lo que las recomendaciones se implementarán en el curso 2025-2026.

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.

| | FORTALEZAS | Análisis de la fortaleza* | Acciones para el mantenimiento de las fortalezas |
|---|---|---------------------------|---|
| Estructura y funcionamiento del SGIC | <ul style="list-style-type: none"> - Participación activa y constante de los miembros de la comisión. - Tratamiento riguroso y detallado de aspectos normativos y de calidad (memorias, acreditaciones, coordinación, etc.). - Compromiso con la mejora continua y la calidad docente, evidenciado en procesos de seguimiento, renovación de acreditaciones y formación permanente. - Flexibilidad en el formato de las reuniones (presencial y virtual), favoreciendo la asistencia. - Uso creciente de herramientas institucionales (SIDI, Qlik Sense) y coordinación con la Oficina de Calidad. - Elaboración sistemática y compartida de documentos (modelos de Excel, formularios comunes, normativa TFM). - Apuesta por la diversificación de la oferta formativa con títulos de Formación Permanente innovadores y bien fundamentados. <ul style="list-style-type: none"> – Reconocimiento y agradecimiento a las personas que asumen tareas de coordinación, fomentando el clima de colaboración. Apuesta por una rotación ordenada. - Gran apoyo administrativo por parte de la Oficina de Posgrado. | Ver apartado 1 | <ul style="list-style-type: none"> - 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. |
| Organización funcionamiento de los mecanismos de coordinación | <p>El funcionamiento de la Comisión de Coordinación del Máster ha sido adecuado y ágil. A las reuniones se invita a todo el profesorado y a los delegados lo que facilita su implicación en el desarrollo del máster y en la toma de decisiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. - 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. | Ver apartado 2 | <ul style="list-style-type: none"> - Continuar manteniendo los sistemas de coordinación a nivel vertical y horizontal. - Continuar facilitando que participe todo el profesorado del Máster y los delegados en las reuniones de coordinación. - Continuar realizando las reuniones de coordinación en modalidad presencial y on line con el fin de facilitar la participación de profesorado y delegados. - 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. |

| | | | |
|---------------------------------|--|-------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación continua con los delegados del curso y alumnos, facilitando la recogida de información sobre sugerencias de mejora - Posibilidad de realizar las reuniones en modalidad on-line y/o presencialmente facilita una mayor participación y flexibilidad. Asistencia a las reuniones del 85% del profesorado con docencia teórico / práctica. | | <ul style="list-style-type: none"> - Continuar contando con el apoyo administrativo de la oficina de postgrado que facilita en gran medida la labor de la coordinación del máster. |
| Personal académico | <ul style="list-style-type: none"> - Alta especialización de los profesores con reconocidas trayectorias docentes e investigadoras. - 94,1% de participación en el programa de evaluación docente (la persona que no se ha evaluado ha sido por no cumplir los criterios para poderlo hacer o estar exenta). - 83,3% de los profesores han sido evaluados de forma muy positiva o excelente en el Docentia. - Elevada satisfacción del alumnado con la labor docente del profesorado. - Más del 75% de los profesores han participado como IP o miembros en proyectos de innovación docente | Ver apartado 3 | <ul style="list-style-type: none"> - Continuar informando de la importancia de incluir las asignaturas del máster en el programa Docentia. - Mantener la comunicación constante con todos los profesores. - Mantener la realización de seminarios o conferencias desarrollados por diferentes profesionales externos que refuercen el entorno aplicado de las distintas materias del máster |
| Sistema de quejas y sugerencias | <ul style="list-style-type: none"> - Buzón de quejas y sugerencias. No hubo ninguna queja, ni reclamación. - Reuniones periódicas con los delegados de curso para realizar el seguimiento del adecuado desarrollo del máster. - Tribunal de reclamaciones, no ha tenido que actuar al no haberse producido ninguna reclamación. | Ver apartado 4 | <ul style="list-style-type: none"> - Continuar revisando las posibles quejas y sugerencias que puedan realizar el alumnado, y abordarlas, en el caso de producirse, en un espacio corto de tiempo. - 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. |
| Indicadores de resultados | <ul style="list-style-type: none"> - Alta tasa de cobertura. - Muy elevada tasa de rendimiento del título. - Nula tasa de abandono. - Elevada tasa de eficiencia de los egresados. - Tasa de graduación muy constante y elevada a lo largo de los años. - Muy elevada tasa de éxito. | Ver apartado 5.1. | <ul style="list-style-type: none"> - Continuar difundiendo el Máster a través de la Página Web. - Continuar proporcionando información sobre la titulación entre el alumnado 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 máster en los lugares destinados a ello en la Facultad. - Continuar proporcionando información clara, precisa y completa del máster a los interesados, ya sea bien por email como presencialmente. - Realizar un seguimiento continuo del alumnado a través del mantenimiento de contactos periódicos, tanto con los alumnos como |

