



**E.RH2.1 - Informe de evaluación y propuestas de mejora  
Máster en historia de la formación del mundo occidental  
CURSO 2019 - 2020**

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI		EVIDENCIAS			
		Indicadores			
<ul style="list-style-type: none"> <li>El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico)</li> <li>El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.</li> <li>El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las</li> </ul>	Total de PDI		<b>Puntuación</b>	<b>21</b>	
	I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	<b>Puntuación</b>	<b>66,67%</b>	
	I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	<b>Puntuación</b>	<b>100%</b>	
	I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	<b>Puntuación</b>	<b>80,95%</b>	
	I.RH2.04	PDI por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	
				<b>CU</b>	<b>5</b>
				<b>TU</b>	<b>9</b>
				<b>CEU</b>	
				<b>TEU DOC</b>	
				<b>TEU</b>	
			<b>PCD</b>	<b>1</b>	
			<b>PAD</b>	<b>2</b>	
	<b>PA</b>				
	<b>PC</b>				
	<b>Asociados</b>				
	<b>Visitantes</b>				
	<b>Otros</b>	<b>4</b>			
I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>	
			<b>CU</b>	<b>13,47</b>	

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

<p>disciplinas del plan de estudios.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.</li><li>• Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.</li><li>• Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de</li></ul>					<b>TU</b>	<b>17,92</b>
					<b>CEU</b>	
					<b>TEU DOC</b>	
					<b>TEU</b>	
					<b>PCD</b>	<b>1,50</b>
					<b>PAD</b>	<b>3,96</b>
					<b>PA</b>	
					<b>PC</b>	
					<b>Asociados</b>	
					<b>Visitantes</b>	
				<b>Otros</b>	<b>2</b>	
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		<b>Puntuación</b>	<b>152</b>	
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		<b>Puntuación</b>	<b>76</b>	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		<b>Puntuación</b>	<b>58</b>	
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia		<b>Puntuación</b>	<b>4,24</b>	



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

#### SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES

- evaluación del profesorado).
- Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.

- CU- Catedrático de Universidad
- TU- Titular de Universidad
- CEU- Catedrático de Escuela Universitaria
- TEU DOC- Titular de Escuela Universitaria- DOCTOR
- TEU- Titular de Escuela Universitaria- NO DOCTOR
- PCD- Profesor Contratado Doctor
- PAD- Profesor Ayudante Doctor
- PA- Profesor Ayudante
- PC- Profesor Colaborador
- Asociados
- Visitantes
- OTROS

#### INTRODUCCIÓN

El Máster en Historia de la Formación del Mundo Occidental de la Universitat de València cuenta con un profesorado amplio y experto, en el que destaca su implicación y alta cualificación tanto en el ámbito docente como en el investigador, tal y como lo atestigua el alto número de quinquenios y sexenios acreditados. A continuación se detallan algunos comentarios sobre los planes de mejoras desarrollados en los últimos años.

#### DESARROLLO PLAN DE MEJORAS DE LOS CURSOS ANTERIORES:

Curso detección	Objetivos a conseguir	Acciones desarrolladas	Prioridad	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de finalización	Grado de Consecución
<b>TASAS</b>							
2016-17	Aumentar la tasa de doctores en la titulación	1. Incentivar la participación del	ALTA	Comisión de Título	2017	Sin determinar	<input checked="" type="checkbox"/> SI NO-Justificación:



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

									<p>profesorado asociado en la obtención del doctorado, enfatizando la importancia de estos estudios para pasar a TC.</p> <p>2. Conciliar la realización del doctorado con el horario académico</p> <p>3 .Dar más valor al mérito de doctor en los baremos de selección de profesorado asociado.</p> <p>4. Registrar de forma precisa la posesión del título de doctor/a en el profesorado asociado, ya que en las bases de datos de la UV no están suficientemente actualizadas</p>	<p>Facultad</p> <p>Departamentos</p> <p>Profesorado</p> <p>Comisiones de Contratación</p> <p>Comisión de Profesorado de la UV</p>			<p>Total. Actualmente todos los profesores del Máster son doctores</p>
	2016-17	Aumentar el número de profesores acreditados a figuras contractuales a Tiempo completo	<p>1.Informar al profesorado sobre los plazos de solicitud de acreditaciones</p> <p>2. Motivar al profesorado para que participen en los proyectos de investigación de los departamentos.</p>	ALTA	Comisión de Título	Facultad	Departamentos	Profesorado	2017	Sin determinar	<p><input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO-</p> <p>Justificación: Al tratarse en su mayoría de profesores consolidados, solo una pequeña parte puede mejorar su acreditación. Consta la presentación de alguna acreditación a catedrático, y se espera que en breve los profesores no funcionarios puedan acceder a plazas fijas</p>		
	2016-17	Estabilizar al profesorado de la UV (Ayudante doctor a Contratado Doctor)	Instar a las autoridades pertinentes para que se potencie esta estabilización del personal	ALTA	Comisión de Título	Facultad	Departamentos	Profesorado	2017	Curso 2017-18	Actualmente hay dos ayudantes doctores entre el profesorado del Máster que se espera pasen en los próximos años a Contratado Doctor..		



