E.RH2.1- INFORME DE EVALUACIÓN Y PROPUESTAS DE MEJORA

Máster en nutrición personalizada y comunitaria
CURSO 2022 - 2023

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI						
		EVIDENCIAS				
		Indicadores				
		Total de PDI		**Puntuación**	34.00	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	**Puntuación**	61.76%	
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	**Puntuación**	79.41%	
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	**Puntuación**	79.41%	
	• El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender al estudiantado (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.	I.RH2.04	Tasa de PDI por cuerpos docentes (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	**Puntuación**	**CATEGORIA**	**%**
					CU	32.35%
					TU	29.41%
					CEU	
					TEU DOC	

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

	• El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios. • Perfil del personal académico (personas encargadas de la tutorización académica) asignado a las prácticas externas. • Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster. • Grado de satisfacción del estudiantado 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				**TEU**	
					PCD	14.71%
					PAD	2.94%
					PA	
					PC	
					Asociados/as	20.59%
					Visitantes	
					Otros/as	
		Tasa de otros tipos de profesorado sobre el total del profesorado		**Puntuación**	**CATEGORIA**	**%**
					AACCSS	2.67%
					Externos	50.67%
					Convenio	
					Docencia Autorizada	1.33%
		I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	**Puntuación**	**CATEGORIA**	**%**
					CU	27.36%
					TU	30.06%
					CEU	
					TEU DOC	
					TEU	
					PCD	4.02%
					PAD	4.02%
					PA	
					PC	
					Asociados/as	11.21%
					Visitantes	
					AACCSS	6.2%

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

	incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.				**Externos**	19.47%
					Convenio	
					Docencia Autorizada	3.25%
					Otros/as	
		I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	**Puntuación**	181.00	
		I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	**Puntuación**	97.00	
		I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	**Puntuación**	71.00	

SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES

- CU- Catedrático/-a de Universidad
- TU- Titular de Universidad
- CEU- Catedrático/a de Escuela Universitaria
- TEU DOC- Titular de Escuela Universitaria- DOCTOR/A
- TEU- Titular de Escuela Universitaria- NO DOCTOR/A
- PCD- Profesor/a Contratado/a Doctor/a
- PAD- Profesor/a Ayudante/a Doctor/a
- PA- Profesor/a Ayudante/a
- PC- Profesor/a Colaborador/a
- Asociados/as
- Visitantes
- OTROS
- AACCSS- Asociados en Asistenciales en Ciencias de la Salud

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:

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
NÚMERO DE ENCUESTAS							
2016-2017	Participación de los estudiantes en la evaluación de profesorado	-Fomentar la participación de los estudiantes en la evaluación de profesorado NUEVA ACCIÓN: -Realizar las encuestas en horario de clase	ALTA	Comisión de Título	2017	En proceso	☐ SI ☑ NO- Justificación:
TASAS							
2018-2019	Necesidad de aumentar al PDI con perfil Dietista-Nutricionista	Incentivar la participación de profesionales	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado Colegios y Sociedades	2019	2022	☑ SI ☐ NO- Justificación: En los últimos años se ha aumentado la presencia de docentes dietistas-nutricionistas que además han alcanzado el grado de doctor.
PROGRAMA DOCENTIA							
2012-2013	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	ALTA	Equipo Rectoral Vicerrectorado responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV Servicio de Recursos Humanos	2012	El Consejo de Gobierno de la UV ha aprobado el PROGRAMA DOCENCIA (29 de Septiembre de 2015)	Finalizada

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

		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	Finalizada
		Fase 4- Fase piloto de la Implantación del procedimiento de Evaluación del profesorado		Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2016-2017	2018-19	Finalizada la fase piloto y modificado el Manual de Evaluación para su implantación con carácter obligatorio (aprobado por Consejo de Gobierno de 17 de diciembre de 2019)
		Fase 5- Implantación definitiva		Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2019-2020		
		Fase 6- Certificación del Programa DOCENTIA		AVAP ANECA	En desarrollo		
	2018-2019	Supervisar que se cumplan los horarios previstos	Solucionar los imprevistos lo más rápidamente posible.	ALTA	Coordinación Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado Colegios y Sociedades	2019	Sin determinar	En ejecución

COMENTARIOS:

1-El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender al estudiantado (análisis de la estructura del personal académico).