| | | | |
|---|--|-------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Muy elevada tasa de demanda del título. - Muy elevada tasa de evaluación del título. | | <p>con los delegados.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar un seguimiento continuo del alumnado a través de los profesores con el fin de detectar posibles problemas con el seguimiento de las sesiones teórico / prácticas. |
| Satisfacción de los diferentes colectivos | <ul style="list-style-type: none"> - Adecuada satisfacción de los alumnos con el título. - El alumnado considera que la formación recibida posibilita el acceso al mundo laboral. - Elevada satisfacción con respecto a la formación complementaria. - Adecuada satisfacción con las Prácticas Externas, considerando que su valor formativo es elevado y son útiles para encontrar empleo. - Muy alta satisfacción del profesorado con el título. - Elevada satisfacción de los profesores de asignaturas teórico/práctica a la encuesta de satisfacción. - Muy alta satisfacción global de los Agentes externos con la actividad desarrollada en la comisión. | Ver apartado 5.2. | <ul style="list-style-type: none"> - 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. - Continuar realizando las acciones de formación complementaria desarrolladas por profesionales externos. - Continuar buscando nuevos centros de prácticas y fidelizando los existentes. - Realizar un seguimiento continuo de la satisfacción del alumnado con el contenido de las prácticas, con el centro en el que se desarrollan y con el tutor/colaborador. |
| Inserción laboral | <ul style="list-style-type: none"> - La titulación / formación facilita el acceso al mundo laboral. - Empleo desarrollado acorde con su capacitación y la titulación. - Adecuada tasa de inserción laboral de los egresados. - Egresados del Máster de diferentes promociones contactan con la Coordinadora para establecer convenios de prácticas. - Incremento en la tasa de respuesta en la encuesta de inserción laboral de egresados. - Mejora, aumento y fortalecimiento del grupo específico en la red profesional de LinkedIn con los egresados y alumnos del Máster. | Ver apartado 5.3. | <ul style="list-style-type: none"> - 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. - Seguir fortaleciendo el grupo de LinkedIn específico del máster con egresados y alumnos del máster. |
| Programas de movilidad | | | |

| | | | |
|---|--|-------------------|--|
| Prácticas externas | <ul style="list-style-type: none"> - Fidelización de empresas que mantienen convenios. - Alto número de centros de prácticas. - Cumplimiento del 100% de los créditos de prácticas por parte de los alumnos en el curso académico. - La mayoría del alumnado muestra alta satisfacción con las prácticas realizadas, considerando que tiene un alto valor formativo y son útiles para encontrar empleo. - Los alumnos recomendarían su práctica a un compañero. - Altas calificaciones de los alumnos por parte de los tutores externos e internos. - Elevado porcentaje de alumnos que realizan prácticas extracurriculares. | Ver apartado 5.5. | <ul style="list-style-type: none"> - Continuar realizando acciones que permita ampliar el número de empresas que deseen firmar convenio, así como mantener las que ya lo tienen, 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. - 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. - 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. |
| Informes de verificación, Seguimiento y Renovación de la Acreditación | <ul style="list-style-type: none"> - En el Informe emitido por la Oficina para la Calidad de la UCM todos los apartados se cumplieron. | Ver apartado 6.3. | <ul style="list-style-type: none"> - 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. - Continuar contando con la participación de profesionales externos para el desarrollo de conferencias, talleres, etc. de especialización como formación complementaria. |

