



AUTOINFORME GLOBAL DE ACREDITACIÓN DE TÍTULOS

Datos de Identificación del Título

Universidad de Sevilla	
M.U. en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (07)	
ID Ministerio	4310901
Curso académico de implantación	09/10
Web del Centro/Escuela de Posgrado	http://centro.us.es/facpsi/
Web de la Titulación	http://www.us.es/estudios/master/master_M041
Convocatoria de renovación de acreditación	2014/15
Centro o Centros donde se imparte	Facultad de Psicología

I. INFORMACIÓN PÚBLICA DISPONIBLE.

Criterio 1: El título proporciona la información pública suficiente y relevante de cara al estudiante y a la sociedad.

ANÁLISIS

Difusión Web y otras acciones de difusión y publicidad del título

Con relación a la elección del título existen diferentes vías de información pública relevante para todos los grupos de interés (alumnado, profesorado, personal de administración y servicios, futuros estudiantes, agentes externos, los estudiantes):

a) La Universidad de Sevilla (en adelante US) ofrece un listado actualizado de todos los títulos oficiales de máster universitario en su web (evidencia <http://www.masteroficial.us.es>) en el que se encuentra la información relativa al Máster en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (en adelante POT). En ella, los diferentes grupos de interés pueden consultar aspectos relacionados con la normativa, horarios, calendario, acceso, becas, preinscripción y matrícula, precios públicos y otra información de carácter administrativo.

b) La Facultad de Psicología, a través de su web (evidencia: <http://centro.us.es/facpsi/titulos/masters-oficiales-y-doctorado/>) por una parte facilita el acceso a la web de la Universidad, y por otra proporciona a todos los grupos de interés información específica y actualizada relacionada con el Centro en el que se imparte el máster como: normativa específica de la Facultad de Psicología, instalaciones y recursos con los que cuenta la Facultad. En esta web se incorpora información

actualizada del Máster POT (evidencia:

<http://centro.us.es/facpsi/titulos/masters-oficiales-y-doctorado/psicologia-de-las-organizaciones-y-del-trabajo/>) relacionada con los resultados del Sistema de Garantía de Calidad como la memoria de verificación, los informes de seguimiento anual y los planes de mejora.

c) La Comisión Académica del Master, en coordinación con el Vicedecanato de Postgrado de la Facultad de Psicología ha desarrollado protocolos de divulgación del Máster mediante la edición de folletos (evidencia: Difusión Cartel/Díptico 2010-2011; 2011-2012;2013-2014), y la realización de charlas para la difusión de esta información entre los estudiantes de grado de la Universidad de Sevilla (evidencia: Jornadas de Prácticas). Además, la Comisión Académica del Máster organiza diferentes actividades de difusión que permiten poner en contacto a todos los grupos de interés como la Actividad financiada por Extensión Universitaria (Vicerrectorado de Relaciones Institucionales) titulada “Nuevos nichos laborales para la gestión de los recursos humanos. Experiencias de egresados” realizada para profesionales, estudiantes de grados afines al Máster POT y para estudiantes del Máster POT (evidencia: Cartel Nuevos Nichos de Empleo 2012- 2013) y la conferencia sobre racionalización de horarios “Horarios Racionales” en la que participaron grupos de interés como la Asociación para la Racionalización de Horarios Españoles, liderado por D. Ignacio Buqueras, el Colegio Oficial de Psicología, la Facultad de Psicología y el alumnado y profesorado del Máster POT y de facultades afines (evidencia: Jornadas Conciliación-ARHOE).

Para que el alumnado siga adecuadamente el proceso de aprendizaje, de manera complementaria a las webs antes mencionadas, la US pone a disposición de sus títulos un Espacio de Enseñanza Virtual (evidencia: <https://ev.us.es:8443/portalev/inicio/>). El Máster POT ha diseñado un espacio único para todas las asignaturas con el objetivo de facilitar al alumnado el acceso a todos los materiales y la comunicación con todo el profesorado y la coordinación académica. Este espacio compartido está dispuesto en módulos de aprendizaje que corresponden con las diferentes asignaturas. En cada uno de ellos, el profesorado dispone de un espacio para gestionar los materiales, las actividades y la evaluación de las competencias adquiridas por parte el alumnado. Este espacio, al estar compartido entre todo el profesorado del máster permite una mayor y mejor coordinación docente de contenidos y actividades. En dicha plataforma están disponibles todos los contenidos que se imparten en las diferentes asignaturas, los contactos del profesorado, el calendario, las guías para el TFM, las calificaciones de las asignaturas, la difusión de actividades complementarias afines al Máster, la coordinación de las prácticas, etc.. Es decir, todo aquello que contribuye al seguimiento del proceso de aprendizaje del alumnado.

Tipo de informes disponibles, normativas y reglamentos

El Máster POT, se rige según la normativa y reglamentos generales de la US y de la Facultad de Psicología. En la página web de la Facultad de Psicología se puede consultar en la pestaña normativa general tanto el estatuto como los reglamentos generales de la US y de la Facultad de Psicología (Evidencia: <http://centro.us.es/facpsi/presentacion/normativa-general>). También en la pestaña estudiantes se ponen a disposición de quien desee acceder diversos documentos normativos como normativa de tipo general, que configuran el marco dentro del cual se desarrollan el resto de normas y, las normativas de carácter específico, que rigen las actividades más cotidianas del Centro. (Evidencia: <http://centro.us.es/facpsi/estudiantes/informacion-y-faqs/normativa>).

En la web de la US de los Títulos Oficiales de Máster Universitario para el Máster POT (evidencia: http://www.us.es/estudios/master/master_M041?p=2) se explicita la normativa del Máster sobre: proceso de preinscripción, perfil recomendado por el Máster POT, requisitos de acceso y procedimiento de admisión, normas de permanencia, y reconocimiento y transferencia de créditos

En la web del Máster POT, habilitada por la Facultad de Psicología están disponibles la memoria de verificación, los informes anuales de la Comisión de Garantía de Calidad del Título desde el curso 2009-10 y los planes de mejora desde el 2009-2010 (Evidencia:

<http://centro.us.es/facpsi/titulos/masters-oficiales-y-doctorado/psicologia-de-las-organizaciones-y-del-trabajo/>).

Por último, a través de la Plataforma de Enseñanza Virtual la Coordinación Académica pone a disposición del alumnado las Guías para la Elaboración de Trabajos Fin de Máster (TFMs) Profesionales y de Investigación, la Resolución Rectoral sobre TFMs y la normativa y procedimientos sobre prácticas externas

Mecanismos de actualización de la información relativa a: calendarios, guías docentes, organización docente, actividades formativas, prácticas, horarios, listado de centros de prácticas,...

La Universidad de Sevilla ha diseñado diferentes procedimientos para la actualización de la información de cada título. Una vez aprobado por el órgano correspondiente (Departamento, Facultad, Universidad), la información es actualizada a través de diferentes herramientas que facilitan el acceso, la visibilidad y la disponibilidad para los diferentes grupos de interés. Por ejemplo:

- La información sobre los proyectos docentes, previamente aprobados por las Comisiones de Docencia de cada departamento, son revisados y actualizados anualmente, en una fecha establecida, a través de la "Aplicación de Gestión de Programas de Asignaturas y Proyectos Docentes (ALGIDUS) (Evidencia: <https://algidus.us.es/login.jsp>)
- Una vez cargados los datos académicos de cada curso en la aplicación NEOPLAN (Evidencia: <http://servicio.us.es/ordenacion/php/neoplan/#>), la organización docente se realiza a través de los diferentes departamentos implicados en la docencia del Título. Una vez aprobados en Junta de Facultad cada departamento sube la asignación docente a la plataforma UNIVERSITAS XXI y se envía a Ordenación Académica (Evidencia: <https://uxxi.us.es/ac>).

- La información del folleto de difusión del máster es actualizado a través de la coordinación entre el Vicedecanato de Ordenación Académica de la Facultad de Psicología y la Coordinación Académica del Máster. Cada curso el Vicedecanato envía a la Coordinación Académica el folleto para revisarlo y actualizar la información que proceda. Es la Facultad la responsable final de la impresión de estos folletos de difundirlo a través de su web (evidencia: <http://centro.us.es/facpsi/titulos/masters-oficiales-y-doctorado/psicologia-de-las-organizaciones-y-del-trabajo/>).

- La información actualizada sobre calendarios se realiza a través de la Secretaría de la Facultad que publica el calendario académico de la Universidad de Sevilla

(<http://centro.us.es/facpsi/estudiantes/datos-relevantes/>) así como el calendario y el lugar de impartición de las clases del Máster POT (evidencia: <http://centro.us.es/facpsi/estudiantes/horarios/>).

Los horarios de exámenes son acordados cada curso por la Comisión de Ordenación Académica y la fecha de realización se anuncia antes del inicio del curso. Son publicados tanto en la guía de estudios de la Universidad como en la web de la Facultad y en tabloneros habilitados al efecto (Evidencia:

<http://centro.us.es/facpsi/estudiantes/datos-relevantes/calendario-de-examenes-curso-20142015/>).

- La información sobre actos es actualizada a través de la web (Evidencia:

<http://centro.us.es/facpsi/presentacion/actos-del-centro/>). Existen también listas de distribución de estudiantes (Evidencia: <https://listas.us.es/mailman/listinfo/psicoestudiantes>), PDI

(Evidencia:<https://listas.us.es/mailman/listinfo/psicopdi>) y PAS (Evidencia:

<https://listas.us.es/mailman/listinfo/psicopas>) a las que se envía información de actividades y enlaces a la web.

- La actualización de la información sobre formación no reglada, información publicada en medios de comunicación de interés sobre contenido del máster, convocatorias de becas, etc , se realiza a través de la Plataforma de Enseñanza Virtual

- La actualización de la información sobre prácticas (listado de centros, asignación de alumnado) se realiza a través de la plataforma Icaro (evidencia: <https://icaro.ual.es/>) en la que cada curso se renuevan los convenios de prácticas, se incluyen nuevos convenios, se extinguen otros y se asigna al nuevo alumnado a cada centro de prácticas.

- La actualización de las actividades formativas se realiza cada curso cuando se revisan los proyectos docentes de cada asignatura. Los coordinadores de cada asignatura actualizan en la plataforma virtual Logros (evidencia: <https://institucional.us.es/logros/>) el proyecto docente una vez aprobado por

Departamentos. Además, el profesorado de cada asignatura actualiza dichas actividades formativas a través de la Plataforma de Enseñanza Virtual (<https://ev.us.es:8443/portalev/inicio/>). Como se puede observar la Universidad ha generado diferentes mecanismos de actualización de la información para facilitar su acceso a los diferentes grupos de interés.

FORTALEZAS Y LOGROS

1. La difusión de la información del máster se lleva a cabo por diferentes medios de manera coordinada (jornadas, webs institucionales, folletos, etc) para permitir su acceso a los diferentes grupos de interés.
2. Como se observan en los diferentes Autoinformes Anuales de Seguimiento (evidencia) a lo largo de la implantación del título no hay quejas ni incidencias sobre la información del título disponible en la Web. Por otra parte, en general, los diferentes grupos de interés (profesorado, estudiante y PAS) están satisfechos con la información pública disponible del MásterPOT y su accesibilidad.
3. La Universidad dispone de diferentes procedimientos (Logros, Icaro, Universitas XXI, para la actualización de la información de modo que pueda estar disponible para los diferentes grupos de interés.
4. El 100% de las asignaturas utilizan la Plataforma de Enseñanza Virtual. Es una herramienta fundamental que sirve de medio de comunicación directo entre la coordinación académica, el profesorado y el alumnado y que permite disponer de las últimas actualizaciones en los materiales, normativas y procedimientos para la adquisición de competencias en POT, el calendario, las noticias del entorno social y económico relacionadas con el ámbito de la Psicología de las Organizaciones, la formación no reglada en materia de POT y RRHH que ofrecen otras entidades del Trabajo y de los Recursos Humanos (RRHH), etc.

DEBILIDADES Y DECISIONES DE MEJORA ADOPTADAS

1. La información de la web específica del Máster POT ha sido sustituida a) por la pagina de la Universidad para la información general y b) por la plataforma virtual para la información específica y el desarrollo de los seminarios. Sin embargo, consideramos de gran utilidad para la visibilidad del máster disponer de una web propia. Por ello, proponemos renovar la web propia del máster y mantenerla actualizada. Para ello se utilizarán los apoyos técnicos de la US. A medio plazo, la web del Máster POT estará completamente actualizada.

II. INFORMACIÓN RELATIVA A LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GARANTÍA INTERNA DE LA CALIDAD Y DE SU CONTRIBUCIÓN AL TÍTULO

Criterio 2: El título posee un Sistema de Garantía de Calidad (SGC) determinado e implementado con los mecanismos necesarios para obtener la información sobre el desarrollo de la implantación del título y orientado a la mejora continua.

ANÁLISIS

Breve reseña de aspectos significativos, decisiones y cambios en la aplicación del SGC.

La US, con el objeto de favorecer la mejora continua de los títulos que imparte y de garantizar un nivel de calidad que facilite su verificación y posterior acreditación, aprobó en sesión de Consejo de Gobierno de 30 de septiembre de 2008, el Sistema de Garantía de Calidad de los Títulos Oficiales de la Universidad de Sevilla (SGCT-USE) (evidencia 8). La

US utiliza tres herramientas para la recogida de información, resultados del título y satisfacción (evidencia 7: Herramientas SCG recogida de información. Encuestas, Opina y BD corporativas).

Dentro de este marco encontramos los distintos responsables del Sistema de Garantía de Calidad en la que pueden diferenciarse tres niveles: a) el correspondiente a toda la Universidad; b) el que corresponde a cada Centro; y c) el que corresponde a cada titulación.

El SGCT- USE se revisa periódicamente y se realizan acciones de mejora para adaptarlo y mejorarlo. Por ejemplo, en el nivel correspondiente a toda la Universidad la CGCT-USE ha generado cuatro versiones del SGCT desde el curso 2009-10 hasta el 2012-13 (evidencia 8: Histórico de versiones) que son las que desde el Máster en POT se han seguido.