La estructura académica se adecua las necesidades del programa formativo del Máster en Nutrición Personalizada y Comunitaria. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2022-2023 distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten.
La tasa de profesor funcionario en el curso 2022-2023 fue del 61.76%, de los cuales el 32.35% (11) pertenecían a catedráticos y el 29.41% (10) a profesores titulares, impartiendo un total de 32.35% (17.70) y 29.41% (19.45) respectivamente del total de los créditos del máster. El número de personal catedrático ha mejorado sustancialmente en los últimos cursos académicos, mientras que el de titulares ha disminuido, dado que el profesorado que imparte docencia ha promocionado. En cualquier caso, el total de funcionarios ha aumentado desde 18 profesores en el curso 2017-2018 hasta 21 en el curso 2022-2023. Además, hay que indicar que imparten docencia 5 Profesores Contratados Doctores, personal laboral estable.
El número de **profesorado asociado** con docencia en la Titulación es de un 20.59%. En una primera lectura esta tasa puede parecer una cifra elevada; sin embargo, dicho número se reduce si tenemos en cuenta la distribución total de créditos por cuerpos docentes, ya que únicamente imparten un 11.21% (7.25 créditos) de la docencia sobre el total, mientras que el 61.44% de créditos (37.15 créditos) corresponde a categoría de profesorado funcionario.
La tasa de profesorado doctor con docencia en la titulación es del 79.41%, ligeramente inferior a años anteriores. Esto es debido principalmente a la incorporación de profesionales dietistas-nutricionistas. Hemos de señalar que la presencia del colectivo de profesores/as asociados/as en el máster en Nutrición Personalizada y Comunitaria es una de las claves para alcanzar elevados niveles en la calidad docente. Así pues, si tenemos en cuenta los perfiles profesionales del máster se hace evidente la necesidad de contar con profesionales de reconocido prestigio. Estos profesionales añaden un importante valor al proceso de enseñanza-aprendizaje al compartir su experiencia con los estudiantes y trabajar con éstos las principales competencias requeridas en los citados perfiles profesionales.
Es importante destacar que hay asociados que son doctores, pero no podemos conocer el número exacto, ya que para acceder a este cuerpo docente no es necesario el doctorado, por ello en las bases de datos de la universidad no se computa

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

la posesión de dicha titulación en todos los asociados, ya que muchos de ellos consiguen el título de doctor/a y no lo notifican a las bases de datos de profesorado.
De los 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.
Por otro lado, consideramos que la relación de estudiante/ profesor es adecuada para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, ya que en el curso 2022-2023 había 39 estudiantes matriculados e impartieron docencia un total de 34 docentes. Este número ha aumentado progresivamente, ya que en el curso 2017-2018 impartían un total de 28 profesores.

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 Nutrición Personalizada y Comunitaria 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 por profesorado del Departamento de Medicina Preventiva y Salud Pública, más la colaboración de varios profesores de otros departamentos de la Universitat de València, así como profesores de otras Universidades. En cualquier caso, el profesorado que imparte docencia en este máster se implica en las actividades de investigación, desarrollo e innovación, vinculando la docencia a su línea de trabajo.
En conjunto, el profesorado del máster está avalado tanto por su experiencia docente como por la labor investigadora, reconocida a través de sexenios y evaluada por agencias externas de acreditación estatales y autonómicas. Por ello, los criterios para asignar la docencia en el Máster se basan en la trayectoria docente (quinquenios), sobre todo en programas de doctorado y postgrado, investigadora (sexenios, acreditaciones y participación en proyectos de investigación competitivos), y en la capacidad formativa de los profesores y profesoras participantes, cifrada en el número de tesis dirigidas en los últimos cursos. Con ello, se ajusta el perfil docente a la orientación investigadora del Máster.
En el siguiente cuadro se exponen los datos de manera más detallada:

	EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL					
	2017-2018	**2018-2019**	**2019-2020**	**2020-2021**	**2021-2022**	**2022-2023**
Trienios	157	173	163	171	178	181

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Quinquenios	84	89	92	95	100	97
Sexenios	57	66	73	77	76	71

Es importante destacar que los datos corresponden únicamente al profesorado funcionario (personal Catedrático de Universidad y Titular de Universidad). 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 tanto la experiencia docente como la calidad investigadora ha aumentado en los últimos años, ya que parte de la plantilla de profesorado 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.

El perfil académico es adecuado, puesto que los curriculum 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, junto con la incorporación de asociados asistenciales, que completan la parte hospitalaria de este Máster.

4- Perfil del personal académico (personal que tutoriza académicamente) asignado a las prácticas externas.

Teniendo en cuenta la estructura del Plan de Estudios, el Máster en Nutrición Personalizada y Comunitaria oferta una asignatura denominada Prácticas Externas de 15 créditos y con carácter optativo. El objetivo de esta asignatura es ofrecer la posibilidad de integrarse en un entorno laboral real y adquirir una experiencia directa sobre algunas de las áreas en las que son requeridos los conocimientos especializados que proporciona el máster.
Este módulo tiene por objeto que el futuro egresado/a conozca las aplicaciones profesionales del conocimiento avanzado y de la investigación en el ámbito de la nutrición, dejando a su elección si lo hace de un modo más teórico o más práctico.
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/practicasen-empresas/tutor-academico/funciones-del-tutor/), los tutores académicos tienen las siguientes funciones:

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- 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.

