



**E.RH2.1- Informe de evaluación y propuestas de mejora  
MÁSTER EN INVESTIGACIÓN EN LENGUAS Y LITERATURAS  
CURSO 2017-2018**

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI		EVIDENCIAS																												
		<b>Indicadores</b>																												
<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</li> </ul>	Total de PDI		<b>Puntuación</b>	<b>45</b>																										
	I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	<b>Puntuación</b>	<b>*84.44 % (86.60%)</b>																										
	I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	<b>Puntuación</b>	<b>*97.78 % (100%)</b>																										
	I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	<b>Puntuación</b>	<b>97.78 %</b>																										
	I.RH2.04	Número de PDI por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>CATEGORIA</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>CU</b></td> <td><b>12 (26.67%)</b></td> </tr> <tr> <td><b>TU</b></td> <td><b>27 (60%)</b></td> </tr> <tr> <td><b>CEU</b></td> <td>-</td> </tr> <tr> <td><b>TEU DOC</b></td> <td>-</td> </tr> <tr> <td><b>TEU</b></td> <td>-</td> </tr> <tr> <td><b>PCD</b></td> <td><b>3 (6.67%)</b></td> </tr> <tr> <td><b>PAD</b></td> <td><b>2 (4.44%)</b></td> </tr> <tr> <td><b>PA</b></td> <td>-</td> </tr> <tr> <td><b>PC</b></td> <td>-</td> </tr> <tr> <td><b>Asociados</b></td> <td>-</td> </tr> <tr> <td><b>Visitantes</b></td> <td>-</td> </tr> <tr> <td><b>Otros (CUE)</b></td> <td><b>1 (2,22%)</b></td> </tr> </tbody> </table>	CATEGORIA	%	<b>CU</b>	<b>12 (26.67%)</b>	<b>TU</b>	<b>27 (60%)</b>	<b>CEU</b>	-	<b>TEU DOC</b>	-	<b>TEU</b>	-	<b>PCD</b>	<b>3 (6.67%)</b>	<b>PAD</b>	<b>2 (4.44%)</b>	<b>PA</b>	-	<b>PC</b>	-	<b>Asociados</b>	-	<b>Visitantes</b>	-	<b>Otros (CUE)</b>	<b>1 (2,22%)</b>
	CATEGORIA	%																												
	<b>CU</b>	<b>12 (26.67%)</b>																												
	<b>TU</b>	<b>27 (60%)</b>																												
	<b>CEU</b>	-																												
	<b>TEU DOC</b>	-																												
<b>TEU</b>	-																													
<b>PCD</b>	<b>3 (6.67%)</b>																													
<b>PAD</b>	<b>2 (4.44%)</b>																													
<b>PA</b>	-																													
<b>PC</b>	-																													
<b>Asociados</b>	-																													
<b>Visitantes</b>	-																													
<b>Otros (CUE)</b>	<b>1 (2,22%)</b>																													



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>requerimientos de las 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 evaluación del profesorado).</li> <li>• 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</li> </ul>	I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
				<b>CU</b>	<b>16.96 (29.62%)</b>
				<b>TU</b>	<b>34.01 (59.42%)</b>
				<b>CEU</b>	-
				<b>TEU DOC</b>	-
				<b>TEU</b>	-
				<b>PCD</b>	<b>2.43 (4.24%)</b>
				<b>PAD</b>	<b>2.23 (3.89%)</b>
				<b>PA</b>	-
				<b>PC</b>	-
			<b>Asociados</b>	-	
			<b>Visitantes</b>	-	
			<b>Otros (CUE)</b>	<b>1.63 (2.84%)</b>	
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>328</b>	
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>175</b>	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>109</b>	
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	<b>Puntuación</b>	<b>4.41</b>	
<b>SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• CU- Catedrático de Universidad</li> <li>• TU- Titular de Universidad</li> <li>• CEU- Catedrático de Escuela Universitaria</li> <li>• TEU DOC- Titular de Escuela Universitaria- DOCTOR</li> <li>• TEU- Titular de Escuela Universitaria- NO DOCTOR</li> <li>• PCD- Profesor Contratado Doctor</li> <li>• PAD- Profesor Ayudante Doctor</li> <li>• PA- Profesor Ayudante</li> </ul>					



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

agencias externas en los programas de evaluación.