En el curso 2009-10 a nivel de Centro se crea la Comisión de Ordenación Académica y Garantía de Calidad de la Facultad de Psicología (COA-CGCC) que asume, entre otras, la implantación del Sistema de Garantía de Calidad y velar porque las propuestas de mejora desarrolladas por las diferentes Comisiones de Garantía de Calidad de los Títulos que se imparten en el Centro sean viables y guarden coherencia entre sí (evidencia: Evidencia: Certificado Comisión Ordenación Académica y Garantía de Calidad de la Facultad de Psicología). En el mismo año pero a nivel del título del Máster POT se crea la Comisión de Seguimiento del Plan de Estudios y de Garantía de Calidad del Máster en POT (CSPE-CGCT) que asume tanto las funciones relativas al seguimiento del plan de estudios como las correspondientes a la garantía de calidad (evidencia: Evidencia: Certificado Comisión Seguimiento Plan de Estudios y de Garantía de Calidad del Master POT). Desde la creación de estas dos comisiones (COA-CGCC y CSPE-CGCT) se ha seguido el reglamento de funcionamiento establecido y han demostrado su eficacia para la mejora continua del Título (evidencias; Plan de Mejora 2010-2011; 2011-2012; 2012-2013; 2013-2014).

Para facilitar el seguimiento del Sistema Interno de Garantía de Calidad la Universidad de Sevilla ha creado la plataforma digital LOGROS (<https://logros.us.es/index.php>) en la que se archiva toda la información relativa a los procedimientos, informes y planes de mejora de todos los títulos. Esta plataforma ha evolucionado notablemente desde sus inicios para ofrecer una herramienta que facilite la transparencia y el seguimiento de la calidad de los títulos. Uno de los cambios en estas versiones se relaciona con los 'indicadores de centro' (indicadores cuantitativos relacionados con el título). Desde la Unidad Técnica de Calidad se ha solicitado información a las diferentes comisiones de seguimiento de calidad de los títulos sobre los 'indicadores de centro' que mejor describieran la situación del título y sobre aquellos otros que apenas aportaban información o era redundante con la de otro indicador (evidencia: Valoración de los indicadores de LOGROS).

Grado de cumplimiento en el despliegue e implantación de todos los procedimientos incluidos en la Memoria de Verificación.

Desde el 2009 se comienza a desarrollar, a través de un proceso vertical descendente, una cultura de calidad en la US. Este desarrollo comienza con la creación de un Sistema Interno de Garantía de Calidad (SCGT) de la Universidad de Sevilla que propone la creación de comisiones a nivel de Facultad

(COA-CGCC) y a nivel de titulación (CSPE-CGCT). Con ello la cultura de calidad se traduce de valores a hechos en los que participan todos los grupos de interés.

La implantación de esta cultura de calidad ha generado, como cualquier cambio en una organización, tanto compromisos como resistencias. Las resistencias se relacionan en mayor medida con la falta de recursos para poner en práctica las acciones de mejora sugeridas en los diferentes Informes Anuales y propuestas en los Planes de Mejora (evidencia: Planes de Mejora 2010-2011; 2011-2012; 2012-2013; 2013-2014).

Sin embargo, también existe gran compromiso con el desarrollo de los procedimientos incluidos en la Memoria de Verificación, en este caso del Máster POT. Estos procedimientos están incluidos en el Sistema Interno de Garantía de Calidad de los Títulos Oficiales de la Universidad de Sevilla (SGCT), aprobado en Consejo de Gobierno de 30/09/2008 (Evidencia: Herramientas SCG recogida de información. Encuestas, Opina y BD corporativas). En la plataforma Logros existe evidencia del cumplimiento de dichos procedimientos a través de los 'indicadores de centro', los 'informes de seguimiento', los 'planes de mejora', etc. (evidencia: LOGROS)

Contribución y utilidad de la información del SGC a la mejora del título.

Los 'indicadores de centro' dispuestos en LOGROS reúnen información relevante para hacer una valoración de la evolución de la calidad del Máster POT. . Una vez analizados, la Comisión de Seguimiento de Garantía de Calidad del Máster propone unas actuaciones de mejora para el largo, medio y corto plazo, estableciendo la responsabilidad de su ejecución sobre personas y organismos concretos (evidencia: Planes de mejora 2010-2011; 2011-2012; 2012-2013; 2013-2014). Esta reflexión ha generado en algunos casos modificaciones en la memoria de verificación que han sido aprobadas por la Comisión Académica del Máster, la Comisión de Ordenación Docente y Calidad de la Facultad y posteriormente por la Junta de Facultad. De esta manera, los cambios propuestos se incorporan en la organización académica el Máster para el próximo curso. Por ejemplo, algunas de estas modificaciones hacen referencia a: la aplicación/sustitución de la entrevista de selección del alumnado, la apertura de las asignaturas optativas a titulaciones afines, la incorporación de profesorado, la elaboración de una guía específica para TFM de investigación y profesional, (evidencia: Aprobación de modificaciones POT), la distribución de los contenidos en las asignaturas e incluso la calendarización de las asignaturas (evidencia: A cuerdo Junta de Facultad para el POT).

Valoración de la dinámica de funcionamiento de la Comisión de Garantía Interna de la Calidad y cambios significativos.

La creación de la Comisión de Garantía de Calidad del Título (CGCT) y el nombramiento de sus miembros se realizó en Junta de Centro (evidencia: actas), siguiendo el procedimiento que el Reglamento de Funcionamiento del Centro establece para las comisiones no delegadas de Junta de Centro.

El mandato de cada miembro titular/suplente es de tres años, prorrogable siempre y cuando no pierda la condición por la cual fue elegido, momento en el que causará baja de forma automática. La composición de la CGIT ha ampliado su composición para incluir a los diferentes grupos de interés según la recomendación del Informe Anual de Seguimiento. Así, en el curso 2011-2012, se incorpora la figura del representante del alumnado que será renovada anualmente y la figura del representante del Personal de Administración y Servicio (PAS) (evidencia: Informe de Seguimiento 2011-2012). Actualmente, tal y como recomiendan los informes de seguimiento, se encuentra en trámite de aprobación por la Junta de Facultad la incorporación de un representante del grupo de interés de los profesionales en Recursos Humanos (evidencia: Solicitud de incorporación MLS a la CGIC del Máster POT)

La CGCT ha desarrollado las siguientes funciones: a) reunir la información y analizar los datos que se generen del desarrollo de los diferentes procedimientos que se recogen en el Sistema de Garantía de Calidad del Título, b) proponer acciones de mejora para el Título, c) implicarse con las autoridades académicas en la mejora permanente del Título, d) velar por el cumplimiento de las actuaciones recogidas en el Manual de Calidad, e) contribuir a la obtención de la acreditación ex-post del Título, f) realizar un Informe Anual en el que recoja el análisis realizado de los datos obtenidos mediante la aplicación de los

diferentes procedimientos del SGCT y, en su caso, las propuestas de mejora que considere necesarias. La valoración de la dinámica de funcionamiento de la CGCT es positiva por su regularidad en su funcionamiento y análisis anual de los diferentes indicadores de calidad para lograr mejoras concretas del Título.

Además, esta Comisión ha estado representada por la Coordinación del Máster en las numerosas reuniones intertitulaciones que se han desarrollado en la Facultad, coordinadas por la Vicedecana de Ordenación Académica para realizar el seguimiento del Plan de Mejora del título (evidencias: Acta 2, 2, 3 Reunión Coordinación Intertitulaciones y Acta 4 Acuerdos Coordinación Dptos. y Másteres).

Disponibilidad de gestor documental o plataforma interna: valoración del uso y aplicabilidad de la misma.

La Universidad de Sevilla y en particular la Unidad Técnica de Calidad han generado una herramienta, LOGROS (evidencia: www.logros.us.es) que facilita el análisis y la revisión de los resultados de los indicadores, genera accesibilidad a las revisiones llevadas a cabo desde el SGC y a las recomendaciones de los informes externos (p.e. Agencia Andaluza de Calidad) y permite generar y realizar el seguimiento y el autoinforme global de acreditación del título. La capacidad para archivar el histórico de todos los procedimientos y documentos facilita en gran medida la tarea de reflexión de la CGIC del Máster POT. Toda la información de LOGROS está disponible para todas las personas implicadas en el proceso. Con ello se consigue una mejor coordinación a la hora de llevar a cabo los diferentes procedimientos.

La plataforma ha ido corrigiendo algunos aspectos que han mejorado su aplicabilidad para ser cada vez más intuitiva y práctica. Además ha ido incluyendo información de los diferentes indicadores a medida que su implementación ha sido posible en las titulaciones. Por ejemplo, para el último informe de 2013-2014 tenemos disponible la información sobre la satisfacción de los tutores y alumnado con las prácticas externas.

Cada curso, la Unidad Técnica de Calidad supone un apoyo esencial en la gestión de LOGROS. Esta Unidad proporciona el apoyo necesario a las Comisiones para facilitar el desempeño de sus funciones y resuelve todo tipo de incidencias relacionadas con los procedimientos de información publicados en LOGROS

El título cuenta con un plan de mejora explícito cuyo seguimiento le permite confirmar el adecuado desarrollo del título.

Un indicador de la utilidad de la información del SGC a la mejora del título son los diferentes planes de mejora explícitos (evidencia: Planes de mejora 2010-2011; 2011-2012; 2012-2013; 2013-2014) que se realizan anualmente a partir de la reflexión generada en el Informe Anual. En ellos se proponen medidas para resolver posibles incidencias observadas y proponer mejoras, desde un punto de vista proactivo, que contribuyan a una mejora en la calidad del Máster. Algunas de estas mejoras se relacionan con: a) la participación en convocatorias de ayudas de movilidad de profesorado (evidencia: Resolución curso 2013-2014); el fomentar la participación del alumnado en programas de movilidad y y la apertura de convenios Erasmus (evidencia: Destinos Erasmus y de Convenio_Titulos de Master de la Facultad de Psicología) a través de la publicidad en la web <http://centro.us.es/facpsi/internacional/relaciones-internacionales/destinos-de-movilidad/>; reuniones informativas con el alumnado y publicación de las convocatorias en la Plataforma de Enseñanza Virtual) ; la reorganización de contenidos de las asignaturas para incorporar más temas de formación (evidencia calendario 3_10_13).

Las modificaciones para la mejora del título surgen del análisis y las revisiones llevadas a cabo desde los procedimientos del SGC.

En el desarrollo del título llevado a cabo desde su implantación en el curso 2009-2010, a excepción de la modificación en los criterios de selección (eliminación de la entrevista personal) no se han considerado modificaciones sustanciales. Sin embargo, la Comisión Académica, sí ha considerado, a partir de los

Informes de Seguimiento Anual y de manera proactiva para mejorar la calidad del título, y adaptándose a las circunstancias contextuales específicas del actual momento socio-económico, las siguientes modificaciones aprobadas en Junta de Facultad el 21 de marzo de 2014 (evidencias: Aprobacion Modificaciones POT; Acuerdos Junta de Facultad para el POT) y que se han incluido en el histórico del Plan de Mejora

Valoración del cumplimiento de las acciones para llevar a cabo las recomendaciones establecidas en el informe de verificación, en los informes de modificaciones y/o en las propuestas de mejora derivadas del proceso de seguimiento.

Considerando el último autoinforme de seguimiento del título para las convocatorias 2012-2013 la Comisión específica de seguimiento de la rama correspondiente designada por la Dirección de Evaluación y Acreditación de la Agencia Andaluza del Conocimiento ha emitido el informe en el que se ponen de manifiesto que la implantación del Título se está llevando a cabo conforme a los criterios de seguimiento establecidos. A pesar de ello, la Comisión de Garantía de Calidad del Máster POT ha considerado aquellos aspectos mejorables que se indican en el informe. A continuación se detallan dichos aspectos y cómo se han resuelto o está previsto resolverlos.

1. Se recomienda incluir tasas de abandono. Se han incluido las tasas de abandono de los cursos 2011-12 y 2013-2014. Los datos muestran que dicha tasa es baja, aunque es algo mayor en el curso 2013-2014 (10.26%) que en el curso 2011-2012 (3.45%) (evidencia: Evolucion Indicadores P01). La CGIC considera que este aumento se debe a la creciente dificultad del alumnado para financiar un Máster Universitario Oficial. El alumnado se matricula en octubre y solicita la beca del Ministerio. Asiste con normalidad al Máster hasta que sale la resolución y al no ser concedida, deben abandonar al no haber obtenido la beca esperada. Al tener unos indicadores de abandono bajos y debido a la incidencia de factores contextuales, la CGIC no considera necesario implantar ninguna medida adicional en el máster. Sin embargo si recomienda incluir en los procesos de selección algún criterio que garantice, en la medida de lo posible, la viabilidad en la financiación del Máster por parte del alumnado.
2. Se recomienda incluir los datos sobre los niveles de satisfacción de todos los sectores implicados en el título (faltan tutores externos y alumnos extranjeros esencialmente). En los indicadores de centro de 2013-2015 el nivel de satisfacción tanto de los tutores externos como de los estudiantes con las prácticas es del 95%. Con relación al nivel de satisfacción del alumnado extranjero se emitirá un informe para que se articulen las medidas necesarias para incluirlo en próximos informes. En él se recomendará incluir información no sólo de alumnado Erasmus, sino también alumnado del POT que disfruta de otras convocatorias como las Becas PIMA.
3. Con relación a los indicadores solicitados sobre egresados, el Observatorio Ocupacional de la Universidad de Sevilla ha proporcionado datos para el curso 2012-2013. Se observa que el porcentaje de egresados ocupados al año de su egreso es de 57,14% y que el tiempo medio para obtener el primer contrato es de 6.67 meses. El 100% de estos egresados manifiestan que su actividad laboral está relacionada con su titulación y el 50% está satisfecho con la formación recibida en el Máster (evidencia: Evolucion indicadores P06). La CGIC considera satisfactorio estos indicadores. A pesar de no proponer ninguna actuación explícita, sugiere incrementar los contactos con agentes de interés profesionalizantes para que conozcan el Máster y así se generen más oportunidades de empleabilidad a los egresados. Para ello se sugiere ampliar la convocatoria de conferencias y otras actividades formativas del Máster al Colegio Oficial de Psicología así como a consultoras y otras organizaciones afines al Máster.
4. En la CGIC se ha incluido representación de grupos de interés externos. La propuesta que será aprobada en la próxima Junta de Facultad supone la incorporación de un profesional de la Ergonomía y Miembro del Colegio Oficial de Psicología como representante de los grupos de interés externos al título en la CSIGC del Máster POT. (evidencia: Solicitud de incorporacion MLS a la CGIC del POT)
5. La tasa de ocupación del Máster POT ha diferido a lo largo de las diferentes ediciones. Por ejemplo, en 2010/11 era del 80%, mientras que en el curso 2011/12 ascendió al 136% (Evidencia: Evolución indicadores P03_I01 y I02). A pesar de que en el proceso de selección, el objetivo es cubrir todas las plazas propuestas, en algunas ediciones, la matriculación final no ha sido del 100% del alumnado seleccionado. Con el objetivo de establecer una valoración adecuada de las candidaturas, la Comisión de Garantía Interna

del Máster POT se ha realizado la propuesta de mejora para que el Distrito Único Andaluz (DUA) realice mejoras en el procedimiento de valoración de las candidaturas de modo que permita a la Coordinación del Máster acceder a la puntuación de todos los expedientes académicos antes de valorar otros méritos, ya que en muchas ocasiones esta puntuación es definitiva para establecer el orden de inclusión al Máster. No obstante, el hecho de no cubrir o sobrepasar en un leve porcentaje las plazas establecidas apenas supone repercusión en el desarrollo del plan de estudios. En el caso de excedente de alumnado, la asignatura más afectada es la de Prácticas Externas. Gracias a la generación de nuevos convenios se han cubierto todas las plazas de prácticas solicitadas por el alumnado. Por otra parte, el programa de las asignaturas obligatorias no ha sufrido modificación alguna.