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

								Comisión de Profesorado de la UV
<b>TASA DE ASOCIADOS</b>								
No hay asociados								
<b>PROGRAMA DOCENTIA</b>								
2012-13	Implantar el Manual para la Evaluación de la actividad docente del profesorado (Programa DOCENTIA)	Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA adaptado a la Universitat de València	MUY ALTA	Comisión de Profesorado-grupo de trabajo Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2012	El Consejo de Gobierno de la UV ha aprobado el PROGRAMA DOCENCIA (29 de Septiembre de 2015)	Finalizada	
		Fase 2- Aprobación del Programa por el Consejo de Gobierno de la UV		Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2015			
		Fase 3- Convenio con AVAP y ANECA para evaluar el programa y certificación del DISEÑO		AVAP ANECA	Octubre 2015	Aprobado 2016	FINALIZADO	
		Fase 4- Implantación del procedimiento de Evaluación del profesorado		Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2016-17	Como mínimo dos años de implantación	En proceso, actualmente se está desarrollando la implantación, se han concluido tres cursos de la fase piloto.	
		Fase 4- Certificación del Programa DOCENTIA		AVAP ANECA	Indeterminada	Como mínimo dos años de implantación	No se puede desarrollar	

**COMENTARIOS:**

**1-El personal académico del máster en Historia de la formación del Mundo Occidental es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y para atender a los estudiantes.**

**La estructura académica** se adecua las necesidades del programa formativo del Máster en Historia de la formación del Mundo Occidental. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2019-2020 distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten.

- El número de Catedráticos que impartió docencia en el curso 2019-20 fue de 5 profesores sobre un total de 21, los cuales impartieron 13,47 créditos. El dato es similar al del curso anterior y solo ha descendido con respecto a 2017-2018 por la jubilación de un profesor. Se espera que futuras acreditaciones a esta figura puedan mejorar la proporción en los próximos cursos.
- La mayoría del profesorado que imparte docencia en el máster es Titular de Universidad, siendo 9 profesores que imparten 17,92 créditos en el curso 2019-20. El dato ha descendido ligeramente con respecto al curso anterior por una jubilación, y el consiguiente rejuvenecimiento del profesorado. Se espera que los profesores no funcionarios puedan acreditarse prontamente e incrementar este número en los próximos años.
- Un profesor es Contratado Doctor e imparte 1,5 créditos. Se trata de una figura nueva en el Máster, ya que ha comenzado en este curso.
- Dos profesores Ayudantes doctores han impartido en este curso 3.96 créditos. Se consideran especialmente importante por el rejuvenecimiento de la plantilla que suponen, y se espera que sus plazas se acaben de consolidar en breve.
- Aunque en los datos de recursos humanos aparecen cuatro profesores dentro del ítem de "otros", que como tal no computan ni como profesores funcionarios ni como doctores, en realidad, se trata de los 4 profesores invitados que participaron en el Máster el año pasado. Los cuatro son funcionarios (1 catedrática y 3 profesores titulares), y por su puesto doctores, lo que eleva al 100% el profesorado doctor del Máster. En total han impartido 2 créditos, correspondientes a la asignatura "Actualización historiográfica".
- Las tasas de profesorado funcionario son muy elevadas, ya que solo 3 profesores de un total de 21 pertenecen a categorías profesionales que no entran en esta consideración, en concreto 2 profesores ayudantes doctores y un



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

contratado doctor. Todo el profesorado es a tiempo completo e igualmente todos son doctores, lo que garantiza un nivel docente y de especialización muy alto, y le otorga una gran estabilidad a la plantilla del Máster.