- PC- Profesor Colaborador
- Asociados
- Visitantes
- OTROS CUE- Catedrático de Universidad Emérito

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:

#### 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>							
2014-2015	Disminuir el número de profesorado por asignatura	1. Redactar una normativa sobre el profesorado que puede impartir clases en el máster y el número por asignatura.	MEDIA	CCA	2015	2016	xSI <input type="checkbox"/> NO-Justificación: Se creó dicha normativa y se ha aplicado desde entonces. En el curso 2017-2018 aumentó el número porque el profesorado tutor de TFM no era el mismo que el que impartía docencia.
<b>PROGRAMA DOCENTIA</b>							
2013-2014	Implantar el Manual para la Evaluación de la actividad docente del profesorado (Programa)	Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA adaptado a la Universitat de València	MUY ALTA	Comisión de Profesorado-grupo de trabajo Equipo Rectoral	2012	El Consejo de Gobierno de la UV ha aprobado el PROGRAMA DOCENTIA	Finalizada



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

	DOCENTIA)		Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV		(29 de Septiembre de 2015)	
		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 dos cursos y se va a comenzar el tercer 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 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).**

La estructura académica se adecua a las necesidades del programa formativo del Máster en Investigación en Lenguas y Literaturas. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2017-2018 distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Cabe resaltar que como requisito para participar en el máster como profesor/a responsable de una asignatura o en la dirección de un TFM, la CCA exige tener, al menos, un tramo de investigación reconocido. En consecuencia, todo el profesorado responsable de una asignatura es doctor y con perfil investigador. El grueso del claustro de profesores está compuesto por profesorado funcionario: 12 Catedráticos de Universidad (CU), 27 Titulares de Universidad (TU) y una Catedrática de Universidad Emérita (CUE). Por el tipo de contrato que ofrece la UVEG al profesorado emérito, se trata de una persona con una dedicación a tiempo parcial, pero, obviamente, con el título de doctorado, por ello hemos marcado con asterisco y modificado los datos relativos a la tasa de PDI funcionario y total de doctores. El profesorado no funcionario está formado por 3 Contratados Doctores (PCD) y 2 Ayudantes Doctores (PAD), que comparten asignatura con un TU, responsable de esta.

Tras la modificación del plan de estudios, que entró en vigor el curso 2015-2016, se estableció que las asignaturas en que se dividen los módulos (2.5 créditos para el estudiante, 1,65 créditos para el profesorado) fueran impartidas por una única persona y, excepcionalmente, por acuerdo de la CCA, por un máximo de 2, por lo que se redactó una normativa al respecto. Esta misma consideración se tiene en cuenta en la dirección de los Trabajos Fin de Máster.

Si analizamos las categorías académicas, obtenemos los siguientes datos relativos a la docencia:

- El profesorado Catedrático de Universidad que impartió docencia en el curso 2017-2018 fue de 12 sobre un total de 45, corresponde a la docencia de esta categoría un total de 16.96 créditos (29.62%).
- La mayoría del profesorado que imparte docencia en el máster es Titular de Universidad (27). En total impartieron 34.01 créditos (54.42%) en el curso 2017-2018.
- El número de profesorado Contratado Doctor fue de 3, que se hicieron cargo de 2.43 créditos (4.24%)
- El profesorado Ayudante Doctor (2 personas) impartió 2.23 créditos (3.89%)
- El profesorado emérito (1) se hizo cargo de 1.63 créditos (2.84%)

El profesorado que solo participó en la dirección de TFM, pero no en la docencia, fue de 15.

La tasa de profesorado funcionario implicado en la titulación fue del \*84.44% (86.60%) frente al 71.05% en el curso anterior. Hemos de comentar al respecto que el incremento en el número de funcionariado se debe a que durante el segundo semestre de 2017 y el primero de 2018 ha promocionado parte del profesorado del centro, acreditado desde hacía tiempo a las figuras de TU y CU, y cuyas plazas no salían a concurso debido a la tasa de reposición. Este



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

problema se ha ido solucionando en los dos últimos años, generando una plantilla cada vez más estable en la UVEG.

La tasa de profesorado a tiempo completo es del 97.78% frente al 94.74% del curso 2016-2017. Como hemos mencionado más arriba, este porcentaje es debido a que contamos con la inestimable docencia de profesorado emérito, que mantiene una relación a tiempo parcial con la universidad.

La tasa de profesorado doctor con docencia en la titulación es del \*97.78% (100%) frente al \*97.34% (100%) del curso anterior. De nuevo debemos matizar que en las bases de datos de la universidad no se computa la posesión de dicha titulación al profesorado que mantiene un contrato a tiempo parcial, por lo que no está contabilizada la Catedrática Emérita.

Además del profesorado de plantilla de la UVEG, la CCA invita a colaborar a profesorado externo (académicos de prestigio en la materia) en dos asignaturas del máster (una de lengua y otra de literatura), impartiendo cada uno de ellos 4,64 horas por persona.