FORTALEZAS Y LOGROS

1. Considerando el último autoinforme de seguimiento del título para las convocatorias 2012-2013 la Comisión específica de seguimiento de la rama correspondiente designada por la Dirección de Evaluación y Acreditación de la Agencia Andaluza del Conocimiento ha emitido el informe en el que se ponen de manifiesto que la implantación del Título se está llevando a cabo conforme a los criterios de seguimiento establecidos. A pesar de ello, la Comisión de Garantía de Calidad del Máster POT ha considerado aquellos aspectos mejorables que se indican en el informe. A continuación se detallan dichos aspectos y cómo se han resuelto o está previsto resolverlos.

1. Se recomienda incluir tasas de abandono. Se han incluido las tasas de abandono de los cursos 2011-12 y 2013-2014. Los datos muestran que dicha tasa es baja, aunque es algo mayor en el curso 2013-2014 (10.26%) que en el curso 2011-2012 (3.45%) (evidencia: Evolucion Indicadores P01). La CGIC considera que este aumento se debe a la creciente dificultad del alumnado para financiar un Máster Universitario Oficial. El alumnado se matricula en octubre y solicita la beca del Ministerio. Asiste con normalidad al Máster hasta que sale la resolución y al no ser concedida, deben abandonar al no haber obtenido la beca esperada. Al tener unos indicadores de abandono bajos y debido a la incidencia de factores contextuales, la CGIC no considera necesario implantar ninguna medida adicional en el máster. Sin embargo si recomienda incluir en los procesos de selección algún criterio que garantice, en la medida de lo posible, la viabilidad en la financiación del Máster por parte del alumnado.

2. Se recomienda incluir los datos sobre los niveles de satisfacción de todos los sectores implicados en el título (faltan tutores externos y alumnos extranjeros esencialmente). En los indicadores de centro de 2013-2015 el nivel de satisfacción tanto de los tutores externos como de los estudiantes con las prácticas es del 95%. Con relación al nivel de satisfacción del alumnado extranjero se emitirá un informe para que se articulen las medidas necesarias para incluirlo en próximos informes. En él se recomendará incluir información no sólo de alumnado Erasmus, sino también alumnado del POT que disfruta de otras convocatorias como las Becas PIMA.

3. Con relación a los indicadores solicitados sobre egresados, el Observatorio Ocupacional de la Universidad de Sevilla ha proporcionado datos para el curso 2012-2013. Se observa que el porcentaje de egresados ocupados al año de su egreso es de 57,14% y que el tiempo medio para obtener el primer contrato es de 6.67 meses. El 100% de estos egresados manifiestan que su actividad laboral está relacionada con su titulación y el 50% está satisfecho con la formación recibida en el Máster (evidencia: Evolucion indicadores P06). La CGIC considera satisfactorio estos indicadores. A pesar de no proponer ninguna actuación explícita, sugiere incrementar los contactos con agentes de interés profesionalizantes para que conozcan el Máster y así se generen más oportunidades de empleabilidad a los egresados. Para ello se sugiere ampliar la convocatoria de conferencias y otras actividades formativas del Máster al Colegio Oficial de Psicología así como a consultoras y otras organizaciones afines al Máster.

4. En la CGIC se ha incluido representación de grupos de interés externos. La propuesta que será aprobada en la próxima Junta de Facultad supone la incorporación de un profesional de la Ergonomía y Miembro del Colegio Oficial de Psicología como representante de los grupos de interés externos al título en la CSIGC del Máster POT. (evidencia: Solicitud de incorporacion MLS a la CGIC del POT)

5. La tasa de ocupación del Máster POT ha diferido a lo largo de las diferentes ediciones. Por ejemplo, en 2010/11 era del 80%, mientras que en el curso 2011/12 ascendió al 136% (Evidencia: Evolución indicadores P03_I01 y I02). A pesar de que en el proceso de selección, el objetivo es cubrir todas las plazas propuestas, en algunas ediciones, la matriculación final no ha sido del 100% del alumnado seleccionado. Con el objetivo de establecer una valoración adecuada de las candidaturas, la Comisión de Garantía Interna del Máster POT se ha realizado la propuesta de mejora para que el Distrito Único Andaluz (DUA) realice mejoras en el procedimiento de valoración de las candidaturas de modo que permita a la Coordinación del Máster acceder a la puntuación de todos los expedientes académicos antes de valorar otros méritos, ya que en muchas ocasiones esta puntuación es definitiva para establecer el orden de inclusión al Máster. No obstante, el hecho de no cubrir o sobrepasar en un leve porcentaje las plazas establecidas apenas supone repercusión en el desarrollo del plan de estudios. En el caso de excedente de alumnado, la asignatura más afectada es la de Prácticas Externas. Gracias a la generación de nuevos convenios se han cubierto todas las plazas de prácticas solicitadas por el alumnado. Por otra parte, el programa de las asignaturas obligatorias no ha sufrido modificación alguna.

DEBILIDADES Y DECISIONES DE MEJORA ADOPTADAS

1. La promoción de una cultura de calidad debe ir acompañada de los recursos necesarios para generar calidad en los títulos y debido a las circunstancias económicas actuales, los recursos son escasos e insuficientes.
 2. Los procedimientos para la elaboración de los diferentes informes y para responder a las alegaciones correspondientes de los agentes externos al título son complejas.
- Mejoras:
1. Reducción de la carga burocrática que genera el seguimiento de la garantía de calidad
 2. Simplificación de los indicadores de centro eliminando aquellos redundantes o que no aportan información relevante.
 3. Diseño de instrumentos de valoración que describan de manera válida y fiable aspectos como la satisfacción de los diferentes grupos de interés.
 4. Mejor organización temporal para la emisión de informes
 5. Ampliar los indicadores de satisfacción con los programas de movilidad a otras formas de movilidad más allá de las becas Erasmus.
 6. Incorporar en el Sistema de Garantía de Calidad el Doble título de Postgrado en POT de la US y de Maastrich.

Criterio 3: El diseño de la titulación (perfil de competencias y estructura del curriculum) está actualizado según los requisitos de la disciplina y responde al nivel formativo de Grado/Máster.

ANÁLISIS

Breve reseña de los principales cambios y modificaciones adoptados en relación a la Memoria de Verificación y atención de las recomendaciones recibidas

En el desarrollo del título llevado a cabo desde su implantación en el curso 2009-2010 no se han considerado modificaciones sustanciales (a excepción de la modificación en los criterios de selección (eliminación de la entrevista personal) . Sin embargo, la Comisión Académica, a partir de los Informes de Seguimiento Anual y de manera proactiva para adaptarse a las circunstancias contextuales específicas del actual momento socio-económico, las siguientes modificaciones que han sido aprobadas en Junta de Facultad el 21 de marzo de 2014 (evidencias: Informe de la COAG y la CIGC para la Junta de Facultad; Aprobación CG Modificaciones POT) y que se han incluido en el histórico del Plan de Mejora.

Las modificaciones propuestas para la memoria de verificación son las siguientes:

1. Debido a la falta de recursos de tiempo para valorar las candidaturas y de personal para organizar las entrevistas, se propone eliminar el procedimiento de selección de la 'entrevista' personal. En la memoria de verificación se indica que:

“b) la comisión de selección del programa entrevistará a los candidatos y, en su caso, aplicará un examen para evaluar las competencias previas requeridas para la realización del master.”

La propuesta de modificación aprobada supone incrementar el peso en el proceso de selección de la carta de motivación y el CV. Al ser considerada una modificación sustancial fue aprobada en el Consejo de Gobierno del 14 de mayo de 2014 (evidencia: Acuerdo Consejo Gobierno Modificaciones POT).

2. Debido a que el máster adopta las líneas de la ENOP incluyendo un enfoque científico-práctico, consideramos relevante incluir profesorado con amplia experiencia en investigación en las materias incluidas en el master. Por tanto el criterio de inclusión y por defecto, de exclusión de profesorado es mantener una línea de investigación acorde con las materias impartidas en el máster. El profesorado que se solicita incluir es experto en las materias incluidas en la memoria de verificación del título. Sus líneas de investigación se orientan a desarrollar alguna de las materias del master. Con su participación se garantiza la diversidad y mayor calidad de la docencia en las materias así como la mayor internacionalización del Máster.

a) Profesorado de Universidades Extranjeras en el apartado de profesorado visitante:

Prof. Dra. Evangelia Demerouti. Technische Universiteit

Eindhoven. Eindhoven (Holanda). Catedrática de Universidad.

Prof.Dr. Helge Hoel. Manchester Business School. University of Manchester (UK). Catedrático de Universidad

Prof. Dra. Jimena Ramírez Marín. Assistant Professor en IESEG School of Management. Lille. Francia

Prof. Dra. Marina Andrade Boz. Lecturer in Organisational Behaviour & HRM. Anglia Rusking University. Chelmsford. UK.

Prof. Dr. Jose M^a León Pérez. Instituto Universitário de Lisboa (ICSTE).Portugal. Profesor asociado.

Profesorado de la US:

- Prof. Dr. Jose M^a León Rubio. Catedrático Universidad

- Prof.Dra. Inés Martínez Cortés. Profesora Contratada Doctora

-Prof. Dra. Isabel Herrera Sánchez. Profesora Contratada Doctora

-Prof. Dra. Silvia Medina Anzano. Profesora titular de Universidad.

-Prof. Dra. Nuria Gamero Vázquez. Profesora Ayudante Doctora

-Prof. Samuel Rueda Méndez. Profesor Colaborador

- Prof. Dr. Vicente Manzano Arrondo. Profesor Titula de Universidad

- Prof.Dra. M^a Luisa Avargues Navarro. Profesora Ayudante Doctora.

Profesorado de empresas externas:

- D. Jesús de la Corte de la Corte. Gerente y director de Management & Research (M&R).
- D^a. Ainhoa Echevarri. Directora de RRHH de Ikea Portugal.

3. Con el objetivo de internacionalizar el Máster POT y hacer compatible la asistencia a las asignaturas optativas con los programas Erasmus se propone impartir las asignaturas optativas (Habilidades Directivas y Negociación y Mediación) en el primer cuatrimestre (evidencia: Cambio semestralidad optativas).

4. Debido al acuerdo del Departamento de Psicología Social con el Rectorado se propone la reducción TRANSITORIA de presencialidad en la docencia (de 5 a 4 horas de docencia presencial, traduciéndose en una reducción de 0,2 créditos por cada crédito de encargo docente para el profesorado) del Máster en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo en todas sus asignaturas dependientes exclusivamente el área de Psicología Social durante el curso 2014-2015 (evidencia : .

5. Debido a la necesidad TRANSITORIA de reducción de carga docente del Dpto. de Psicología Social, sobre el que recae gran parte de la carga docente del Máster POT, se propone la redistribución de la distribución por áreas de conocimiento en la asignatura Métodos de Intervención y Evaluación Social, concretamente se propone pasar de un 66% Psicología Social y un 33% Metodología de las Ciencias y del Comportamiento a una distribución contraria, 33% para Psicología Social y 66% para Metodología de las Ciencias y del Comportamiento. Esta medida adopta un carácter transitorio para el curso 2014-2015 (evidencia: Acuerdo JF 16_07_2014).

6. Ante el descenso en la matriculación de asignaturas optativas se propone abrir la matriculación de dichas optativas a alumnado de otras titulaciones afines al Máster POT. Debido a la situación socio-económica actual, el alumnado del Máster POT en su mayoría optan por realizar la asignatura de Prácticas. Esta asignatura está muy bien valorada y supone una gran oportunidad para obtener experiencia laboral (evidencias: Escrito Transversalidad de Optativas Dpto.Social; Escrito Director Dpto Social Transversalidad Optativas).

Avances en el desarrollo normativo, instrumentos de planificación.