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 del alumnado, profesorado y egresados, realizadas desde Rectorado. Este aspecto dificulta hacer una valoración de la información y establecer conclusiones que permitan elaborar planes de mejora que impacten en los resultados. Una posible causa de la baja participación puede ser atribuida 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.
- La tasa de cobertura del máster a lo largo de los años no alcanza niveles de excelencia, a pesar de la alta tasa de demanda que tiene. Esto es debido, por una parte, a imprevistos personales y requerimientos administrativos de los países de origen de los preinscritos; y por otra, a la falta de compromiso y seriedad algunos preinscritos, ya que ha habido casos de alumnos que se han llegado a dar de baja la misma semana de inicio del Máster, lo que ocasiona un porcentaje de plazas que, a esas alturas, ya no es posible cubrir. En este sentido, a pesar de haber admitido un mayor número de preinscripciones no ha sido posible alcanzar un porcentaje cercano al 100%.
- La asistencia a clase en el segundo cuatrimestre es menor que en el primer 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 e iniciar el TFM.
- Mejorar la fidelización de las empresas que reciben valoraciones muy positivas o excelentes por parte del estudiantado, estableciendo estrategias de colaboración estables y sostenibles en el tiempo. Asimismo, implementar medidas que eviten la asignación de prácticas curriculares en aquellas entidades cuya valoración global se sitúe por debajo de 4 en una escala de 1 a 5, garantizando así la calidad y el valor formativo de la experiencia práctica.

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

- Mantener y mejorar la comunicación con el alumnado, y así facilitar la posibilidad a que puedan manifestar tanto sus quejas como posibles sugerencias de mejora. Además de la invitación a participar a los delegados en las reuniones de coordinación del máster, se mantendrá al menos una reunión con todos los alumnos por cada uno de los semestres.
- Para mejorar la satisfacción de los alumnos con la titulación es preciso continuar realizando un análisis periódico de los contenidos de las distintas asignaturas para asegurar su actualización y adaptación a las demandas y actuaciones de los RRHH en las organizaciones.
- Continuar incluyendo sesiones prácticas o conferencias en las asignaturas impartidas por expertos en las distintas áreas de actividad del máster, así como el desarrollo de acciones de formación complementaria con el fin de optimizar el currículo de los alumnos. Para su elección se tendrán en cuenta solicitudes realizadas por los alumnos y que el programa del Máster no contemple. En el curso 2025/2026 ya hay previstas diferentes sesiones prácticas en las que participan profesionales expertos de diversas áreas de recursos humanos.

- Continuar fomentando entre los coordinadores de las asignaturas revisiones periódicas y actualización de las fichas docentes, los sistemas de evaluación y la bibliografía. Además se continuará solicitando a los coordinadores de cada asignatura el cronograma de actividad completo con el fin de asegurar el cumplimiento del programa.
- Se pondrá un especial énfasis en transmitir y persuadir, tanto en las reuniones de coordinación, como en las reuniones con los alumnos y a través de correo electrónico sobre la importancia de cumplimentar las encuestas de la UCM con el fin de aumentar la participación tanto del alumnado como de los profesores; además de seguir realizando y mejorando la evaluación interna para evaluar la calidad docente del Máster. Aunque pueda considerarse repetitiva con el Docentia, la coordinación del máster no tiene acceso a los resultados obtenidos por los profesores y además hay algunos profesores que no evalúan las asignaturas que imparten en el máster. 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.
- Se realizará una encuesta sobre la satisfacción de los alumnos con la tutorización del TFM, esta podría ser una información importante a la hora de considerar a los tutores más adecuados para dirigir el desarrollo de los TFM de los alumnos.
- 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, creado en el curso 2019/2020. A través de dicha plataforma, se destacará la importancia para la mejora continua del máster de la necesidad de que cumplimenten las encuestas de satisfacción e inserción laboral de los egresados.
- 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 80% de las sesiones), para poder presentarse en la convocatoria ordinaria de evaluación de las distintas las asignaturas, debido a la evaluación continua de las mismas.
- Para evitar faltas de asistencia debido a altas cargas de trabajo, se deberá continuar garantizando que en las prácticas externas los alumnos no superen el horario establecido para las mismas.
- Con el fin de mantener la alta tasa, (ya lograda) de alumnos que presentan su TFM en el primer curso en el que lo matriculan, se continuará estableciendo un 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.
- Con respecto a las prácticas externas, se continuará buscando organizaciones para que los alumnos puedan realizar sus prácticas, aumentando, en la medida de lo posible, las opciones que ya hay. Se continuará informando a los alumnos de forma detallada del proceso que deben seguir para la solicitud y realización de las prácticas y de cómo canalizar a través del tutor académico o coordinadora de prácticas cualquier problema o dificultad que pueda estar teniendo en el desarrollo de sus prácticas con fin de asegurar que los contenidos de las mismas se ajustan a lo especificado en el convenio y que permiten el desarrollo de las competencias establecidas.