De los datos podemos garantizar que el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de las funciones docentes y para 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 2017-18 había 15 estudiantes matriculados e impartieron docencia 45 profesores de la Universitat de València, 15 tan solo dirigieron TFM.

**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 el del Máster de Investigación en Lenguas y Literaturas, 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.

Además de lo explicado en el punto anterior, la experiencia docente del profesorado es muy amplia. En el siguiente cuadro detallamos el número de trienios de antigüedad, quinquenios de docencia y sexenios de investigación



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

reconocidos, referidos solamente al profesorado funcionario.

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

<b>EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL</b>			
	<b>TRIENIOS</b>	<b>QUINQUENIOS</b>	<b>SEXENIOS</b>
Curso 2017-18	328	175	109

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 relativos a la experiencia profesional y la preparación docente e investigadora del profesorado se han ido incrementando en los últimos años, como corresponde a la evolución del profesorado funcionario de la UVEG. Teniendo en cuenta los datos desde el curso 2015-2016, en que entró en vigor el nuevo plan de estudio y el nuevo creditaje de las asignaturas, los datos confirman el incremento en los ítems considerados: número de trienios (2015-2016: 239; 2016-2017: 264; 2017-2018: 328); número de quinquenios (2015-2016: 143; 2016-2017: 155; 2017-2018: 175); número de sexenios (2015-2016: 83; 2016-2017: 94; 2017-2018: 109).

#### **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 currículums se ajustan a las enseñanzas que se imparten en las diferentes materias.

El profesorado tiene competencia demostrada en las materias que imparte, tanto en el caso del profesorado estable como en el de vinculación no permanente. La CCA examina las propuestas de participación para comprobar que tanto el programa de la asignatura como el perfil docente e investigador del profesorado se adaptan al plan de estudios y a la calidad docente exigida en el máster.

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

El máster que estamos evaluando no tiene prácticas externas curriculares. A pesar de ello, el alumnado puede realizar prácticas externas curriculares. Durante el curso 2017-2018 no se dio este hecho.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

En el plan de estudios del Máster en Investigación en Lenguas y Literaturas 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, 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-master1285846160620.html>) y las Directrices aprobadas por la CCA y la Comisión de Posgrado (<https://www.uv.es/audiofil/Master%20Lengua%20Literatura/DIRECTRICES%20BA%CC%81SICAS%20TFM%20MILL.pdf>), los Trabajos de Fin de Máster contarán, como mínimo, con un tutor o tutora que supervise la labor del alumnado. Para tutorizarlos será necesaria la condición de doctor o doctora con al menos un sexenio de investigación, salvo los casos en que así lo autorice la Comisión Académica del Máster. Los estudiantes de los programas de movilidad pueden realizar el TFM en el centro de destino. En todo caso, el proyecto de trabajo deberá tener la conformidad de la Comisión de Coordinación Académica y deberá contar con un tutor/a de la Universidad de Valencia.

El tema del trabajo se establece de común acuerdo entre el/la estudiante y el tutor o tutora. En cualquier caso, la Comisión de Coordinación Académica organiza y garantiza la asignación de tema y tutor/a para todo alumnado matriculado. Para ello, con anterioridad al inicio del curso, la dirección del máster envía un correo al profesorado del centro con el objeto de que realice propuestas de temas relacionados con sus líneas de investigación. Estas propuestas se publican en el Aula Virtual del módulo del Trabajo Fin de Máster de forma que el alumnado pueda tenerlas en consideración. A principio de curso, se realiza una sesión informativa sobre el TFM (directrices, calendario, etc.) y el profesorado explica su propuesta. El alumnado puede elegir entre estas propuestas o proponer algún tema relacionado con la investigación de cualquier profesor o profesora del centro. Se establece un periodo de un mes para proceder a la elección de la dirección del trabajo y determinar el tema. Cada estudiante ha de presentar un plan de investigación, firmado por ambas partes (estudiante-tutor), que ha de ser aprobado por la CCA, quien tiene en cuenta la idoneidad del tema en relación con la línea investigadora del profesorado responsable.

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

El título de Máster en Investigación en Lenguas y Literaturas se implantó en el curso 2009-2010, aunque en este





### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

informe nos vamos a centrar en los datos del 2017-2018.

Antes de analizar los resultados de las encuestas, es importante comentar que el cuestionario de evaluación del profesorado se ha modificado, ya que se ha adaptado al Manual para la Evaluación de la Actividad Docente (PROGRAMA DOCENTIA) que actualmente está en fase piloto.