El Máster POT ajusta sus procedimientos a la normativa y los instrumentos de planificación de los programas formativos establecidos por la US en general y por la Facultad de Psicología en particular. Como se puede observar a continuación esta normativa se revisa periódicamente para incluir modificaciones y nuevos procedimientos requeridos que mejoran el desarrollo del programa formativo. A continuación ponemos algunos ejemplos del desarrollo de la normativa e instrumentos de planificación: a) Desde el rectorado se ha realizado una nueva propuesta de contabilización de la labor de tutela de trabajos de fin de máster y prácticas externas que modifica el sistema de trabajo adoptado durante el curso 12-13. A partir del curso 2013-2014 según indicaciones provisionales de la Vicerrectora de Profesorado, las prácticas externas de máster así como los trabajos fin de carrera de grado y máster (TFC en adelante) serán contabilizados por estudiante, y no por grupo de alumnos/as, en función del número de créditos por asignatura. El reconocimiento se realizará en el curso posterior al que se haya realizado la labor de tutorización, es decir, con efectos retroactivos (evidencia : Criterios para POD) . b) La US, mediante el acuerdo del Consejo de Gobierno 5.3 C.G. 21-12-2009 aprobó la Normativa Reguladora de los Trabajos Fin de Carrera aplicable a los estudios de Máster. En su artículo 7.4 establece que una vez realizada la matrícula, en cada curso académico los estudiantes tendrán derecho a tres actos de presentación y evaluación del Trabajo Fin de Master (TFM) (evidencia: Normativa US TFC). Ante la imposibilidad de la mayoría de los estudiantes para defender el TFM en un curso académico se establece que exclusivamente para esta asignatura se amplía el periodo de evaluación de la convocatoria de septiembre de cada curso académico hasta el 15 de diciembre (evidencia: Resoluc Rect de 15_7_2011). C) Se diseña una Normativa Interna de la Facultad de Psicología para los Trabajos Fin de Carrera (evidencia: TFM Normativa Interna Facultad Psicología). D) La Universidad de Sevilla regula la concesión del Premio Extraordinario Fin de Estudios mediante Acuerdo 4 J.G. 13‐V‐02, con el fin de alentar la dedicación al estudio y de reconocer la excelencia en los resultados académicos, posteriormente esta regulación fue modificada mediante Acuerdo 5.2.7 CG 2‐12‐05 y Acuerdo 3.6 CG 25‐01‐07. En la actualidad, tras la reforma de los títulos universitarios llevada a cabo por el RD 1393_2007, de 29 de octubre, por el que se establece la

ordenación de las enseñanzas universitarias, y sus modificaciones posteriores se hace patente la necesidad de introducir modificaciones en esta normativa a efectos de contemplar esta nueva estructura de titulaciones, así como revisar los criterios de valoración de los expedientes para ajustarlos al actual sistema de calificaciones (evidencia: Modificación normativa TFM).

Procesos de gestión burocrática y administrativa del título, (reconocimiento de créditos, gestión de movilidad, cursos de adaptación...).

Tanto la US como la Facultad de Psicología contribuyen a la gestión burocrática y administrativa del título para favorecer la gestión del programa formativo del Máster POT. A modo de ejemplo se indica a continuación algunos de estos procesos: a) La gestión de la movilidad del máster POT se lleva a cabo a través del Vicedecanato de Transferencia, Tecnológica y Programas Internacionales quien gestiona los acuerdos Erasmus (Evidencia: <http://centro.us.es/facpsi/internacional/relaciones-internacionales/>) y de la Oficina de Internacional de la US en la que se gestionan todas las convocatorias relacionadas con movilidad internacional (evidencia: <http://www.internacional.us.es/>); en cuanto al reconocimiento de la movilidad, los estudiantes van a destino con un listado de asignaturas reconocidas a priori en función de los acuerdos entre Universidades. En el caso de matricular alguna asignatura no incluida en el acuerdo, es la Secretaria del Centro la encargada de su reconocimiento a partir de los contenidos y duración en créditos de la materia. Las asignaturas de tipo optativo se suelen reconocer de manera genérica con cargos a créditos optativos que después se expresan en términos de matrícula. b) El Acuerdo 4.3/CG 22-11-11 aprueba la Normativa Reguladora del Reconocimiento y Transferencia de Créditos (evidencia: Normativa reconocimiento y transferencia de créditos de la US), c) Ante la necesidad de mayor apoyo administrativo para el seguimiento de la calidad del Máster, se incluye al PAS del Departamento de Psicología Social en la CSIGC del Máster POT (evidencia: Acuerdos08_04_13), c) la Unidad de Gestión de Prácticas incorpora entre sus competencias el apoyo a la gestión de las prácticas de los Másteres d) Convenio tipo Base de Cooperación Educativa para la Realización de Trabajos Fin de Máster con entidades colaboradoras (evidencia: Convenio tipo TFM), e) unificación del formato de Acta de Calificación de todos los Másteres de la Facultad de Psicología, (evidencia: Acta Evaluación POT) f) documento para autorizar el depósito de los TFMs en biblioteca (evidencia: Autorización Biblioteca TFMs), g) solicitud de plazas de prácticas a través de la plataforma virtual ICARO (<http://icaro.ual.es/us>) en los plazos establecidos por la normativa.

Síntesis operativa y valoraciones fundamentales extraídas de los autoinformes de seguimiento, destacando cambios y su contribución a la mejora. Sería deseable no reiterar innecesariamente aspectos problemáticos graves que fueron surgiendo al comienzo de la implantación del título y que han sido corregidos adecuadamente en las sucesivas ediciones y fases del título.

1. A lo largo de los diferentes autoinformes se observa la necesidad de establecer recomendaciones adicionales a los criterios de selección del alumnado para garantizar el mejor aprovechamiento del plan formativo. En este sentido se recomienda aumentar la nota media de ingreso y la selección del alumnado que selecciona al máster como su primera opción en el proceso de preinscripción. Los resultados obtenidos tras aplicar estas medidas se traducen en una calificación del TFM excelentes ya que se sitúan en un intervalo de 7,5 y 9. Los TFMs reflejan el modo de integrar las competencias adquiridas en el máster y la capacidad para utilizarlas en una situación real. El TFM se considera el mejor instrumento de evaluación de las competencias adquiridas en el Máster. (evidencia: Evolución de indicadores P01)

2. Con el objetivo de internacionalizar el máster la CGIC han propuesto diferentes medidas:

a) Se ha potenciado entre el alumnado de Grado en Psicología el Doble Grado en POT por la US y por la Universidad de Maastricht (Holanda) (evidencia: <http://centro.us.es/facpsi/internacional/dobles-titulaciones/>) de modo que de las tres plazas disponibles cada curso, se ha cubierto una cada curso a partir del 2012-2013 y hay una previsión de cubrir las tres plazas para el próximo curso 2015-2016 ya que hay tres solicitudes que cumplen los requisitos (idioma, CV, motivación) y han sido valoradas positivamente por la Comisión Académica del Máster POT.

La US, con el objetivo de mejorar la movilidad de estudiantes con esta Universidad holandesa, ha sacado una convocatoria extraordinaria de becas para DT (de la que son beneficiarios los dos alumnos del

2014/2015 en Maastricht) (evidencia: Resolución Definitiva Movilidad DT).

Actualmente se está firmando un acuerdo de Doble Titulación con la Universidad Católica del Sacro Cuore de Milán.

b) Se ha potenciado la presencia de alumnado del POT en Universidades Europeas a través de la firma de 8 acuerdos Erasmus (evidencia: destinos Erasmus y convenio master) y se ha informado oportunamente al alumnado no sólo de las convocatorias anuales sino también de las fechas para las pruebas de idioma. Aunque todavía el porcentaje de alumnado que solicita las becas Erasmus no es muy elevado (debido fundamentalmente a las limitaciones del idioma y de la cuantía de la beca), prevemos un aumento para los próximos cursos. El proceso de información al alumnado de estas convocatorias ha mejorado a través de la comunicación directa de la Coordinación del Máster con el alumnado en reuniones informativas específicas y a través de la información publicada en la plataforma de enseñanza virtual a la que tiene acceso directo todo el alumnado del Máster POT.

c) Se ha potenciado la solicitud de becas para participar en proyectos de intervención en países latinoamericanos (p.e. Becas PIMA). A pesar de que estas experiencias de internacionalización no están recogidas en los indicadores de centro, el nivel de satisfacción del alumnado es elevado. Alguno de este alumnado ha podido realizar su TFM en el marco de dichos proyectos y la calificación obtenida ha sido elevada .

d) Se han reservado 5 plazas para alumnado extranjero. Se ha habilitado un proceso de pre-inscripción único para este alumnado (evidencia:

http://www.juntadeandalucia.es/innovacioncienciayempresa/sguit/mo_calendario.php)

e) Se ha incorporado a la Memoria Verifica profesorado procedentes de Universidades Europeas tal y como se indica en una de las propuestas de modificación (evidencia: Informe US Modificación Master POT).

f) Se ha modificado la semestralidad de las asignaturas optativas para facilitar la convalidación de las mismas al alumnado Europeo que las cursa con la Beca Erasmus (evidencia: Cambio semestralidad optativas).

Con estas medidas hemos incrementado en alumnado extranjero procedente no sólo de Europa sino también de países latinoamericanos. Esto incide directamente en el enriquecimiento de las experiencias de aprendizaje del alumnado y de las oportunidades de difusión del máster en otros entornos más allá del nacional.

3. Se han optimizado los procedimientos de coordinación de las asignaturas para mejora la satisfacción del alumnado y del profesorado. Para ello:

a) Se han elaborado los programas y proyectos docentes de todas las asignaturas (evidencia: <https://algidus.us.es/login.jsp>). Con ello se ha conseguido coordinar el contenido y las acciones formativas y de evaluación de una misma asignatura lo que contribuye a la transparencia y a la mejor organización del plan formativo

b) Se han nombrado coordinadores de asignatura (evidencia) que responden a las dudas y posibles incidencias con el alumnado y favorecen la coordinación entre las diferentes asignaturas a través de la comunicación directa con la Coordinación Académica.

c) La Coordinación Académica ha convocado reuniones anuales al comienzo de curso con el profesorado (evidencia: Acta reunion profesorado) para reflexionar sobre cómo llevar a cabo diferentes propuestas de mejora.

e) La Coordinación Académica ha facilitado un horario de atención al alumnado y a través de la figura de 'delegado' ha mantenido un contacto directo con las solicitudes del alumnado.

f) Cada curso se han publicado en la plataforma de enseñanza virtual los datos de contacto del profesorado para facilitar la comunicación entre alumnado y profesorado.

Estas medidas se traducen en unos índices de satisfacción positivos en la satisfacción no sólo del profesorado sino también del alumnado .

4. Se ha mejorado el proceso de difusión del Título a través de la web incluyendo información actualizada sobre los Autoinformes y los Planes de Mejora, el calendario

(<http://centro.us.es/facpsi/titulos/masters-oficiales-y-doctorado/psicologia-de-las-organizaciones-y-del-trabajo>

/). Para el curso 2014-2015 está previsto actualizar la web propia del Máster POT.

5. Se han organizado acciones formativas complementarias para favorecer la adquisición de competencias específicas y transversales que complementan el programa formativo. Algunas de estas acciones son: las jornadas financiadas por Extensión Universitaria sobre 'Nuevos Nichos Laborales para la Gestión de los RRHH', jornadas técnicas de 'Ergonomía en la prevención de riesgos laborales', 'Juego de Emprendedores' en colaboración con la OTRI, 'Preparación de entrevistas para buscar trabajo en EEUU' y 'Habilidades de negociación intercultural' en colaboración con el CIEE.

El resultado de estas acciones se traduce en una mayor satisfacción del alumnado, mayor visibilidad del máster en entornos externos al título, y mayor empleabilidad del alumnado.

6. La Coordinación Académica del Máster POT ha participado puntualmente en todas las reuniones intertitulaciones de la Facultad, generando una mayor y mejor integración del programa formativo en la dinámica y funcionamiento de la Facultad. Se han coordinado acciones como el acto de apertura, el acto de egreso, el calendario de las diferentes actividades formativas y los diferentes procedimientos administrativos. Con ello se ha generado una mayor sinergia entre el profesorado, el pas, el alumnado y la coordinación del máster que facilita la implantación del programa formativo del Máster (evidencia: Actas Coordinación Posgrado Facultad).

7. Con el objetivo de garantizar prácticas externas de calidad y un mejor procedimiento de asignación y gestión: a) se han generado convenios específicos para el perfil del alumnado del Máster POT. b) se ha creado un procedimiento para incorporar las prácticas del Máster a la plataforma ICARO antes descrita. El Máster POT destaca por su procedimiento de orientación para las prácticas. Este procedimiento lo llevan a cabo los tutores académicos antes de la selección del centro de prácticas por parte del alumnado. Se realiza a través de entrevistas personales con cada alumno/a y se persigue adecuar el perfil de los centros solicitantes con el perfil del alumnado. Este procedimiento está descrito en la Plataforma de Enseñanza Virtual

FORTALEZAS Y LOGROS

1. Los TFMs han obtenido calificaciones muy satisfactorias, lo que indica el elevado nivel de competencias adquiridas por el alumnado.

2. Se han hecho grandes esfuerzos por mejorar la internacionalización del Máster POT. Destacan las iniciativas de las Dobles Titulaciones: Con la Universidad de Maastrich y con la Universidad Católica del Sacro Cuore de Milán.

También destaca la participación de profesorado de prestigio de otras universidades europeas en el plan formativo del POT.

3. El Máster POT da acceso directo al Programa de Doctorado Interuniversitario en Psicología de los Recursos Humanos y el Programa de Doctorado en Psicología. El programa formativo garantiza la formación básica para acceder a estos dos programas de doctorado. A su vez, el Máster POT es un medio de difusión del conocimiento generado en el Programa de Doctorado Interuniversitario en Psicología de los Recursos Humanos.

4. Se han llevado a cabo numerosas acciones de coordinación con los diferentes grupos de interés

5. Se han utilizado gran cantidad de medios para la difusión del título y se han actualizando todas las webs (US, Facultad Psicología) para incluir información relevante

6. El programa formativo se complementa con acciones formativas adicionales que han contribuido al desarrollo de competencias relevantes para la profesión en POT.

7. Se han generado gran número de convenios que permiten la adecuada realización de prácticas de todo el alumnado que lo solicita.

8. Se ha generado un sistema de tutorización de prácticas que ayuda al alumnado a la mejor selección del centro de prácticas

DEBILIDADES Y DECISIONES DE MEJORA ADOPTADAS

1. - La reducción de las horas presenciales del profesorado del Dpto. de Psicología Social ha generado la reestructuración provisional de los proyectos docentes adaptando las actividades de aprendizaje.

- La dificultad para compatibilizar las clases de las asignaturas optativas de másteres con distintos módulos horarios (en el POT las sesiones son de 5 horas y en el Máster de Gestión y Desarrollo de RRHH son de 2 horas)
- La asignación de créditos del profesorado visitante (y la reducción en su asignación económica) y la consiguiente reducción en los créditos asignados al profesorado de la US que lo coordina genera serias dificultades para habilitar los materiales en la plataforma de enseñanza virtual, evaluar tareas de consolidación, firmar actas, atender al alumnado en tutorías, etc. Es decir, para realizar todas aquellas tareas que exceden la mera docencia presencial.

Criterio 4: El profesorado previsto para el desarrollo de la docencia en el Plan de Estudios es suficiente y adecuado en su cualificación para asegurar la adquisición de las competencias por parte de los estudiantes.

ANÁLISIS

Valoración de cambios adoptados sobre la plantilla docente respecto a los datos de la Memoria de Verificación y si esos cambios han contribuido a la mejora del perfil del profesorado que imparte docencia en el título

La plantilla docente asignada para impartir las enseñanzas de este Máster depende de lo establecido en la Memoria de Verificación del Máster y de las decisiones que la Comisión Académica del mismo adopta para cada curso. Decisiones que cada uno de los departamentos implicados, al tratarse de enseñanzas oficiales, procura seguir de forma que en su mayoría tengan el grado de doctor y que se trate de profesorado de plantilla, pero en último término depende en cada caso de las necesidades docentes de los departamentos en el momento de su elaboración del PAP.

De los 18 docentes que de manera continuada han venido impartiendo clase en el máster sólo 3 no son doctores, sin embargo cuentan con un perfil profesional de gran relevancia para las enseñanzas de este máster cumpliendo con el modelo científico-profesional que asume que una preparación excelente como profesionales implica la adquisición tanto de competencias de investigación como profesionales.

El perfil del profesorado del Máster es el de docentes y profesionales especialistas en diferentes áreas de conocimiento, de distintas universidades y departamentos y de distintas organizaciones públicas y privadas. Se ha considerado la importancia de la colaboración interdepartamental y de áreas específicas de conocimiento. Y se ha elaborado un perfil con criterios específicos con el objetivo de procurar que la calidad de la enseñanza que se pretende transmitir al alumnado sea óptima. Estos criterios son los siguientes (evidencias: Perfil y distribución global del profesorado y Cualificación del Profesorado; Calidad del Profesorado):

- Currículum académico o profesional de reconocido prestigio
- Categoría académica
- Tipo de vinculación con la universidad
- Experiencia docente e investigadora y /o profesional
- Adecuación a los ámbitos de conocimientos vinculados al título

De esta manera, el profesorado que participa en el Master está compuesto por investigadores y profesionales de reconocido prestigio de diferentes universidades nacionales e internacionales. La gran mayoría del profesorado propuesto tiene una amplia experiencia docente, han participado en proyectos de investigación financiados, algunos de ellos de ámbito europeo, y han publicado, de forma regular, artículos de investigación en revistas científicas de impacto. También, una buena parte del profesorado cuenta con experiencia en el ejercicio profesional en el ámbito del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos.

Cada uno de los profesores implicados en la impartición de estas enseñanzas son especialistas en las materias de que se trata, no obstante participan con asiduidad en las actividades organizadas por el Programa de Doctorado Interuniversitario en Psicología de los Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla y la Universidad de Valencia, así como numerosos congresos, seminarios y workshops de sus respectivas especialidades.

Así mismo, cabe destacar la función de coordinación por áreas temáticas que se realiza por los encargados de cada una de las grandes áreas del Máster (Psicología Social, Psicología Experimental y Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos), con los profesores que imparten cada año las asignaturas de ese bloque, así como dentro de cada una de las asignaturas.

A través del Plan Propio de Docencia de la Universidad de Sevilla y de sus acciones dirigidas al Desarrollo de un sistema de captación de profesorado invitado, la docencia del máster se ha visto enriquecida por la presencia de profesorado invitado dentro de las Acciones de Movilidad e Internacionalización: Apoyo a la

movilidad (Ref. 2.8) (evidencia: Plan de Docencia US: Movilidad profesorado; Bases de la Convocatoria y Resolución curso 2013-2014)

Además, los resultados de las distintas evaluaciones del profesorado llevadas a cabo por el Centro Andaluz de Prospectiva a través del Secretariado de Formación y Evaluación del Profesorado de la Universidad de Sevilla han sido muy positivas indicando una alta satisfacción del alumnado con la docencia impartida.

El máster cuenta actualmente con 2 Catedráticos de Universidad, 8 Titulares de Universidad (de los cuales 2 están acreditados para Cátedra), 3 Contratados Doctores (de los cuales 1 está acreditada para Titular), 2 Ayudantes Doctores (de los cuales las 2 están acreditadas para Contratadas Doctoras), 1 Profesor Colaborador, 1 Sustituto interino y 1 Profesor Asociado.

Disponibilidad de criterios de selección del profesorado y asignación de estudiantes para los TFM y TFG. Perfil del profesorado que supervisa TFM/TFG

La Universidad de Sevilla en la Normativa Reguladora de los Trabajos Fin de Carrera (Acuerdo 5.3/CG 21-12-09) recoge en su artículo 5.1 que el tutor del trabajo fin de carrera será un profesor con plena capacidad docente y su función consistirá en orientar al estudiante durante la realización del trabajo, supervisarlos y velar por el cumplimiento de los objetivos fijados. Asimismo, dicha normativa recoge en su artículo 6 que en cada Centro, la Junta de Centro elaborará una normativa interna que, con sujeción a lo dispuesto en esta normativa, regularán una serie de aspectos para los Trabajos Fin de Carrera. La Facultad de Psicología cuenta con una normativa interna aprobada en Junta de Centro y en Consejo de Gobierno, tras realizar una serie de cambios en la normativa interna en la Junta de Centro estaría pendiente de aprobar en Consejo de Gobierno (evidencias: Criterios de selección del profesorado que supervisa TFC; Normativa TFC de la Universidad de Sevilla y Perfil del profesorado que supervisa TFG/M; Anexo VI TFG/M).

En el Máster en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo se sigue dicha normativa interna del centro, donde se especifica que la orientación, supervisión y cumplimiento de los objetivos fijados del profesorado/tutor de la asignatura Trabajo Fin de Máster es realizada por 14 doctores (82,35%), pertenecientes a todas las áreas/departamentos que imparten docencia en el Máster. No obstante, se contempla la posibilidad de que profesores no doctores con dilatada experiencia profesional puedan co-supervisar TFM de perfil profesional.

El procedimiento de asignación de estudiantes utilizado es el que se especifica en la Guía de Trabajo Fin de Máster (perfil profesional y perfil investigador) con los que cuenta el Máster desde el primer año (evidencias: Guía TFM Perfil Profesional y Guía TFM Perfil Investigador; Guías internas del Máster POT). En dichas guías se especifican los contenidos básicos a desarrollar, las competencias a adquirir así como los criterios de evaluación que realizan las comisiones evaluadoras y los tutores de los TFM.

Durante las primeras semanas de enero se especifican los criterios de asignación así como las temáticas del profesorado de los distintos departamentos a través de reuniones de la coordinación con el alumnado. Tras realizar la elección por parte del alumnado pueden pasar a contactar con los tutores y notificar a la Coordinación el acuerdo alcanzado con el tutor de TFM. Finalmente, esta asignación estudiante/tutela se hará llegar al coordinador de la asignatura que será el encargado de publicar la asignación definitiva en la plataforma virtual del Máster.

Valoración del perfil del profesorado que supervisa las prácticas externas y sus funciones.

El profesorado que supervisa las prácticas externas del mismo modo son los profesores del Máster que por sus contactos previos han facilitado la firma de acuerdos que permiten acoger a los estudiantes en prácticas entre las entidades de destino y la Universidad de Sevilla. Sus funciones son desde el asesoramiento a los estudiantes, orientándolos en cuáles serían los destinos más adecuados para su perfil, determinación del plan de formación en colaboración con el colaborador externo y supervisión de los resultados obtenidos conforme a los informes presentados por el colaborador externo y la memoria de prácticas del alumnado. Asimismo, desde la coordinación se distribuyen las tareas y el alumnado y se establecen los criterios para cada curso académico en función de los cambios en normativa, procedimientos de gestión o modificaciones

en los centros de prácticas.

La satisfacción del alumnado matriculado en prácticas tanto con sus tutores académicos como con la gestión del centro y las tareas realizadas en las prácticas es muy buena (evidencia: Satisfacción alumnado prácticas externas; curso 2013-14).

En los últimos dos cursos los convenios de prácticas logrados por el profesorado que supervisa las prácticas abarcan empresas e instituciones del sector público y privado de Sevilla y su provincia y de otras provincias de Andalucía: Ayto. de Los Barrios 1; El Roble 2; ISOIN 1; Gideon Company 1; Clece 1; Greenpower 2; Transcom worldwide 1; Leroy Merlin 1; Stacia Formación 1; Zemsania 1; Senior Staff 1; Aprosub 1; Itínera 1; Iman Temporing 1; Dental Company 2; Forinemas 2; Galvatec 1; Capital Humano 1; Flexiplan 1; Management & Research 2; Ghenova 1; Andalmed 1; Diesel gallardo 1.

Criterios de coordinación del programa formativo para las distintas materias y asignaturas.

Para cada curso académico la Coordinación del Máster propone el número de créditos por asignatura que impartirá el profesorado, esta propuesta es ratificada y aprobada en el PAP de cada departamento implicado en las enseñanzas del Máster (Psicología Social, Psicología Experimental, Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos) (evidencias: Actas PAP Dpto. Psicología Social; Elaboración y modificaciones de los PAP 2009-10/2013-14 y Actas Coordinación Posgrado Facultad; Coordinación intertitulaciones).

Asimismo, la Coordinación propone al profesorado que coordinará cada asignatura y que está encargado de elaborar el programa y proyecto docente correspondiente con el consenso del resto de profesorado implicado en dicha asignatura.

Para la nueva edición del Máster se ha acordado por unanimidad entre todo el profesorado del Máster llevar a cabo una evaluación continua por asignatura, dando la opción para aquel alumnado que lo solicite de realizar examen teórico en la convocatoria de exámenes habilitada por la Facultad.

Atención de las recomendaciones y sugerencias sobre la plantilla docente en los Informes de Verificación, Modificación y Seguimiento. Acciones llevadas a cabo en relación a la mejora de la calidad docente del profesorado

Hasta el momento no se han realizado recomendaciones o sugerencias sobre la plantilla docente del Máster en los informes previos. Sin embargo, cada curso académico se trata de mejorar la calidad de las enseñanzas impartidas a través de las ayudas de movilidad solicitadas para traer profesorado externo y/o extranjero del más alto nivel en las áreas de los recursos humanos y las organizaciones (evidencia: Plan de Docencia US: Movilidad profesorado).

FORTALEZAS Y LOGROS

1. 1. La mayor fortaleza es no sólo la alta especialización reconocida de los profesores participantes en sus respectivas materias, sino la gran motivación de los mismos y su implicación en las enseñanzas del máster, no sólo en la docencia de sus clases. Prueba de ello es el interés constante en mantener informado al alumnado de cursos, seminarios y conferencias externas al centro con las que puedan complementar su formación.

DEBILIDADES Y DECISIONES DE MEJORA ADOPTADAS

V. INFRAESTRUCTURA, SERVICIOS Y DOTACIÓN DE RECURSOS

Criterio 5: Las infraestructuras, recursos y servicios para el normal funcionamiento del título son los adecuados para las características del título, así como los servicios de orientación e información.

ANÁLISIS

Valoración de la adecuación de la infraestructura y los recursos disponibles a las características del título.

Las clases del Máster POT se imparten regularmente en el aula 10 sito en la primera planta de la Facultad de Psicología de la Universidad de Sevilla, dotada de 50 plazas, mesa para profesor, ordenador conectado a la red y proyector, así como dispositivos de audio y micrófono. Cuenta con mesas y sillas movibles que facilitan la docencia en grupos de trabajo y un mejor aprovechamiento de la metodología de casos que es la empleada generalmente en todas las asignaturas del Máster.

La Facultad de Psicología cuenta además con tres aulas informatizadas para prácticas en las que se emplea software específico o simulaciones de experimentos, experiencias, procesos, etc. Estas Aulas Informatizadas cuentan con una capacidad para grupos de 60 estudiantes cada una (30 PC, 1 por cada 2 alumnos/as). Cada aula dispone de un equipo audiovisual conectado al ordenador del profesor. Existe, así mismo, la posibilidad de usar conjuntamente las aulas A y B como un solo espacio cuando se levantan las persianas de las mamparas separadoras. En estas aulas se imparten la totalidad de las clases que componen la asignatura "Análisis Multivariante" adscrita al Departamento de Psicología Experimental. La Biblioteca está situada en el edificio central de San Francisco Javier y consta de 4 salas. El fondo bibliográfico de la biblioteca está constituido por más de 65.000 volúmenes que incluyen manuales, monografías especializadas, obras de referencia, tesis doctorales, y material no librario como microformas, videos y tests. Las cuatro salas son: a) Sala de Lectura con una capacidad de 175 puestos de lectura, b) Sala de Trabajo en Grupo de 20 plazas, c) Sala de Libre Acceso que cuenta con 68 puestos de consulta y lectura y d) Sala de investigadores, situada en la zona de Depósito, que cuenta con 12 puestos de consulta de acceso restringido.

El personal de Biblioteca voluntariamente imparte un breve seminario sobre el acceso a las distintas bases de datos y recursos bibliográficos disponibles en las bibliotecas de la Universidad de Sevilla como parte de la asignatura "Curso introductorio de orientación a la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo".

Valoración de la adecuación del personal de administración y servicio y del personal de apoyo, en su caso.

Desde la coordinación del Máster cada vez se trabaja más en colaboración con otros servicios de la Universidad de Sevilla que permiten la puesta a disposición de los muchos recursos de esta Universidad. En particular con el Servicio de Relaciones Internacionales que nos ha permitido llegar a acuerdos concretos con otras Universidades extranjeras con las que la US mantiene convenio, así como el desarrollo de una Doble Titulación con la Universidad de Maastricht. Asimismo, contamos con el apoyo y asesoramiento del Servicio de Prácticas en Empresas que, junto a la Unidad de Gestión del Practicum de la Facultad de Psicología, ayuda en la gestión de los convenios de prácticas y la incorporación del alumnado del Máster en los centros externos, facilitando además, a través de las becas PRAEM y de prácticas extracurriculares la inserción laboral de los egresados. Asimismo, contamos cada año con la colaboración del Servicio de Biblioteca de la Facultad de Psicología para la formación inicial del alumnado en bases de datos y búsquedas bibliográficas.

Valoración de las mejoras y cambios en la infraestructura, servicios y recursos.

En las últimas ediciones se ha mantenido la misma aula, cedida por la Facultad de Psicología como lugar permanente para la impartición de este Máster. Asimismo, los servicios y recursos con los que cuenta el Máster y la Facultad de Psicología se han ampliado dentro de los programas de la Universidad de Sevilla (I y II Plan Propio de Docencia; Secretariado de Prácticas en Empresa y Empleo).