A partir de estos datos podemos garantizar que el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación adecuada, para el desarrollo de las funciones docentes y atender a los estudiantes adecuadamente. Desde luego, una plantilla de 21 profesores para 15 alumnos en el curso 2019-2020 es un privilegio para los mismos, que pueden gozar así de una enseñanza prácticamente personalizada y con profesores muy especializados en la materia que imparten y en las destrezas que les pueden transmitir.

**2- El personal académico reúne el nivel de calificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.**

El personal académico de la UV y en concreto en el Máster de Historia de la Formación del Mundo Occidental reúne la adecuada experiencia profesional, docente e investigadora requerida para impartir docencia en la titulación adecuándose su perfil docente e investigador a las exigencias y peculiaridades de los estudios. La docencia la imparten profesores de cuatro departamentos distintos, tres de la Facultat de Geografia i Història, de la que depende oficialmente esta titulación, en concreto los de Prehistoria, Arqueología e Historia Antigua, Historia Medieval y Ciencias y Técnicas Historiográficas e Historia Moderna y Contemporánea, lo que permite un amplio recorrido por la historia occidental, como corresponden a la temática del Máster. A ello se unen profesores del Departamento de Filología Clásica de la Facultad de Filología y Comunicación, que imparten la asignatura de "Latín para Historiadores", básica para la investigación futura de los egresados. A ello se unen cada año los profesores invitados, 5 en total habitualmente, 2 de Historia Medieval, 1 de Paleografía, 1 de Historia Antigua y 1 de Historia Moderna, que se escogen entre aquellos profesores más reputados en su campo de las universidades españolas o extranjeras. El año pasado fueron dos catedráticas de las Universidades de Cantabria y Pública de Navarra, y tres titulares, un profesor de la Université de Toulouse-Jean Jaurès (Francia), un profesor de la Universidad Autónoma de Barcelona y otro de la Complutense de Madrid. Este profesorado en general está avalado por su trayectoria docente, en muchos casos en posgrados, másteres y doctorados, y también por el reconocimiento de su labor investigadora. Con 76 quinquenios y 58 sexenios, lo que arroja una media en estos últimos de más de 4 sexenios por profesor funcionario, se trata sin duda de uno de los Másteres con un profesorado más selecto y preparado y con currícula más amplios. La capacidad formativa de los profesores y profesoras participantes se observa también en la dirección de tesis doctorales, cuyo número se ha incrementado considerablemente en los últimos años, estando inscritas muchas más que se defenderán en los próximos dos o tres cursos.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

En el siguiente cuadro se exponen los datos de manera más detallada:

<b>EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL</b>			
	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Curso 2016-17	194	108	74
Curso 2017-18	149	77	57
Curso 2018-19	155	76	59
Curso 2019-20	152	76	58

Los datos que aparecen en la presente tabla corresponden al profesorado funcionario, es decir a 14 profesores, que suponen casi el 70% de la plantilla del máster. Se observa una estabilidad en general, con un descenso importante entre el curso 2016-17 y el siguiente, que se debió a la jubilación de varios catedráticos con un extenso curriculum. El proceso de sustitución de ese profesorado por otro más joven, además de necesario está siendo muy satisfactorio, ya que en general todos los profesores son altamente valorados en las encuestas, por lo que sus quinquenios se incrementan, y además se mantienen activos en la investigación. La previsible estabilización de los profesores contratados doctores y ayudantes doctores hará que pronto se incrementen esas cifras. Se debe tener en cuenta además que no se incluyen aquí los quinquenios y sexenios de los profesores invitados de cada año, que incrementarían sin duda su número de forma importante.

En conclusión, la estabilidad de la plantilla, con la lógica sustitución de los profesores retirados por nuevas generaciones, ha sido la norma desde la implantación del plan de estudios, y todo hace indicar que seguirá siéndolo en el futuro.

**3-El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.**

Ejemplo:

El perfil académico es adecuado, puesto que los currícula son ajustados a las enseñanzas que se imparten en las diferentes materias. Los profesores tienen competencia demostrada en las materias que imparten, como lo demuestra el elevado número de profesores funcionarios o contratados a tiempo completo.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

#### **4- Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.**

El máster que estamos evaluando no tiene prácticas externas curriculares.

#### **5-Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.**

En el plan de estudios del Máster en Historia de la Formación del Mundo Occidental se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 12 créditos. El objetivo de este trabajo es la realización de una investigación original, con el formato de una publicación académica.

Teniendo en cuenta las características de este módulo y el Reglamento Regulador de los Trabajos fin de Máster de la Universitat de València (<http://www.uv.es/uvweb/universitat/es/estudis-postgrau/masters-oficials/treball-fi-master-1285846160620.html>), los trabajos de fin de máster contarán por lo menos con un tutor o tutora que supervise la tarea del alumnado.

Para tutorizar los trabajos de fin de máster será necesaria la condición de Doctor o Doctora salvo en los casos en que así lo autorice la Comisión de Estudios de Postgrado.

Si el trabajo de fin de máster se realiza en una institución, organismo o empresa diferente a la Universitat de València se deberá nombrar a un cotutor o cotutora externo. Este deberá colaborar junto con el tutor o tutora académico en la definición del contenido del trabajo de fin de máster y su desarrollo.

El tema del trabajo se establece de común acuerdo entre el estudiante y su tutor o tutora. En cualquier caso, la Comisión de Coordinación Académica organiza y garantiza la asignación de tema y tutor o tutora para todo el estudiantado matriculado.

#### **6-Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (encuesta de evaluación del profesorado)**

El título se implantó en el curso 2014-2015, por ello actualmente hemos recogido la información de 6 anualidades, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2018-19.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Antes de analizar los resultados de las encuestas, es importante comentar que el cuestionario de evaluación del profesorado se modificó para adaptarse al Manual para la Evaluación de la Actividad Docente (PROGRAMA DOCENTIA).

La encuesta consta de 14 ítems, distribuidos en los siguientes bloques:

- Materiales y guía docente
- Metodologías docentes
- Coordinación
- Actitud
- Atención de alumnos
- Evaluación
- Global

En todos los ítems de la encuesta se ha utilizado una escala de graduación de tipo Likert con 5 valores, considerando la opción 1 como totalmente en desacuerdo y la opción 5 como totalmente de acuerdo.

En el **bloque de materiales y guía docente** el resultado es positivo, ya que alcanza un valor de 3,93, por encima por tanto de lo que se considera satisfactorio, aunque está ligeramente por debajo de los años anteriores.

El ítem mejor valorado en este bloque es, "se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente", que ha obtenido un 4,08, un poco por debajo de la media de la Universidad.

El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el referente al "material de estudio te ha facilitado el aprendizaje" que obtiene un 3,79, ligeramente 4 por debajo de la media de la UV que es de 3,97, por ello desde la CCA se van a analizar las causas para mejorar el material disponible para los estudiantes, atendiendo a sus necesidades.

Por lo que respecta al **bloque de Metodologías docentes** los resultados son muy satisfactorios y se encuentran en general por encima de la media de la Universidad, habiéndose además mejorado ligeramente las valoraciones de años anteriores, ya de por sí bastante buenas. La media es de un 4,16 sobre 5, dos centésimas mejor que el del curso anterior, y 8 por encima de la media de la Universidad.

El ítem mejor valorado es "Potencia el trabajo autónomo de los y las estudiantes", con un 4,5, 27 centésimas por encima de la media de la Universidad, y en clara progresión.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

En cambio, el ítem con una puntuación más baja ha sido el de "La asistencia a las distintas actividades formativas me ha ayudado a la comprensión y estudio de la asignatura, con un 4. Aunque es una buena puntuación, ligeramente superior además a la media de la Universidad, se procederá en la CCA para su mejora.

En el bloque **Coordinación** se ha mejorado la puntuación del año anterior, pasando de un 4,04 a un 4,14, estando además 14 centésimas por encima de la media de la Universidad.

El único ítem de este apartado es el de "El trabajo de este profesor/a se integra satisfactoriamente con el trabajo realizado por otros profesores/as", que es el que ha obtenido la puntuación citada. Parece un grado de satisfacción muy razonable y al alza, por lo que se insistirá en la mejora de los puntos fuertes y se tratará de pulir los más débiles para volver a alcanzar la puntuación más alta, que fue la de hace dos cursos.

En el bloque de **Actitud** las medias son muy satisfactorias, cercanas al 5, con 4,82 de valoración global, 30 centésimas por encima de la media de la Universidad y mejores que las del año anterior. En general parece que el alumnado reconoce y agradece el respeto de sus profesores.

El ítem mejor puntuado es el de "Es accesible y está dispuesto a ayudarnos", con un 4,86, mientras que el otro "Es respetuoso o respetuosa con los y las estudiantes", obtiene un nada despreciable 4,79. La relación cercana de profesores y alumnos puede considerarse que funciona.

En relación muy directa con lo anterior, la consideración de la **Atención de alumnos** ha sido también muy positivamente valorada. El único punto que engloba, "Me ha resultado útil la atención tutorial recibida del profesor o profesora" ha sido valorada con un 4,88, cifra muy alta que confirma el papel fundamental de las tutorías, más allá de las clases en el aula.

La **Evaluación** es en cambio el bloque que presenta mayores problemas. La mayoría de los alumnos están de acuerdo con ella, pero la media ha bajado con respecto a cursos anteriores, alcanzando un 3,5. Algo por debajo de la media de la Universidad. Sin duda esa percepción del alumnado hace reflexionar, y se realizará una reunión del profesorado para tratar el tema.

Por último, el resultado **Global** se puede considerar excelente, con un 4,24, una décima por encima de la media de la Universidad, y mejorando ligeramente la del año anterior. La media total de los últimos 4 años, con 4,49, contribuye a confirmar la buena tendencia del grado de satisfacción del alumnado con sus profesores en este máster.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

**7- Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.**

El máster de Historia de la Formación del Mundo Occidental no ha tenido recomendaciones en relación con el personal académico, señalando en los seguimientos que se han llevado a cabo que las tasas de PDI doctor y PDI a tiempo completo han sido evaluadas como satisfactorias.

En la acreditación el bloque fue valorado como SATISFACTORIO, destacando la adecuación del personal a las demandas del plan de estudios y el gran número de catedráticos y titulares que participan en la docencia de este máster.

Se han incorporado en los últimos cuatro años los profesores Amparo Mateo Donet, Nuria Verdet Martínez y César Sierra Martín, que han sustituido a José Seguí, Mónica Bolufer y Manuel Albaladejo, por dedicación a otras tareas de investigación, como es la preparación de oposiciones o la obtención de un Proyecto Europeo. Las incorporaciones han contribuido a rejuvenecer el claustro de profesores, por lo que han sido muy positivamente acogidas, y no menoscaban en absoluto la estabilidad e implicación del profesorado que imparte docencia en este máster.

La Comisión de Coordinación Académica del Máster no ha considerado necesario la realización de ningún cambio del profesorado, ya que las tasas son satisfactorias, tal como hemos comentado anteriormente, los resultados del proceso de evaluación del profesorado son adecuados, no existiendo ninguna queja o sugerencia referente a este aspecto de los estudiantes matriculados.

#### VALORACIÓN

	A	B	C	D	EI
El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico)	<b>X</b>				
El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.	<b>X</b>				
El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.	<b>X</b>				
Si el título tiene prácticas, perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a dichas prácticas.					<b>X</b>



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.	<b>X</b>				
Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).		<b>X</b>			
Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.		<b>X</b>			
<b>PUNTOS FUERTES</b>					
El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico)					
El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.					
El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.					
Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.					
Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).					
Los cambios en el personal académico han respetado los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.					
<b>PUNTOS DÉBILES</b>	<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>AGENTE</b>	

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

	Adecuación de las materias impartidas con su evaluación.	Aunque al estar valorado con un 3'5 no se puede considerar propiamente un punto débil, preocupa a la CCA del Máster que la evaluación más baja de toda la encuesta sea la adecuación de la evaluación con las materias impartidas en las asignaturas. Para poner remedio a esa aparente inadecuación se realizará una reunión a principios del próximo curso exponiendo la percepción del alumnado y poniendo en común estrategias para la mejora de la misma. Entre ellas se intentará que no se dupliquen los trabajos cuando hay dos profesores en una misma asignatura, y se tratará de exponer públicamente una serie de criterios de evaluación para que el alumnado sepa el porqué de las notas que obtenga.	Media	Corto plazo, reunión en las primeras semanas del próximo curso 2021-2022	Director del Máster Conjunto del profesorado