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 se alcanza un valor de 4.30 (ligeramente por encima de la media de la Universitat de València, 4.05) y supone una mejora con respecto a los dos cursos anteriores (4.05 y 3.82).

El ítem mejor valorado en este bloque es, *Se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente*, que ha obtenido un 4.45, estando por encima de la media de la UV que es de 4.18. El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el referente a *El material de estudio te ha facilitado el aprendizaje* que obtiene un 4.15 por encima de la media de la UV que es de 3.93. La CCA analiza cada curso las guías docentes y realiza un esfuerzo para poner a disposición del alumnado el material de estudio necesario.

En el bloque de **metodologías docentes**, la media para el curso 2017-2018 es de 4.38, por encima de la media de la UV (4.05). De nuevo aumentan ligeramente los resultados en relación con los dos cursos anteriores (4.09 y 3.71).

En este apartado, todos los ítems están calificados por encima del 4. El ítem mejor valorado, con un 4.49, es *Explica con claridad los conceptos que incluye en cada lección*. Con una calificación similar (entre 4.32 y 4.39) se halla el resto



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

de ítems de este apartado: *La estructura de las actividades es clara, lógica y organizada* (4.33), *Fomenta la participación* (4.37), *Potencia el trabajo autónomo* (4.32) y *La asistencia a las actividades formativas me ha ayudado a la comprensión y estudio de la asignatura* (4.39).

El grado de satisfacción con la **coordinación** entre el profesorado recibe una calificación de 4.29, de nuevo por encima de la media de la UV (3.96) y con unos resultados similares a los del curso anterior (4.31) y por encima del 2015-2016 (3.97).

En cuanto a la **actitud** del profesorado, consideran que *trata con respeto al alumnado* (4.69) y *es accesible* (4.56). En este bloque se obtiene una media de 4.63, frente al 4.69 y 4.10 de los cursos anteriores. De nuevo por encima de la media de la UV.

La satisfacción del estudiantado hacia la **atención tutorial** también es alta, puesto que han valorado este punto con un 4.48 (la media de la UV es de 4.26), en sintonía con el curso anterior (4.64) y ligeramente superior al 2015-2016 (3.79).

En cuanto a la **evaluación**, con la calificación de 4.34 se puede decir que están de acuerdo en considerar *coherente la relación entre el sistema de evaluación y las actividades desarrolladas*. Como en los apartados anteriores, los resultados están ligeramente por encima de la UV (4.08), son ligeramente inferiores a los del curso anterior (4.47) y han mejorado respecto a dos cursos antes (3.68).

Por último, en el bloque **global**, se obtiene 4.42 sobre la satisfacción con el profesor o profesora y 4.45 respecto a la pregunta de si *recomendaría al profesorado*.

En general, la CCA considera que los cambios que se han ido realizando en cuanto a la coordinación, modificaciones en el sistema de evaluación y metodologías docentes, han sido importantes en la evolución positiva de los datos.



### 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 en Investigación en Lenguas y Literaturas no ha tenido ninguna recomendación en relación con el personal académico, señalando que en el Seguimiento que se llevó a cabo, las tasas de PDI doctor y PDI a tiempo completo fueron evaluadas como satisfactorias. En la Renovación de la Acreditación se destacó que el personal académico reunía el nivel de cualificación académica requerido para el título y disponía de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora; no obstante, se nos recomendó mejorar la información ofrecida sobre la experiencia docente e investigadora del profesorado. La UVEG ha puesto a disposición del profesorado la posibilidad de elaborar una ficha personal, que se puede consultar en la ficha de cada asignatura o en el apartado sobre profesorado de la página web, en [+info]:

<https://www.uv.es/uvweb/master-investigacion-lenguas-literaturas/es/presentacion/profesorado/profesorado-uv-1285881618187.html>

Cabe destacar que cada dos años se ofertan las asignaturas al profesorado de la Facultad y la CCA aprueba los programas y el profesorado del curso siguiente. A pesar de este procedimiento, la CCA observa cierta estabilidad, sobre todo en los módulos más especializados.

#### 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				
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				



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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				
<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					
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					
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>PUNTOS DÉBILES</b>	<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		

La CCA considera que no existen puntos débiles en el apartado de captación y selección del PDI del máster. No obstante, continuará estando atenta en la aplicación de los criterios acordados en cuanto a los requisitos que ha de cumplir el profesorado, los procedimientos de coordinación a nivel vertical y horizontal, atendiendo al grado de satisfacción del alumnado puesto de manifiesto en las encuestas y en las reuniones periódicas.