Adecuación de los servicios de orientación académica y profesional disponibles a las características del título.

La Universidad de Sevilla cuenta con algunos servicios generales como son el Secretariado de Orientación de la US (<http://estudiantes.us.es/orientacion>), el Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria (<http://sacu.us.es>) y el Sistema Integral de Orientación y Tutoría de la Universidad de Sevilla (US-ORIENTA) en el que se encuadra el Plan TOURS (<http://estudiantes.us.es/programa-tours>) que participan en la orientación de los alumnos que cursan el Máster POT.

A continuación detallamos otros servicios de orientación académica que se realizan desde la Facultad de Psicología:

1.- Acto de bienvenida a estudiantes de posgrado.

2.- Jornada sobre Prácticas Externas y Estudios de Posgrado para estudiantes de tercer y cuarto curso. Organizadas por el Vicedecanato de Transferencia Tecnológica y Programas Internacionales.

Además, cada curso académico se organiza un Acto de egreso conjunto para todos los estudios de posgrado de la Facultad de Psicología donde se imparte una lección magistral por un investigador y docente de relevancia nacional y/o internacional.

También la Facultad de Psicología realiza los siguientes servicios de orientación profesional:

1.- I Jornadas de Emprendimiento. Celebradas el 13 de diciembre de 2013 en la Sala de Grados de la Facultad de Psicología. El objetivo de esta era ofrecer un primer acercamiento al emprendimiento universitario, a través de diferentes agentes de la Universidad de Sevilla, y potenciado la idea de emprendimiento como una opción viable para egresados del título mediante una experiencia real de emprendimiento realizada por egresadas de la Facultad de Psicología. Esta jornada ha sido financiada por el II Plan Propio de Docencia de la Universidad de Sevilla (Evidencia: I Jornadas de Emprendimiento).

2.- II Jornadas de Emprendimiento en Psicología: Recursos para el Empleo y Autoempleo en Psicología. Estas jornadas se celebraron el 21 de noviembre de 2014 en el Salón de Actos de la Facultad de Psicología. Las II Jornadas de Emprendimiento en Psicología: Recursos para el empleo y el autoempleo en Psicología han estado orientadas a estudiantes de Grado, Másteres, Doctorado, antiguos egresados, Personal de Administración y Servicio, emprendedores y empresarios. Ha sido financiada por el II Plan Propio de Docencia de la Universidad de Sevilla (Evidencia: II Jornadas de Emprendimiento).

3.- Observatorio de la Profesión de la Facultad de Psicología (<http://centro.us.es/facpsi/proyectos-estrategicos/observatorio-de-la-profesion>).

El observatorio de la Profesión es un recurso dependiente de la Facultad de Psicología y financiado en el II Plan Propio de Docencia que pretende servir como enlace entre la universidad, el mundo laboral y el estudiantado en el ámbito de la Psicología.

Dentro del sitio web de la Facultad de Psicología se ha creado un apartado dedicado al "Observatorio de la Profesión" donde se puede encontrar información sobre el Observatorio de la Facultad de Psicología que pretende servir de enlace entre la universidad, el mundo laboral y el estudiantado en el ámbito de la Psicología; Información sobre inserción laboral en Psicología que ofrece cifras y datos acerca del panorama de actividad laboral en nuestra disciplina; Recursos para la formación continua para seguir avanzando en la formación y/o complementar la capacitación profesional; Orientación laboral para el auto-empleo y el empleo asalariado que ofrece recursos para ayudar a iniciar y dirigir la carrera laboral como profesional de la psicología; Información sobre prácticas y voluntariado donde se ofrecen recursos para ampliar las experiencias de aprendizaje y acercar la práctica profesional a la comunidad y, por último un apartado denominado En el extranjero que ofrece recursos para desarrollar la carrera formativa y profesional en el extranjero.

4.- Espacio de preincubación y coworking de la Facultad para emprendedores de la Universidad de Sevilla.

5. Encuentro tutores profesionales/académicos (evidencia: Participación Jornadas de Prácticas).

Así mismo el contacto cotidiano con docentes que pertenecen al Área de Psicología de los RR.HH. y de las Organizaciones del Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental

(<http://www.cop.es/delegaci/andocci/es/PsicologiaRecursosHumanosOrganizaciones.asp>) y a otros organismos de la US, como el SEPRUS (Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Sevilla: <http://r2h2.us.es/prevencion/index.php>), facilita a los participantes en el Máster en Psicología de las

Organizaciones y del Trabajo las oportunidades de información, conocimiento de distintas áreas profesionales y de investigación asociadas a la POT y un acercamiento a sus posibilidades profesionales futuras.

Muestra de ello son las múltiples actividades organizadas tanto en la Facultad de Psicología como en otros centros del Campus (evidencias: Jornadas de Ergonomía, Global Business I, Global Business II -Curso complementario con el CIEE-; I Feria de Empleo US -Actividad realizada en el Campus Ramón y Cajal-; I y II Jornadas de Emprendimiento.).

FORTALEZAS Y LOGROS

1. 1. Una de las principales fortalezas es la creación de sinergias entre los grupos que trabajan en temas relativos a los Recursos Humanos en la Universidad de Sevilla a través de la organización de nuevas jornadas y espacios de diálogo entre el profesorado y las empresas constituyendo un punto de partida para la mejora de la transferencia de resultados entre Universidad y el entorno laboral.

2. 2. En el diseño, implementación y seguimiento de este máster se ha tomado como modelo de referencia la formación en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones desarrollado por la ENOP (Red Europea de Catedráticos de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones; <http://www.ucm.es/info/Psyap/enop/rmodel.html>) y el Libro blanco del Título de Grado en Psicología (http://www.aneca.es/activin/docs/libroblanco_psicologia_def.pdf).

DEBILIDADES Y DECISIONES DE MEJORA ADOPTADAS

VI. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Criterio 6: Las actividades de formación y de evaluación son coherentes con el perfil de formación de la titulación y las competencias del título.

ANÁLISIS

Valoración de en qué medida las actividades formativas, la metodología y los sistemas de evaluación están orientados a la consecución de las competencias y objetivos de la titulación: grado de consecución de las competencias enunciadas en el título.

Dado que las competencias pretendidas en este título consisten en una formación científico-profesional en las áreas del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos, las actividades previstas están plenamente en consonancia con este objetivo aportando por un lado contenidos teóricos imprescindibles y formación práctica a través de las dinámicas grupales en clase, las prácticas externas en centros colaboradores y la realización del Trabajo Fin de Máster.

Estas enseñanzas necesariamente deben realizarse a través de lecciones magistrales y lecturas dirigidas. A partir de estos fundamentos teóricos, los alumnos reciben formación práctica, basada en la metodología de casos para adquirir las competencias profesionales. Todas las asignaturas incluyen en su programa y en los respectivos proyectos docentes una metodología de enseñanza-aprendizaje a través de casos prácticos o problemas que tratan de reflejar la realidad del mundo organizacional y del trabajo donde se plantean situaciones reales que deben analizar, diagnosticar, evaluar y proponer intervenciones de mejora.

Por último, la destreza adquirida por el alumno se pone de manifiesto a través de la defensa de su Trabajo Fin de Máster, en el que se examina la consecución global de las competencias en los distintos ámbitos trabajados en el Máster. Es de destacar que en cada edición hay alumnado interesado en realizar TFM de investigación, lo que supone un valor diferenciador del Máster POT con respecto a otros Másteres Universitarios. Alrededor de un 20% de los TFM que se defienden en cada convocatoria son de perfil investigador, cuyas calificaciones son elevadas. Con ello, se demuestra la adquisición de competencias de investigación cada vez más valoradas en el ámbito profesional.

La valoración del alumnado de su paso por los centros externos de prácticas es elevada indicando específicamente que las tareas realizadas y las competencias adquiridas en las prácticas complementan su formación en el Máster (evidencia: Normativa prácticas Facultad de Psicología; Satisfacción alumnado prácticas externas; Satisfacción tutores externos). Prueba de ello es, además, el hecho de que en las tres últimas ediciones parte del alumnado que realizó sus prácticas curriculares en una empresa haya sido contratado o ampliado sus prácticas a extracurriculares por la misma empresa.

FORTALEZAS Y LOGROS

1. 1. Una de las fortalezas de este Máster, tal como está diseñado es la formación generalista en materias de Psicología del Trabajo, Psicología de las Organizaciones y Recursos Humanos que aporta, lo que permite el acceso desde muy diversas titulaciones previas, lo que sin duda enriquece el desarrollo de los debates suscitados en los distintos cursos. Esta multidisciplinariedad ha demostrado ser uno de los pilares más importantes de la formación del alumnado en cada curso. Así mismo, la transversalidad de las enseñanzas y el desarrollo de competencias metodológicas deja bien posicionados a los egresados para el ejercicio profesional, como muestra el hecho de que parte del alumnado es contratado en las empresas donde realizan las prácticas o en empresas relacionadas.

DEBILIDADES Y DECISIONES DE MEJORA ADOPTADAS

1. 1. La duración de 90 créditos inscrita en un curso académico supone en ocasiones una gran concentración de clases para el alumnado lo que muchas veces supone retrasar la práctica externa en los meses de verano. La decisión de mejora es proponer a las autoridades competentes que la estancia externa

se pueda realizar hasta el mes de diciembre del curso n+1 (no únicamente hasta septiembre como es el caso), al igual que ya se viene haciendo con la defensa del Trabajo Fin de Máster siendo considerada dentro del mismo curso académico.

2. 2. Tras la reflexión conjunta entre profesorado y alumnado de ediciones anteriores, la Coordinación propone implantar un sistema de evaluación continua para cada asignatura (siguiendo la metodología de casos que ya se viene empleando), dejando abierta la posibilidad, para el alumnado que lo solicite, de realizar examen teórico final para cada una de ellas.

VII. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO DEL PROGRAMA FORMATIVO

Criterio 7: Los indicadores de satisfacción y de rendimiento, así como la información sobre la inserción laboral aportan información útil para la toma de decisiones y mejoras del programa formativo.

ANÁLISIS

Indicadores de satisfacción

Valoración de la satisfacción con el Programa Formativo (estudiantes, profesores, PAS- gestores del título, egresados y empleadores).

La satisfacción con el Master POT se valora a través de la encuesta de satisfacción general con el título que realiza la Universidad de Sevilla de manera on-line. Concretamente se utiliza la media de todos los ítems del cuestionario.

El colectivo más satisfecho con el Máster es el profesorado que, a lo largo de las diferentes ediciones ha mostrado una satisfacción media de 7,5 (escala de 1 a 10). A continuación la satisfacción media del PAS es de 5,24 puntos y la satisfacción del alumnado de 4,69 puntos. La variabilidad en los diferentes cursos en la satisfacción de los diferentes grupos no muestra una tendencia definida de aumento o de incremento, por eso consideramos la media de la satisfacción como el indicador más adecuado para su interpretación (evidencia: 5 Satisfacción agentes implicados en el título). Es necesario considerar el reducido número de encuestas obtenidas en los diferentes colectivos, especialmente del PAS lo cual hace dudar de la representatividad de estos indicadores y por tanto de su utilidad.

Valoración de los resultados de las encuestas de satisfacción sobre la actividad docente del profesorado.

El alumnado se muestra satisfecho (puntuación cercana a los 4 puntos en una escala de 1 a 5) con la actuación del profesorado. Algunos de los aspectos valorados son (evidencia: file:///Users/JoseCarlos/Desktop/Renovacion/7/Datos%20complementarios%20Indicador%20P02_I01) : el interés de la asignatura, la adecuación del sistema de evaluación, el trato respetuoso hacia el alumnado, los medios utilizados para la docencia, la planificación, la atención en las tutorías y la bibliografía utilizada, la utilización de ejemplos y la motivación del alumnado. A pesar de que el alumnado se ha mostrado satisfecho desde las primeras ediciones del Máster (3,5 en el curso 2009-2010), esta valoración ha mejorado a lo largo de las diferentes ediciones (3,9 en 2012-2013). Consideramos que la satisfacción con la actividad docente del profesorado es fruto de la capacidad formativa del mismo, así como de las acciones de coordinación promovidas por la Coordinación Académica, la Coordinación de las asignaturas.

Valoración de los resultados de las encuestas de satisfacción sobre los tutores de prácticas externas, en su caso.

El dato del que disponemos generado por el laboratorio Ocupacional de la Universidad de Sevilla (evidencia: 46.1 Inserción Laboral) muestra que en 2011-2012 es que el nivel de satisfacción del alumnado con los tutores académicos es de 4,32 (escala de 1 a 5) y con los tutores de la empresa es de 4,51. Esta encuesta fue contestada por 113 personas al año de haber conseguido la titulación de Máster POT. Consideramos estos datos positivos y en ese sentido la Coordinación Académica ha mantenido los procedimientos de orientación al alumnado (con la valoración de los CVs y entrevistas individuales) para la selección del centro de prácticas en función del perfil más adecuado para cada empresa.

Otros indicadores de satisfacción

La satisfacción de estudiantes del Máster POT en otras Universidades es alta (7 puntos sobre 10) según la encuesta de movilidad Erasmus y en la encuesta de movilidad SICUE generada por el Vicerrectorado de Relaciones Internacionales. Al no disponer de datos de varios años no es posible observar la evolución.

Además sería necesario conocer si ese dato corresponde al alumnado de Doble Titulación con Maastricht o del alumnado de otras convocatorias Erasmus ya que su interpretación puede ser diferente. Además, habría que ampliar la encuesta al alumnado que participa en otras becas como las becas PIMA con la que alumnado del POT ha participado en diferentes proyectos profesionales en países latinoamericanos.

Indicadores de rendimiento

Cuadro de indicadores de acceso y matriculación, rendimiento, éxito, resultados y eficiencia académica. Evolución temporal y valoración en función de la tipología de estudiantes y características del programa formativo.

Durante todos los años de implantación se han cubierto al menos el 75% de las plazas ofertadas (evidencias 42.2 Evolución indicadores de demanda; 42.3 Evolución indicadores de demanda). A lo largo de los cursos se ha incrementado el porcentaje de alumnado de nuevo ingreso que eligió el título en primera opción (40% en 2009-2010 y 70% en 2013-2014). Este dato positivo evidencia la motivación del alumnado por la realización del máster. Este es un componente fundamental en el buen desarrollo del plan formativo. El alumnado que elige el máster en primera opción no es sólo de la Universidad de Sevilla, sino de Universidades de otras provincias españolas como Santiago de Compostela, Alicante, Castellón, Huelva, Cádiz, Gran Canaria, etc. A través de las ayudas de movilidad se ha invitado a profesorado experto de otras Universidades (p.e. U. De Santiago de Compostela, U. Jaime I en Castellón, U. De La Laguna), cuya satisfacción con el plan formativo y la atención recibida por la Coordinación Académica del Máster es evidente al recomendar personalmente el máster a su alumnado.