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 Calidad para los tutores académicos y la

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 dentro del ámbito de la nutrición y de la salud, 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 de Nutrición Personalizada y Comunitaria se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 15 créditos.
El objetivo de este trabajo es la realización de una investigación original, con el formato y extensión propia de un artículo académico.
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.
En la encuesta de satisfacción de los egresados, evalúan a los tutores TFM con un 4.75, media superior a la obtenida por la UV (3.90).

6-Grado de satisfacción del estudiantado con el profesorado (encuesta de evaluación del profesorado)

Para analizar este punto hemos empleado 5 indicadores obtenidos de la encuesta final a los estudiantes del curso 22-23, en concreto los ítems 18, 19, 31, 32 y 33. 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.
El ítem 18 pregunta sobre si la atención en tutorías ha sido adecuada. En el curso 2022-23 los estudiantes la han valorado con un 4.33, valor superior al obtenido por la media de la UV (3.96). Además, este valor ha mejorado en los últimos años; en el curso 2017-2018 la atención en tutorías obtuvo un valor de 3.24.

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

El ítem 19 evalúa si los profesores han cumplido con el horario de tutorías, obteniendo un valor de 4, valor ligeramente inferior al obtenido por la media de la UV (4.33). También esta puntuación ha aumentado en los últimos años, ya que durante el curso 2017-2018 los estudiantes pusieron una puntuación de 3.29.
El ítem 31 analiza si el profesorado ha cumplido con el horario previsto, obteniendo una puntuación de 4.83, superior a todos los cursos anteriores y a la media de la UV (4.20). Aquí se refleja la preocupación por parte de la coordinación de poder resolver los imprevistos lo más rápida y eficazmente posible.
El ítem 32 pretende evaluar si el profesorado ha demostrado tener un conocimiento adecuado del tema que trata. De este modo los estudiantes la han puntuado con 4.33 superior a la media de la universidad (4.10) y similar al curso anterior que fue de 4.36.
El ítem 33 valora la actitud positiva del profesorado hacia el estudiante con 4.67, superior al curso pasado que fue de 4.36 y muy superior a la media obtenida por la UV que fue de 4.00.
En general, estos indicadores muestran un adecuado grado de satisfacción con el profesorado, y además queda reflejado en los datos relativos al programa DOCENTIA del profesorado implicado en la titulación.

Resultados globales del DOCENTIA del profesorado implicado en la titulación

Valoración		Convocatoria 2021 - 2022		Convocatoria 2022 - 2023	
		N	%	N	%
Sin evidencias suficientes (no evaluado/evaluada)		0.00	0.00	1.00	10.00
Nivel básico NO FAVORABLE		0.00	0.00	0.00	0.00
Nivel básico FAVORABLE	Sin Autoinforme (no evaluado/da del nivel avanzado)	1.00	16.67	0.00	0.00
	MEJORABLE	0.00	0.00	0.00	0.00
	SATISFACTORIO	0.00	0.00	2.00	20.00
	NOTABLE	0.00	0.00	0.00	0.00
	EXCELENTE	5.00	83.33	7.00	70.00

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Profesorado de la titulación evaluado	6.00		10.00	
Informes de responsables emitidos por la titulación	0.00	0.00	0.00	0.00

Hay que tener en cuenta que cuando un profesor o una profesora se presenta a una convocatoria se evalúa de los cinco cursos anteriores, es decir, el profesorado que se somete al proceso de evaluación en la convocatoria 2022-23, es evaluado desde el curso 2017-18 hasta el 2021-22.

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.

En la renovación de la acreditación el bloque de personal académico fue valorado como SATISFACTORIO, destacando la cualificación académica (docente e investigadora) y profesional de los profesores que participan en la docencia de este máster. No obstante, se realizó una recomendación voluntaria de dar mayor protagonismo al PDI con perfil Dietista-Nutricionista, aunque sea como profesorado externo. Es por ello que hay que destacar que durante el curso 2022-2023, del total de 73 profesores que participaron en el máster (PDI más externos), 39 de ellos son Dietistas-Nutricionistas, en la mayoría de los casos profesionales externos, aunque también PDI de la UV, PDI de la UA y asociado asistenciales.

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 al estudiantado (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**				

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Si el título tiene prácticas, perfil del personal académico (tutores/as académicos/as) asignado a dichas prácticas.	**X**				
Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.	**X**				
Grado de satisfacción del estudiantado 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

Destacar la incorporación de un mayor número de dietistas-nutricionistas.

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

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

Si el título tiene prácticas, perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a dichas prácticas es adecuado debido a que son profesionales que trabajan en la materia objeto del título.

Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster es adecuado a su profesionalización en relación con la temática del Máster

El grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado es alto

PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE