



**E.RH2.1- Informe de evaluación y propuestas de mejora
MASTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE
CURSO 2019-20**

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS						
EVIDENCIAS						
PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI	<ul style="list-style-type: none"> 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 	Indicadores				
		Total de PDI		Puntuación	35/18	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	Puntuación	77,78	
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	Puntuación	100	
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	Puntuación	94,44	
		I.RH2.04	PDI por cuerpos docentes	Puntuación	CATEGORIA	%
					CU	17,85
					TU	28,57
					CEU	
					TEU DOC	3,57
					TEU	
					PCD	7,14
					PAD	3,57
					PA	
					PC	
I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	Puntuación	CATEGORIA	%		
			CU	6,42		
			TU	52,09		
			CEU			



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.</p> <ul style="list-style-type: none"> 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). 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. 				TEU DOC	0,80
				TEU	
				PCD	23,80
				PAD	0,80
				PA	
				PC	
				Asociados	9,01
				Visitantes	
				Otros	7,09
		I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	Puntuación	172
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	Puntuación	77	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	Puntuación	42	
SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES					
<ul style="list-style-type: none"> 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 <p>Antes de analizar los comentarios referentes al curso que estamos evaluando, realizaremos una INTRODUCCIÓN en la que incluiremos las acciones de mejora que se establecieron el curso anterior y la situación en la que se encuentra su desarrollo, siguiendo el cuadro que presentamos a continuación:</p>					



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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
TASAS							
2016-17	Aumentar el número de profesores acreditados a figuras contractuales a Tiempo completo	1. Informar al profesorado sobre los plazos de solicitud de acreditaciones 2. Motivar al profesorado para que participen en los proyectos de investigación de los departamentos.	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado	2018	Sin determinar	<input type="checkbox"/> SI X Justificación: Se ha mejorado sustancial los profesores que imparten clases con figuras contractuales a tiempo completo. Un contratado doctor ha pasado a ser titular de Universidad, y dos asociados han pasado a ser contratados doctores
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 Comisión de Profesorado de la UV	2020	Curso 2023-24	La política de la UV apuesta por la estabilización de su personal docente e investigador. Actualmente imparte docencia 1 ayudante doctor, que en un plazo de 3 años tienen que promocionar a contratado doctor.
TASA DE ASOCIADOS							
2016-17	Mejorar la implicación del personal asociado e intentar reducir su número	1. Estabilizar las figuras contractuales del profesorado, aumentando el número de ayudantes doctores y reduciendo asociados. 2. Los asociados son importantes en la titulación para ofrecer la visión profesional del título, pero en los	ALTA	Comisión de Título Departamentos Profesorado	2018	2023-24	X SI Justificación: Se ha conseguido que los tres asociados que había en el curso 2016/17 se implique en proyectos de investigación. Por otro lado, se han realizado diferentes reuniones con los asociados para



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

		departamentos se les ha motivado para que se impliquen más en la docencia e investigación.					coordinarlos y que participen más activamente en el desarrollo de la titulación. En la actualidad solo queda un asociado impartiendo docencia en el máster, muy implicado en la docencia y la investigación
PROGRAMA DOCENTIA							
2016-17	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

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS****COMENTARIOS:**

- 1. El personal académico** es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de la docencia y para atender a los estudiantes, ya que todos los que son profesores universitarios son doctores, y los que no lo son responden a un perfil de expertos profesionales en sus materias.

La estructura académica se adecua las necesidades del programa formativo del Máster en Dirección y Gestión de la Actividad Física y el Deporte. Para justificar esta afirmación podemos observar la estructura del profesorado del curso 2019-2020 en la que hemos contado con 5 Catedráticos de Universidad, 8 Titulares de Universidad, 1 Titular de Escuela Doctor, 2 Contratados Doctores, 1 Ayudante Doctor, 1 asociado. Esto representa una tasa del 77,78% de personal funcionario sobre el total del profesorado.

El cuadro se completa con 10 profesores externos de otras universidades y 5 expertos profesionales de reconocido prestigio. Sólo se cuenta con 1 profesores asociado, doctor y experto en Gestión de la Actividad Física y el Deporte, lo que permite contar con un alto nivel de calidad académica, tal y como se explicita en las encuestas de los estudiantes, pues es una de las cuestiones más valoradas.

De los datos podemos garantizar que el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación adecuada, para el desarrollo de las funciones docentes y la atención adecuada a los estudiantes, ya que de los profesores de la Universitat de València un 94,44% lo son a tiempo completo.

Por otro lado, consideramos que la relación de estudiante/ profesor es correcta para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, ya que en el curso 2019-20 había 28 estudiantes de primera matrícula y 10 más que tenían alguna asignatura pendiente, mayoritariamente el TFM, e impartieron docencia 33 profesores, 18 de ellos profesores de la Universitat de València, una cuota que se ha mantenido en el tiempo.

- 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 en Dirección y Gestión de la Actividad Física y el Deporte 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.

En el caso de este Máster, la docencia es impartida fundamentalmente por profesorado del Departamento de Educación Física y Deportiva, más la colaboración de profesores de otros departamentos de la Universitat de València, como Psicología Social, Derecho Administrativo, Comercialización e Investigación de Mercados, Matemáticas para la Economía de la empresa, Contabilidad e Historia de la Ciencia. También hay profesores de la Universidad de Oviedo, Castilla-La Mancha, León, Politécnica de Valencia, Granada, Católica de Valencia y el INEF de Cataluña, adscrito a la Universidad de

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS****EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL**

	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Curso 2016/17	149	69	25
Curso 2017/18	174	77	37
Curso 2018/19	155	70	33
Curso 2019/20	172	77	42

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado funcionario (Catedrático de Universidad y Titular de Universidad), los cuales son el 77,78% de la plantilla (14 profesores).

Si realizamos un análisis de la evolución de los datos de la experiencia docente e investigadora del profesorado, podemos concluir este apartado diciendo que los datos se han mantenido estables, con un aumento significado del curso 2017/18 un descenso en el curso 18/19, pero vuelve a subir en el curso 2019/20, ya que la plantilla de profesorado también se ha sido estable en los diferentes cursos de implantación del plan de estudios.

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

Por todo lo anterior, podemos decir que 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, tanto en el caso del profesorado estable como en el de los asociados, que son especialistas en diversos ámbitos profesionales del entorno profesional de la titulación.

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

El profesorado que tutoriza las prácticas externas en la universidad, y en concreto en este máster, está formado para desarrollar dicha actividad, existiendo formación específica para esta tipología de asignaturas y motivando al profesorado que mayor relación tiene con las empresas u organizaciones públicas o privadas.

Teniendo en cuenta el Reglamento de Prácticas Externas de la Universitat de València (<http://www.adeituv.es/practicas-en-empresas/tutor-academico/funciones-del-tutor/>), los tutores académicos tienen las siguientes funciones:

- Hacer un seguimiento efectivo de las prácticas en coordinación con el tutor de la entidad colaboradora.
- Facilitar al estudiante el calendario de tutorías para el seguimiento de las prácticas.
- Llevar a cabo el proceso evaluador de las prácticas del estudiante tutelado y emitir la correspondiente calificación cuando se trate de prácticas curriculares.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Para adecuar el perfil del profesorado y para fomentar el correcto desarrollo de estas funciones, la Universitat de València está desarrollando en los últimos años una serie de acciones y programas encaminados a mejorar la calidad de las prácticas externas por mediación de su Fundación Universidad-Empresa, ADEIT. En este contexto, el proyecto sistema para la Evaluación y Acreditación de los Tutores de Prácticas Externas (<http://seat.adeituv.es/>) pretende aumentar la calidad de las tutorías de las prácticas externas.

Para ello se ha configurado un sistema innovador para la evaluación y acreditación de los tutores de prácticas externas y que contiene los siguientes elementos:

- Un modelo de calidad de tutoría de las prácticas externas universitarias.
- El curso "Docencia y gestión de la tutoría de prácticas externas".
- Un sistema para la evaluación de los tutores de prácticas externas.

Este proyecto considera que **el modelo de calidad** de la tutoría de prácticas se basa en cuatro momentos esenciales: la preparación de la práctica, la preparación del estudiante, el seguimiento de la práctica y la evaluación de la práctica

Dicho modelo abarca las mismas dimensiones que el modelo de calidad de las titulaciones de la Universitat de València, que se concreta en el Sistema de Garantía Interna de Calidad.

Centrándose en estas dimensiones es importante destacar la de Recursos Humanos, cuyo objeto es evaluar que el perfil, preparación y experiencia de los tutores inciden en una buena práctica, y todos ellos conforman una dimensión propia del modelo de calidad

Otro de los elementos de este programa son los cursos de formación, cuyos objetivos del curso de formación son:

- Mostrar los elementos que intervienen en las prácticas externas universitarias y las principales funciones que desempeña el tutor académico y el tutor de la empresa o institución.
- Proporcionar herramientas y documentos que faciliten el desempeño de una buena tutoría de prácticas.
- Promover el intercambio de experiencias entre el tutor académico y el tutor de la empresa.
- Facilitar el procedimiento de reconocimiento y de acreditación para los tutores de prácticas externas.

Por último y teniendo en cuenta el perfil del profesorado queremos destacar el **Sistema de reconocimiento y acreditación de tutores de prácticas externas de la Universitat de València**.

La Universitat de València reconoce la labor que desempeñan los tutores de prácticas externas mediante la Mención de



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Calidad para los tutores académicos y la Acreditación para los tutores de empresa o institución.

Anualmente intervienen en las prácticas externas de la Universitat de València más de 6.000 tutores, de los que 1.200 son tutores académicos y 4.800 tutores de empresa o institución.

El sistema de reconocimiento se sustenta sobre los siguientes ejes esenciales: un modelo de calidad de la tutoría de prácticas, un programa de formación que normalice la tutoría y unas herramientas de ayuda como son el manual y las guías, ADEIT como entidad gestora del sistema bajo la dirección del vicerrectorado de la Universitat de València con competencias en las prácticas externas y del Consell Social, un comité técnico que valora las solicitudes presentadas por los tutores.

Objetivos del sistema

- Mejorar la calidad de las tutorías de las prácticas externas.
- Reconocer el buen ejercicio de la labor tutorial.
- Proyectar la cultura de la calidad en la sociedad y en la propia universidad.

TUTOR DE EMPRESA

Por otro lado, el tutor de empresa tiene una formación específica, en este caso licenciados o graduados en Ciencias de la Actividad Física y el deporte o expertos en gestión deportiva, aspectos que quedan claramente determinados en los convenios de prácticas que desarrollan los estudiantes.

Como se ha comentado anteriormente el proyecto para la evaluación y acreditación de los tutores de prácticas externas, también son destinatarios los tutores de empresa.

Las funciones de los tutores de empresa son:

- Establecer el programa de prácticas de común acuerdo con el tutor académico, así como aquellas modificaciones que puedan ser necesarias para el adecuado desarrollo de la práctica y atender las posibles incidencias que pudieran surgir en el desarrollo de las prácticas.
- Acoger al estudiante y organizar la actividad a desarrollar con arreglo a lo establecido en el programa de prácticas.
- Supervisar sus actividades, orientar y controlar el desarrollo de la práctica con una relación basada en el respeto mutuo y el compromiso con el aprendizaje.

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



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En el plan de estudios del Máster en Dirección y gestión de la Actividad Física y el Deporte 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 o un proyecto de gestión original, con el formato y extensión propia de este tipo de trabajos.

Teniendo en cuenta las características de este módulo y el Reglamento Regulator 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 es necesaria la condición de Doctor o Doctora salvo en los casos, que un experto pueda actuar de cotutor, cuando así lo autorice la Comisión de Estudios de Postgrado. Por el momento, todos los tutores de los TFM de cursos anteriores son doctores

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

El título en DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE se implantó en el curso 2013/14, hemos recogiendo desde ese momento información, pero este análisis nos vamos a centrar en los datos del 2018-19, que es el último curso completo sin incidencias como ha sido el de 19/20 por culpa de la pandemia del COVID-19. No obstante, haremos alusión a la evolución desde la implantación y también al curso pasado.

La encuesta consta de 39 ítems (además de las cuestiones identificativas), distribuidos en siete bloques o áreas de contenido:

- Programa formativo, junto al bloque siguiente analiza la adecuación de la organización de la enseñanza en relación con los objetivos de la titulación.
- Organización de la enseñanza, junto al bloque anterior analiza la adecuación de la organización de la enseñanza en relación con los objetivos de la titulación
- Infraestructuras, en este bloque se le solicita al estudiante que valore el grado de adecuación de las instalaciones docentes y las destinadas al trabajo y estudio.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- Atención al estudiante, se le pregunta al estudiante si la acción tutorial ha sido adecuada y si los profesores han cumplido con el horario de atención tutorial.
- Proceso de Enseñanza-Aprendizaje, junto con el Programa Formativo es un bloque muy importante donde se valora el grado de satisfacción del estudiante con las metodologías empleadas, si los conocimientos, habilidades y actitudes propuestos en las guías docentes se han desarrollado adecuadamente, si los procedimientos de evaluación se ajustan a los objetivos, etc.
- Actitud docente, hace referencia a si el profesorado ha cumplido con sus obligaciones docentes y si ha tenido una buena actitud con los estudiantes.
- General, en el que se incluyen los aspectos globales del máster como; satisfacción e interés del máster, calidad del profesorado, relación calidad/precio, si recomendarían este postgrado a otros compañeros y compañeras y por último, utilidad del curso.

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.

De los estudiantes que han respondido la encuesta en el curso 19/20, 40% trabaja durante la realización del máster, frente al 60% que nos indica que no.

Respecto a si han recibido alguna Beca/ayuda para la realización del máster, de los estudiantes encuestados, destacamos que solo uno ha recibido ayudas o becas para la realización del máster.

Posteriormente vamos a ir analizando los bloques de la encuesta, pero antes de realizar el análisis es importante destacar que la mayoría de los ítems han mejorado en cuanto a las puntuaciones con respecto a las obtenidas en la anualidad anterior.

Así, en el bloque de **Programa Formativo** obtenemos una media de 4,27 muy superior a la del curso anterior (en el curso 2017-18 se obtuvo una media de 3,07), habiendo bajando algo en el curso 19/20, 3,78, pero es la segunda mejor de la serie histórica. Los aspectos mejor valorados por los estudiantes en este Master son: los objetivos y el perfil del egresado son claros, las materias y los contenidos son adecuados.

En el bloque de **Organización de la Enseñanza** también se ha mejorado en relación al curso anterior, con una media de 3,71 (en el curso 2017-18 se obtuvo una media de 3,65). Las puntuaciones de los estudiantes se han mantenido bastante estables y los aspectos mejor valorados por los estudiantes son: la disponibilidad de los programas o guías docentes (4) y el cumplimiento de la planificación inicial y actividades (4,67).

Infraestructuras



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

A nuestro juicio, la información que proporcionan los ítems de este bloque son los más importantes para el análisis de la titulación, ya que aquí el estudiante valora globalmente la satisfacción e interés del máster, la calidad del profesorado, y la utilidad del curso. Además de lo anterior, la relación calidad/precio y la recomendación a otros compañeros es uno de los ítems clave para conocer su nivel de satisfacción con el máster que están cursando.

La media de este bloque es de 4,33 el curso pasado y de 4,17 en el curso 18/19, estando buena parte de los ítems por encima de la media de la universidad. La valoración de los anteriores aspectos ha mejorado significativamente con respecto a cursos anteriores que tenían puntuaciones entre 2,90 (curso 15/16) y 3,65 (curso 14/15). El interés de la titulación para los estudiantes alcanza una valoración de 4,75 en el curso 19/20, la más alta de todas y superior a la del curso anterior (18/19) con 4,17. También es alta, la satisfacción con la titulación que recibe una puntuación de 4,50 (curso 19/20) y 4,33 (curso 18/19). También podemos destacar que el ítem de calidad del profesorado alcanzó una puntuación de 4,83 en el curso 18/19, la más alta entre todos los de la encuesta. En curso 19/20 ha sido de 4. Un indicador interesante y positivo es el hecho de que los estudiantes recomendarían este postgrado, obteniendo una media de 4,25, y el de la utilidad del máster que tiene una puntuación de 4,75, también muy elevada.

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 DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE no ha tenido recomendaciones en relación con el personal académico, señalando en los dos 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 renovación de la acreditación el bloque fue valorado como ADECUADO, aunque en tres de sus 4 apartados fu calificado de 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.

Además, queremos destacar que si analizamos la memoria de verificación los nombres del profesorado que se incluyen en el anexo y la explicación de los datos se han mantenido muy similar hasta la fecha, sobre todo en los profesores de la Universidad de Valencia. Ello denota nuevamente 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



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

estudiantes matriculados. Los únicos producidos obedecen a jubilaciones, como la del profesor Ismael Quintanilla, cuya docencia ha sido asumida por su departamento con un profesor que ya impartía clase en el Máster. Por ello, consideramos que uno de los puntos fuertes del máster es la calidad del profesorado, tal y como se puede observar en las encuestas, lo que reflejamos en el cuadro siguiente de valoración.

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)	X				
El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.	X				
El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.	X				
Si el título tiene prácticas, perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a dichas prácticas.	X				
Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.	X				
Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).	X				
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.	X				

PUNTOS FUERTES

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.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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

Si el título tiene prácticas, perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a dichas prácticas

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).

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.

PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE
No los hay en este apartado				