memoria anual de seguimiento
4311465 MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA
DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LA
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

| 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 | <ul style="list-style-type: none"> -Recopilación de datos, especialmente los relativos a encuestas y, concretamente, a personas egresadas. - Sigue siendo necesario aumentar la participación de todos los integrantes del SGIC, en particular la del alumnado. - Necesidad de mejorar la coordinación con instancias externas para temas recurrentes. - Persistencia de cierta rigidez en calendarios oficiales que limita la adaptación a las necesidades reales del posgrado. | <ul style="list-style-type: none"> -Desconocimiento por parte de los egresados de la importancia de cumplimentar las encuestas una vez finalizados sus estudios. -Los integrantes del SGIC y en particular el alumnado, en ocasiones, pueden considerar que su participación en la Comisión no es importante | <p>Informar a los alumnos de la importancia de su participación en la Comisión de Calidad de Posgrado.</p> <p>No se plantea acción de mejora sobre la recopilación de los datos de las encuestas y, concretamente, a personas egresadas, debido a que la Comisión tiene poco margen de actuación, ya que se gestionan desde otras instancias.</p> <p>Enviar un recordatorio desde la coordinación del Máster para recordar al estudiantado la importancia de completar la encuesta enviada por el Decanato (Vicerrectorado de Calidad). Esta acción se justifica en el hecho de que los estudiantes identifican a la coordinación del Máster como su principal interlocutor, lo que puede aumentar la tasa de respuesta y la efectividad del proceso de evaluación.</p> <p>Mantener y fortalecer los</p> | Número de alumnos participantes de forma activa en la Comisión. | Comisión de Calidad de Posgrado. | 2025/2026 | En proceso |

memoria anual de seguimiento
4311465 MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA
DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LA
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

| | | | | | | | |
|---|--|--|---|--|---|-----------|------------|
| | | | mecanismos de evaluación interna relacionados con la calidad docente y la coordinación, especialmente en aquellos aspectos identificados como puntos débiles. | | | | |
| Organización y funcionamiento de los mecanismos de coordinación | Aunque estén funcionando adecuadamente los sistemas de coordinación, es necesario continuar abordando de forma continua la revisión de los programas de las asignaturas para asegurar su actualización y evolución en función | -Evolución de la actualidad y necesidad en el ámbito de los recursos humanos, así como de los cambios tecnológicos presentes en la actividad de los Recursos Humanos. | -Revisión periódica de los programas, y las actividades prácticas desde la coordinación con los coordinadores de las diferentes asignaturas | -Modificaciones y actualizaciones introducidas en los contenidos las asignaturas. Nuevos talleres y conferencias con temática novedosa | Coordinadora del máster, coordinadores de asignatura y profesores del máster. | 2025/2026 | Realizado |
| Personal Académico | Los datos de las Evaluaciones de Docencia corresponden a los del curso 2023-2024, ya que no se dispone en el momento de la memoria de los datos del curso 2024-2025. Desde la Oficina de calidad señalan que el análisis y la memoria de seguimiento se considere los datos de dos cursos pasados. Por ese motivo, en el curso 2023-2024, a pesar de que la tasa de participación en el programa Docencia es muy alta, existe un número de profesores que no incluyen las asignaturas del máster, debido al número de créditos que imparten, ya que la docencia en una asignatura se puede | -Hay 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. También hay profesores que únicamente participan en el máster como tutores de prácticas externas y de TFM. | Continuar informando a los profesores de la importancia, en los casos en que sea posible solicitar la evaluación, que incluyan las asignaturas del Máster. | Número de profesores que evalúan a través del Docencia las asignaturas | Coordinadora del Máster y Facultad. | 2025/2026 | En proceso |

memoria anual de seguimiento
4311465 MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA
DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LA
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|---|---------------------------------------|-----------|------------|
| | compartir con otros profesores, o su participación exclusivamente es como tutores de prácticas externas o directores/as de TFM. | | | | | | |
| Sistema de quejas y sugerencias | No ha habido ninguna queja ni sugerencia a pesar de manifestar que conocen este canal de comunicación. | -Utilizan la figura del delegado/a para manifestar sus sugerencias ya que consideran que es un medio más ágil y rápido. | Continuar informando a los alumnos del sistema de quejas y sugerencias disponibles. | Porcentaje de alumnado que indican que conocen la existencia del buzón de quejas y sugerencias. | Coordinadora del máster y Facultad. | 2025/26 | En proceso |
| Indicadores de resultados | Número de alumnos/as que causan baja en el máster de forma previa al inicio del Máster a pesar de haber admitido un mayor número de preinscripciones | -Posibles imprevistos personales y requerimientos administrativos de los países de origen de los preinscritos. | Continuar admitiendo un mayor número de preinscripciones | Alcanzar un porcentaje cercano al 100% en el porcentaje de cobertura. | Coordinadora del máster. | 2025/2026 | En proceso |
| Satisfacción de los diferentes colectivos | -Baja tasa de respuesta de los alumnos en las encuestas de satisfacción realizada desde el rectorado. -Baja tasa de respuesta de los profesores en las encuestas de satisfacción realizadas desde rectorado. -Aunque el nivel de satisfacción del alumnado es adecuado es necesario continuar coordinando los programas de las distintas asignaturas y ofrecer contenidos y materiales novedosos | -Ausencia de motivación, ya que el alumnado en muchos casos considera que contestan a demasiadas encuestas y su cumplimentación es de forma voluntaria. -Exceso de evaluaciones para profesores y personal de apoyo | Comunicar la importancia que tiene para el adecuado desarrollo y mejora continua del máster la cumplimentación de las encuestas de evaluación de la satisfacción. Destacar y animar a los profesores de la importancia de cumplimentar las evaluaciones | Número de respuestas en las encuestas realizadas. | Coordinadora del máster y profesores. | 2025/2026 | En proceso |

| | | | | | | | |
|------------------------|--|---|---|--|---|-----------|------------|
| Inserción laboral | -Baja la tasa de respuesta en la encuesta de satisfacción a egresados | -Baja participación de los egresados en las encuestas. | Informar a la finalización del máster de la importancia de cumplimentar la encuesta de inserción laboral con el fin de poder conocer el impacto del máster sobre sus trayectorias profesionales. | Número de respuestas obtenidas en las encuestas realizadas. | Rectorado. Coordinadora del máster. | 2025 | Realizado |
| Programas de movilidad | No procede | | | | | | |
| Prácticas externas | -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. | -Las empresas ofertan plazas en función de necesidades coyunturales -Necesidades del mercado centradas en reclutamiento y selección; falta de captación activa de empresas en otras áreas de RRHH. | Establecer una planificación anticipada de las prácticas que permita realizar una asignación secuencial y alternada de las plazas a medida que se reciben las ofertas, garantizando así una distribución equilibrada de la carga entre los tutores académicos | Distribución temporal Reducción de quejas por sobrecarga | Coordinadora de Prácticas | 2025 | Realizado |
| | -A pesar de que todas las prácticas pertenecen al ámbito de los recursos humanos, existe mayoritariamente prácticas en selección y evaluación de personas, lo que refleja la necesidad de las empresas en sus procesos de selección. Sería interesante equilibrar el número de ofertas a otras áreas de RRHH, como desarrollo o análisis de datos en recursos humanos. | No es un punto débil: se busca reforzar lo que ya funciona bien. | Variabilidad en el compromiso y supervisión de los tutores de empresa. Algunas entidades ofertan prácticas de baja calidad. | Porcentaje de plazas ofertadas en áreas distintas a selección/evaluación (desarrollo, formación, compensación, HR analytics). | Coordinadora de prácticas Vicedecanato de Relaciones Exteriores con competencia en materia de prácticas externas | 2025/2026 | En proceso |
| | -Incrementar la excelencia | | Mantener contacto directo y continuo con empresas de alta valoración. | Incrementar la tasa de permanencia de empresas colaboradoras excelentes (mantener ofertas excelentes más de 2 años consecutivos) | Coordinadora de prácticas Vicedecanato de Relaciones Exteriores con competencia en materia de prácticas externas | 2025/2026 | En proceso |
| | | | Reuniones anuales de feedback con responsables de RRHH. Potenciar la visibilidad de las empresas | Porcentaje de | | | |

memoria anual de seguimiento
 4311465 MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA
 DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LA
 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

| | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|
| | y sostenibilidad de las prácticas. | | colaboradoras en la web y en redes del máster. | entidades con valoración $\geq 4/5$ en encuestas internas. | | | |
| 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. | | | | | | |

MEMORIA APROBADA POR LA JUNTA DE FACULTAD EL 10 DE OCTUBRE DE 2025