La tipología de estudiante ha evolucionado desde perfiles de alumnado con experiencia laboral orientado a la formación continua hacia alumnado recién titulado. En este sentido, la matriculación en las asignaturas optativas se ha reducido sustancialmente a favor de la matriculación en las Prácticas, por lo que se ha propuesto la apertura de las asignaturas a otras titulaciones afines al Máster POT. No obstante, a pesar de que el número de matriculaciones es reducido, la asistencia es numerosa por el interés del contenido de dichas asignaturas (Habilidades Directivas y Negociación y Mediación). La Comisión Académica ofrece a todo el alumnado la posibilidad de participar en dichas asignaturas como actividades complementarias. El perfil del alumnado con relación a la titulación de origen es diversa: pedagogía, psicología, relaciones laborales y recursos humanos, organización de empresa. Al pertenecer todos esos grados al ámbito de las ciencias sociales comparten ciertas bases conceptuales que facilitan el desarrollo del plan formativo. No obstante, la diversidad también contribuye al enriquecimiento de las experiencias de aprendizaje que se aprovecha con los trabajos realizados en grupos interdisciplinarios organizados por la Coordinación del Máster para las diferentes asignaturas. Esta diversidad de perfiles resulta de gran interés para la metodología de casos utilizada para el desarrollo de las diferentes asignaturas.

Como se puede observar, los datos relacionados con la tasa de rendimiento, éxito, resultados y eficiencia académica son positivos en las diferentes ediciones a pesar del cambio en el perfil del alumnado (evidencia 43 Evolución Indicadores de resultados académicos).

Inserción laboral

Valoración de indicadores sobre tasa de ocupación y adecuación de la inserción laboral de sus egresados a la luz de estudios muestrales.

Para la valoración de la tasa de ocupación disponemos sólo de los datos de 2012-2013 relativos al curso 2011-2012 (evidencia 46.1 y 46.2) del Informe del Laboratorio Ocupacional de la Universidad de Sevilla. Los datos son satisfactorios ya que a pesar de que el Máster POT se ha implantado y desarrollado en plena situación de crisis económica en nuestro país, el 57% del alumnado encontró trabajo relacionado con el Máster en un periodo inferior a los 6 meses. Gracias a la internacionalización del máster, a la generación de nuevos convenios de prácticas y a la mayor difusión del programa formativo del Máster POT en entornos profesionales, confiamos en que estos valores mejoren en las próximas ediciones.

Sostenibilidad

Valoración de la sostenibilidad del título teniendo en cuenta el perfil de formación de la titulación y

los recursos disponibles. Se debe realizar una valoración exhaustiva de las tres dimensiones clave del proceso de acreditación: profesorado, infraestructuras y resultados de aprendizaje.

El Máster POT resulta viable tanto por el perfil de formación de la titulación como por los recursos de aprendizaje. Con relación al perfil de formación de la titulación una primera evidencia es la actividad formativa realizada ‘Nuevos Nichos Laborales en RRHH’ (curso 2013-2014) (evidencia) en la que participaron como conferenciantes profesionales de RRHH egresados del Máster POT que ocupaban puestos de responsabilidad en las diferentes empresas en las que desarrollan su labor profesional. Este es un indicador relevante para valorar la sostenibilidad del título debido a la adecuación de la formación a las competencias laborales demandadas por las empresas. En segundo lugar, los datos que disponemos del curso 2013-2014 de la “Encuesta final de evaluación de calidad de las prácticas externas de estudiantes por la empresa” (evidencia: Satisfacción tutores externos) del Secretariado de Empresa y Empleo de la Universidad de Sevilla, muestran que los tutores profesionales valoran con 4 y 5 la satisfacción global de la práctica realizada por el alumnado y la potencialidad laboral del universitario/a en correspondencia con su titulación. Tercero, como se muestra en la evolución de indicadores de centro relacionados con la evidencia 24.1. Evolución indicadores de demanda, el porcentaje de alumnado de nuevo ingreso matriculado que eligieron el título en primera opción ha ido aumentando (40 en 2010-2011 al 85% en 2012-2013 y 70% en 2013-2014). Cuarto, a lo largo de las diferentes ediciones del Máster se han cubierto las plazas satisfactoriamente de modo que en 2009-2010 se matricularon 22 alumnos y en las dos últimas ediciones han pasado de la treintena (34 en 2012-2013 y 33 en 2013-2014) (Evidencia Resultados Indicadores nuevo ingreso) . Por último, gracias al plan formativo que incluye competencias no sólo profesionales sino también de investigación (Según los criterios establecidos por la ANEP), el Máster POT da acceso al Programa de Doctorado Interuniversitario en Psicología de los Recursos Humanos, el único en materia de RRHH de la Universidad de Sevilla. En este sentido el Máster POT ofrece una salida laboral adicional a los másteres profesionalizantes.

Con relación a los recursos disponibles, en primer lugar el profesorado mantiene los criterios establecidos en la memoria de verificación que garantizan la calidad del programa formativo. Estos criterios garantizan la actualización tanto de los contenidos de las materias impartidas como de las metodologías utilizadas para impartirlas. Así, el profesorado: desarrolla líneas de investigación relacionadas con los contenidos impartidos en el máster en sus respectivos grupos de investigación (el 78% del profesorado pertenece a un grupo de Investigación reconocido por la Junta de Andalucía. Grupo PAIDI) (evidencia 18.2 Cualificación del Profesorado), además, participan en proyectos de innovación docente o actividades de innovación docente (en 2012-2013, el 54.17% participaron en acciones del plan propio de docencia, y en 2011-2012, el 50% participaron en proyectos de innovación docente) (evidencia Evolución indicadores P02).

Otro recurso disponible se relaciona con las infraestructuras. En este sentido tanto la Facultad de Psicología como el Campus de Ramón y Cajal suponen un marco óptimo para el desarrollo del Máster POT. En este campus dispone de gran cantidad de recursos anteriormente valorados (criterio 5) (aulas, bibliotecas y fondos bibliográficos, espacios de trabajo, puestos informáticos, etc) a disposición del alumnado y del profesorado del Master POT. El entorno generado por la cercanía de diferentes Facultades de disciplinas afines a los RRHH como la economía, la gestión de empresa y el derecho proporcionan un marco incomparable para el desarrollo de estudios en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo.

Por último, con relación a los resultados de aprendizaje hay que destacar la reducida tasa de abandono (evidencia 43 Evolución Indicadores de resultados académicos) y las elevadas tasas de eficiencia, de éxito y de rendimiento del título. Por otra parte hay que destacar las elevadas calificaciones del alumnado (evidencia 36 Calificaciones) en las asignaturas obligatorias y optativas (entre las que se incluyen las prácticas), así como en el TFM.

FORTALEZAS Y LOGROS

1. La primera fortaleza es la mejora de la satisfacción de todos los grupos implicados en el título
2. Haber logrado la Doble Titulación con Maastricht, la firma del próximo convenio de Doble Titulación con la

Universidad Católica del Sacro Cuore de Milán y mantener los acuerdos Erasmus

3. El aumento de los convenios de prácticas para el Máster POT

4. Alumnos del máster POT que han realizado o están realizando el Programa de Doctorado Interuniversitario en Psicología de los Recursos Humanos

DEBILIDADES Y DECISIONES DE MEJORA ADOPTADAS

1. 1. El hecho de que el perfil del alumnado en los últimos cursos sea de recién graduados ha supuesto algunos cambios en la optatividad, siendo mayor la matriculación en las Prácticas externas lo que ha llevado a que algunos las realicen durante el verano. La mejora que la Coordinación pretende adoptar es la petición formal de la ampliación de la convocatoria de prácticas hasta diciembre (como ya se viene haciendo con el TFM).

2. La disminución de la financiación ha obligado a reducir el profesorado externo invitado en el máster lo que a largo plazo podría redundar en una menor visibilidad del Máster tanto a nivel nacional como internacional y el mantenimiento de redes profesionales y de investigación fundamentales para generar y transmitir conocimiento.

ANEXO DE EVIDENCIAS

Criterio 1: El título proporciona la información pública suficiente y relevante de cara al estudiante y a la sociedad.

EVIDENCIAS
1.- 2 Memoria verificada - Memoria verificada [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MzMyMDE0MTlyNjA4NDEucGRm]
2.- 3 Informe de verificación - Informe de verificación [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NjUyMDE1MDEwODEyMzMucGRm]
3.- 4.1 Informe de seguimiento - Informe de seguimiento AAC 2011-12 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NjYyMDE1MDEwODEyMzMucGRm]
4.- 4.2 Informe de seguimiento - Informe de seguimiento (14/01/15) AAC 2012-13, 2013-14 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MjcyMDE1MDEwNjA4MDYucGRm]
5.- 6.1 Información Pública Disponible - Documentación SGC [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MTUyMDE1MDEwNzEyNDAucGRm]
6.- 6.2 Información Pública Disponible - Resultados Indicadores [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MDYyMDE1MDEwNzEyNDAucGRm]
7.- Difusión Cartel 2010-2011 - Difusión Cartel 2010-2011 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NDMyMDE1MDEyNDE0MzkucGRm]
8.- Difusión Díptico 2010-2011 - Difusión Díptico 2010-2011 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=OTkyMDE1MDEyNDE0NDAucGRm]
9.- Difusión Cartel 2011-2012 - Difusión Cartel 2011-2012 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MTEyMDE1MDEyNDE0NDEucGRm]
10.- Difusión Información para diptico 2011-2012 - Difusión Información para diptico 2011-2012 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=ODkyMDE1MDEyNDE0NDEucGRm]
11.- Difusión Folleto 2013-2014 - Difusión Folleto 2013-2014 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MTlyMDE1MDEyNDE0NDIucGRm]
12.- Procedimiento de provision de espacio virtual - Procedimiento de provision de espacio virtual [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MjgyMDE1MDEyNDE0NDQucGRm]
13.- Nuevo procedimiento de provision de espacio virtual - Nuevo procedimiento de provision de espacio virtual [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MjAyMDE1MDEyNDE0NDUucGRm]
14.- Jornadas sobre Prácticas - Jornadas sobre Prácticas [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NDAyMDE1MDEyNDE0NDYuZG9jeA==]
15.- Cartel Nuevos Nichos de Empleo 2012- 2013 - Cartel Nuevos Nichos de Empleo 2012- 2013

[https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NzlyMDE1MDEyNDE0NDgucGRm]
16.- Jornadas Conciliación-ARHOE - Jornadas Conciliación- ARHOE [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MjAyMDE1MDEyNDE0NDkucGRm]
17.- Perfil del profesorado 2013-2014 - Perfil del profesorado 2013-2014 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MDlyMDE1MDEyNDE0NTAucGRm]
18.- Universitas XXI - Universitas XXI [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MDAyMDE1MDEyNDE0NTEucGRm]
19.- Resolución Rectoral ampliacion convocatoria septiembre TFM - Resolución Rectoral ampliacion convocatoria septiembre TFM [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NjEyMDE1MDEyNDE0NTlucGRm]
20.- LOGROS - LOGROS [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MDAyMDE1MDEyNDE0NTQucGRm]

Criterio 2: El título posee un Sistema de Garantía de Calidad (SGC) determinado e implementado con los mecanismos necesarios para obtener la información sobre el desarrollo de la implantación del título y orientado a la mejora continua.

EVIDENCIAS

1.- 7 Herramientas SGC recogida de información - Encuestas, Opina y BD corporativas [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MTYyMDE1MDEwODA5NTlucGRm]
2.- 8 Revisiones del SGC - Histórico de versiones [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NjMyMDE1MDEwODA5NTlucGRm]
3.- 9.2 Plan de Mejora - Plan de Mejora 2010-11 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NjlyMDE1MDEwODEyNTgucGRm]
4.- 9.3 Plan de Mejora - Plan de Mejora 2011-12 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MjEyMDE1MDEwODEyNTgucGRm]
5.- 9.4 Plan de Mejora - Plan de Mejora 2012-13 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MTlyMDE1MDEwODEyNTgucGRm]
6.- 10 Plataforma de propia de documentación del SGC - LOGROS [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MjkyMDE1MDEwODA5NTlucGRm]
7.- Aprobacion Modificaciones POT - Aprobacion Modificaciones POT [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MjlyMDE1MDEyNDE1MDEucGRm]
8.- Acuerdos Junta de Facultad para el POT - Acuerdos Junta de Facultad para el POT [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NzEyMDE1MDEyNDE1MDlucGRm]
9.- Acta 1 Reunión Coordinación Intertitulaciones - Acta Reunión Coordinación Intertitulaciones [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NzAyMDE1MDEyNDE1MDMuZG9jeA==]
10.- Acta 2 Reunión Coordinación Intertitulaciones

- Acta 2 Reunión Coordinación Intertitulaciones [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MjMyMDE1MDEyNDE1MDQuZG9jeA==]
11.- Acta 3 Reunión Coordinación Intertitulaciones - Acta 3 Reunión Coordinación Intertitulaciones [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MDIyMDE1MDEyNDE1MDQuZG9jeA==]
12.- PROCEDIMIENTO PARA EL SEGUIMIENTO DE LOS TÍTULOS OFICIALES - PROCEDIMIENTO PARA EL SEGUIMIENTO DE LOS TÍTULOS OFICIALES [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NzkyMDE1MDEyNDE1MDYucGRm]
13.- Valoración de los indicadores de LOGROS - Valoración de los indicadores de LOGROS [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NDkyMDE1MDEyNDE1MDcucGRm]
14.- Acta 4 Acuerdos Coordinación Dptos y Másteres - Acta 4 Acuerdos Coordinación Dptos y Másteres
15.- Solicitud de incorporacion MLS a la CGIC del POT [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NjcyMDE1MDEyOTE2MzgucGRm]
16.- Destinos Erasmus y de Convenio_Titulos de Master de la Facultad de Psicología [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=ODYyMDE1MDEyOTE3MzEucGRm]
17.- Calendario [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=OTMyMDE1MDEyOTE3MzUucGRm]
18.- Evolucion indicadores P01 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MTgyMDE1MDEyOTE3NTcucGRm]
19.- Evolucion indicadores P06 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MjAyMDE1MDEyOTE4MTMucGRm]
20.- Evolución indicadores P03_I01 y I02 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NzYyMDE1MDEyOTE4MTMucGRm]
21.- Informe US Modificaciones POT [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=ODUyMDE1MDEyOTE5MzMuZG9j]
22.- Certificado Comisión Ordenación Académica y Garantía de Calidad de la Facultad de Psicología [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MTgyMDE1MDEzMDYyMjYucGRm]
23.- : Certificado Comisión Seguimiento Plan de Estudios y de Garantía de Calidad del Master POT [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NDgyMDE1MDEzMDYyMjYucGRm]

Criterio 3: El diseño de la titulación (perfil de competencias y estructura del curriculum) está actualizado según los requisitos de la disciplina y responde al nivel formativo de Grado/Máster.

EVIDENCIAS

1.- 13 Memoria verificada - Memoria verificada [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NTQyMDE0MTIyNjA4NTYucGRm]
2.- 14 Informe de verificación - Informe de verificación [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MjgyMDE1MDEwODEyMzYucGRm]
3.- 15.1 Informe de seguimiento - Informe de seguimiento AAC 2011-12 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NzAyMDE1MDEwODEyMzYucGRm]
4.- 15.2 Informe de seguimiento - Informe de seguimiento (14/01/15) AAC 2012-13, 2013-14 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NTYyMDE1MDExNjA4MDcucGRm]
5.- TFM Normativa Interna Facultad Psicología - TFM Normativa Interna Facultad Psicología

[https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NzkyMDE1MDEyNDE1MTAucGRm]
6.- Cambio semestralidad optativas - Cambio semestralidad optativas [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NDEyMDE1MDEyNDE1MTAucGRm]
7.- Informe de la COAG y la CIGC para la Junta de Facultad - Informe de la COAG y la CIGC para la Junta de Facultad [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MTUyMDE1MDEyNDE1MTIucGRm]
8.- Escrito Transversalidad de Optativas Dpto.Social - Escrito Transversalidad de Optativas Dpto.Social [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MDcyMDE1MDEyNDE1MTQucGRm]
9.- Normativa US TFC - Normativa US TFC [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=ODQyMDE1MDEyNDE1MTUucGRm]
10.- Criterios para POD - Criterios para POD [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MzAyMDE1MDEyNDE1MjcucGRm]
11.- Acuerdo Consejo Gobierno Modificaciones POT - Acuerdo Consejo Gobierno Modificaciones POT [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MDMyMDE1MDEyNDE1MjkucGRm]
12.- Acta Evaluación POT - Acta Evaluación POT [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NDUyMDE1MDEyNDE1MzAuZG9jeA==]
13.- Autorizacion Biblioteca TFM - Autorizacion Biblioteca TFM [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MzgyMDE1MDEyNDE1MzAuZG9jeA==]
14.- Convenio tipo TFM - Convenio tipo TFM [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NzQyMDE1MDEyNDE1MzEucGRm]
15.- Modificacion normativa TFM - Modificacion normativa TFM [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=OTkyMDE1MDEyNDE1MzlucGRm]
16.- Normativa reconocimiento y transferencia de creditos de la US - Normativa reconocimiento y transferencia de creditos de la US [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NjlyMDE1MDEyNDE1MzMucGRm]
17.- Destinos Erasmus y Convenios para POT - Destinos Erasmus y Convenios para POT [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NDkyMDE1MDEyNDE1MzQucGRm]
18.- Aprobacion CG Modificaciones POT [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=ODMyMDE1MDEyOTE4NDMucGRm]
19.- Escrito Director Dpto Social Transversalidad Optativas [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=ODQyMDE1MDEyOTE4NDUucGRm]
20.- Resolucion Rectoral de 15-07-2011 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MzUyMDE1MDEyOTE4NTUucGRm]
21.- Acuerdos08_04_13 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NDIyMDE1MDEyOTE5MDQuZG9j]
22.- Acuerdo JF 16_07_2014 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MjlyMDE1MDEyOTE5MjUucGRm]
23.- Resolución Definitiva Movilidad DT [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MjQyMDE1MDEyOTIwMzQucGRm]
24.- 23Acta Reunión coordinación Máster POT [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NzMyMDE1MDEzMDEyMzMucGRm]

25.- Ayudas de movilidad resolución
[<https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MDAyMDE1MDEzMDEyMzQucGRm>]

Criterio 4: El profesorado previsto para el desarrollo de la docencia en el Plan de Estudios es suficiente y adecuado en su cualificación para asegurar la adquisición de las competencias por parte de los estudiantes.

EVIDENCIAS

- 1.- 17 Perfil y distribución global del profesorado
 - Anexo VI
[<https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MjEyMDE1MDEzMjEyMjQucGRm>]
- 2.- 18.2 Cualificación del Profesorado
 - Resultados Indicadores
[<https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MjkyMDE1MDEyMDEyMDEucGRm>]
- 3.- 19.1 Criterios de selección del profesorado que supervisa TFC
 - Normativa TFC de la Universidad de Sevilla
[<https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MzYyMDE1MDEwOTA4MDEucGRm>]
- 4.- 20 Perfil del profesorado que supervisa TFG/M
 - Anexo VI TFG/M
[<https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MzYyMDE1MDEzMjEyMjQucGRm>]
- 5.- 21 Perfil del profesorado que supervisa Prácticas Externas
 - Anexo VI Prácticas Externas
[<https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MjQyMDE1MDEzMjEyMjQucGRm>]
- 6.- 22.1 Información sobre la Gestión de las Prácticas
 - Normativa Prácticas Externas y referencia al SPE
[<https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=OTcyMDE1MDEwNDEwMjYucGRm>]
- 7.- 23.1 Información sobre Coordinación Académica
 - Calendario Académico y Regulación legal
[<https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MDcyMDE1MDEwNDEwMDAucGRm>]
- 8.- 24 Satisfacción actuación docente del Profesorado
 - Resultados Indicadores
[<https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=ODIyMDE1MDEwNzE0NDkucGRm>]
- 9.- 25 Satisfacción del alumnado sobre tutores de prácticas
 - Resultados satisfacción del alumnado sobre tutores de prácticas
[<https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MjkyMDE1MDEwOTExMzEucGRm>]
- 10.- 26.1 Plan de Formación e Innovación Docente
 - Convocatorias
[<https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MDMyMDE1MDEwOTA5NTIucGRm>]
- 11.- 26.2 Plan de Formación e Innovación Docente
 - Resultados Indicadores
[<https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NDcyMDE1MDEwNDE0NDIucGRm>]
- 12.- 26.3 Plan de Formación e Innovación Docente
 - Acceso Página Web Secretariado de Formación y Evaluación
[<https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MjAyMDE1MDEwNjE1MzkucGRm>]
- 13.- 27 Política de Recursos Humanos
 - Normativa transitoria de dedicación docente
[<https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NTgyMDE1MDEwOTA4MDEucGRm>]
- 14.- Plan de Docencia US: Movilidad profesorado
 - Bases de la Convocatoria
[<https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MjUyMDE1MDEyMTEwMzIucGRm>]

- Resolución curso 2013-2014 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MzYyMDE1MDEyMTEwMzMucGRm]
16.- Actas PAP Dpto. Psicología Social - Elaboración y modificaciones de los PAP 2009-10/2013-14 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NzlyMDE1MDEyMjE2MDkucmFy]
17.- Satisfacción alumnado prácticas externas - Curso 2013-14 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NTkyMDE1MDEyMjE2MTcucGRm]
18.- Satisfacción tutores profesionales - Curso 2013-14 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NTQyMDE1MDEyMjE2MTgucGRm]
19.- Guía TFM Perfil Profesional - Guía interna del Máster POT [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=ODMyMDE1MDEyMzExMjgucGRm]
20.- Guía TFM Perfil Investigador - Guía interna del Máster POT [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NTcyMDE1MDEyMzExMjkucGRm]
21.- Actas Coordinación Posgrado Facultad - Coordinación intertitulaciones [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NjUyMDE1MDEyMzE2NDaucGRm] - Coordinación intertitulaciones [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NTgyMDE1MDEyMzE2NDEucGRm]
23.- Distribución prácticas externas y TFC por departamentos [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NzYyMDE1MDEyMzE2NDMucGRm] - [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=ODAyMDE1MDEyMzE2NDMucGRm]
25.- Acciones formativas Centro [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MjgyMDE1MDEyMzE2NDMucGRm]
26.- Acciones formativas [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NjcyMDE1MDEyMzE2NDUucGRm]
27.- Jornadas prácticas externas y posgrado [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NDgyMDE1MDEyMzE2NDYucGRm]
28.- Calidad profesorado Máster - Docencia, sexenios y grupo de investigación [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=ODcyMDE1MDEzMDEzMTkucGRm]

Criterio 5: Las infraestructuras, recursos y servicios para el normal funcionamiento del título son los adecuados para las características del título, así como los servicios de orientación e información.

EVIDENCIAS

1.- 30.1 Servicios de Orientación. Página web Secretariado de Orientación - Página web Secretariado de Orientación [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NTQyMDE1MDEwODEyNTEucGRm]
2.- 30.2 Servicios de Orientación. Página web del SACU - Página web del SACU [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NTAyMDE1MDEwODEyNTEucGRm]
3.- 30.3 Servicios de Orientación. Plan de Orientación y Acción Tutorial - Plan de Orientación y Acción Tutorial [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NTEyMDE1MDEwODEyNTEucGRm]

4.- 31 Resultados de la satisfacción del alumnado con los servicios y recursos - Resultados de la satisfacción del alumnado con los servicios y recursos [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MzEyMDE1MDEwODE0MzAucGRm]
5.- Jornadas Ergonomía - Actividad complementaria con el COPAO [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MTYyMDE1MDEyMjE2MjEucGRm]
6.- Global Business I - Curso complementario con el CIEE [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=ODcyMDE1MDEyMjE2MjIucmFy]
7.- Global Business II - Curso complementario con el CIEE [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NDIyMDE1MDEyMjE2MjMucmFy]
8.- I Feria de Empleo US - Actividad realizada en el Campus Ramón y Cajal [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NDUyMDE1MDEyMjE2MjQucGRm]
9.- I Jornadas de Emprendimiento - Facultad de Psicología [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MzQyMDE1MDEyNDExMzkucGRm]
10.- II Jornadas de Emprendimiento - Facultad de Psicología [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MzlyMDE1MDEyNDExNDAucGRm]
11.- Participación Jornadas de Prácticas [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NzYyMDE1MDEzMDEyMjUucGRm]

Criterio 6: Las actividades de formación y de evaluación son coherentes con el perfil de formación de la titulación y las competencias del título.

EVIDENCIAS

1.- 33.1-2 Guías Docentes - Referencia Legal e IT Álgidus [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NjEyMDE1MDEwODE0NTEucGRm]
2.- 33.3 Guías Docentes - Resultados Indicadores [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MDUyMDE1MDMwNDEwMDkucGRm]
3.- 34 Actividades formativas por asignaturas - Información Universitas XXI [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MjYyMDE1MDEwODE0NTEucGRm]
4.- 36 Calificaciones - Calificaciones globales del título y por asignaturas [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=OTUyMDE1MDEwODE0NTEucGRm]
5.- 37.1 Proc. Evaluación y Mejora de la Calidad de la Enseñanza - P02 del SGC [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=ODgyMDE1MDEwODE0NTEucGRm]
6.- 37.2 Proc. Evaluación y Mejora de la Calidad de la Enseñanza - Res. Indicadores relacionados con calificaciones [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MDcyMDE1MDEwODE0NTEucGRm]
7.- 40.1 Prácticas Externas - Documento Procedimiento P05 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MjUyMDE1MDEwODE0NTEucGRm]
8.- 40.2 Prácticas Externas

- Resultados Indicadores [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MTIyMDE1MDEwODE0NTEucGRm]
9.- 41 Documento del SGC Plan de Mejora - Procedimiento 11 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NzQyMDE1MDEwODE0NTEucGRm]
10.- 35.1 Información sobre sistemas de evaluación - Tipología. Regulación legal [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NjEyMDE1MDEwNjA4NTYucGRm]
11.- Normativa prácticas Facultad de Psicología - Normativa interna [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=ODUyMDE1MDEyMjE2MzEucGRm]
12.- Satisfacción alumnado prácticas externas [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=ODYyMDE1MDEzMDEyMTQucGRm]
13.- Satisfacción tutores externos [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=ODgyMDE1MDEzMDEyMTQucGRm]

Crterio 7: Los indicadores de satisfaccin y de rendimiento, as como la informacin sobre la insercin laboral aportan informacin til para la toma de decisiones y mejoras del programa formativo.

EVIDENCIAS

1.- 42.1 Evolucin indicadores de demanda - Resultados Indicadores oferta/demanda [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=OTkyMDE1MDEwNzE5MTQucGRm]
2.- 42.2 Evolucin indicadores de demanda - Resultados Indicadores nuevo ingreso [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NTAyMDE1MDEyMzEwMzgucGRm]
3.- 42.3 Evolucin indicadores de demanda - Nmero de egresados por curso [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=ODgyMDE1MDEwMjE2MzEucGRm]
4.- 43 Evolucin Indicadores de resultados acadmicos - Resultados Indicadores [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MzkyMDE1MDEyMTE0MzEucGRm]
5.- 44 Indicadores contemplados en el SGC - Resultados Indicadores [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=OTgyMDE1MDEwNzE5MTQucGRm]
6.- 45 Satisfaccin agentes implicados en el ttulo - Resultados Indicadores [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MzlyMDE1MDEwNzE5MTYucGRm]
7.- 46.1 Insercin Laboral - Resultados Indicadores [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NDUyMDE1MDEwNzE5MTYucGRm]
8.- 46.2 Informe de Insercin Laboral - Informe del Laboratorio Ocupacional de la US [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MzUyMDE1MDEyNzA4MzEucGRm]
9.- Satisfaccin tutores externos - Satisfaccin tutores externos [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=MzkyMDE1MDEyNDE1NDQucGRm]
10.- Evolucin indicadores P02 [https://logros.us.es/desfich.php?t=EV&f=NDcyMDE1MDEyOTIxMzEucGRm]