

**E.RH2.1- Informe de evaluación y propuestas de mejora****MÁSTER EN POLÍTICA, GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES EDUCATIVAS****CURSO 2018-2019****DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

		EVIDENCIAS				
PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI	<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</li> </ul>	<b>Indicadores</b>				
		Total de PDI		<b>Puntuación</b>	<b>19</b>	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	<b>Puntuación</b>	<b>63,16%</b>	
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	<b>Puntuación</b>	<b>94,74%</b>	
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	<b>Puntuación</b>	<b>89,47%</b>	
		I.RH2.04	PDI por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
					<b>CU</b>	<b>26,32%</b>
					<b>TU</b>	<b>36,84%</b>
					<b>CEU</b>	<b>-</b>
					<b>TEU DOC</b>	<b>-</b>
					<b>TEU</b>	<b>-</b>
					<b>PCD</b>	<b>15,79%</b>
			<b>PAD</b>	<b>10,53%</b>		
			<b>PA</b>	<b>-</b>		
			<b>PC</b>	<b>-</b>		
			<b>Asociados</b>	<b>5,26%</b>		
			<b>Visitantes</b>	<b>-</b>		
			<b>Otros</b>	<b>5,26%</b>		



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>adecuado a los 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</li> </ul>	I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
				<b>CU</b>	<b>24,46%</b>
				<b>TU</b>	<b>32,99%</b>
				<b>CEU</b>	-
				<b>TEU DOC</b>	-
				<b>TEU</b>	-
				<b>PCD</b>	<b>25,92%</b>
				<b>PAD</b>	<b>8,97%</b>
				<b>PA</b>	-
				<b>PC</b>	-
			<b>Asociados</b>	<b>1,74%</b>	
			<b>Visitantes</b>	-	
			<b>Otros</b>	<b>5,92%</b>	
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>134</b>	
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>71</b>	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>45</b>	
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	<b>Puntuación</b>	<b>4,25</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

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>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 <i>Universitat de València</i>	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



### 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	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 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 las necesidades del programa formativo del Máster en Política, Gestión y Dirección de Organizaciones Educativas. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2018-19 distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten.

- El número de Catedráticos que impartió docencia fue de 5 profesores (26,32%) sobre un total de 19, los cuales impartieron el 24,46% del total de créditos.
- La mayoría del profesorado que imparte docencia en el máster es Titular de Universidad, siendo 7 profesores (36,84%) que imparten 32,99% de créditos.
- En cuanto al Profesorado Contratado Doctor, son 3 profesores (15,79%) e imparten el 25,92% de los créditos.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- El siguiente colectivo es el Profesorado Ayudante Doctor que lo componen 2 personas, lo cual supone un 10,53% del equipo docente, que asume un 8,97% de los créditos. La trayectoria e implicación del este profesorado hace asumir que, en el plazo previsto de tiempo, y siempre que las condiciones presupuestarias y legales lo permitan, este colectivo pasará a Profesorado Contratado Doctor.
- Por último, tenemos 1 profesor asociado (5,26%), que impartió tan solo 1,74% total de los créditos. No obstante, destacar que se trata de un profesional en el ámbito del máster, que aporta una nueva visión y perspectiva a los contenidos, vinculándolos más estrechamente con la realidad.
- Y una Profesora Emérita (catedrática) que también impartió un total de 5,92% de créditos.

La tasa de profesorado funcionario implicado en la titulación del Máster ha sido del 63,16% para el curso 2018-19, frente al 50% del curso anterior.

La tasa de profesorado a tiempo completo es del 89,47%, cifra que ha aumentado si la comparamos con los del curso anterior (83,33%) lo que contribuye a la estabilidad y continuidad del profesorado en la titulación.

La tasa de profesor doctor con docencia en la titulación es del 94,74%.

A partir de estos datos se puede afirmar que el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de las funciones docentes y atender a los estudiantes adecuadamente.

Como podemos observar, casi el 90% del profesorado es PDI a tiempo completo. Se incorpora un porcentaje mínimo de profesorado asociado, que asume muy poca carga docente, en el módulo de prácticas externas o en el de TFM cuando cumple la condición de PDI doctor/a. Casi el 85% de la docencia es asumida por profesorado CU, TU o PCD. Aunque se advierten mínimos composición del PDI, ésta garantiza la calidad docente, como veremos en el siguiente apartado.

A partir de estos datos se puede afirmar 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 2018-19 había 26 estudiantes.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

#### **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 del Máster reúne la adecuada experiencia profesional (134 trienios), docente (71 quinquenios) e investigadora (45 sexenios, casi un 95% de doctores/as) requerida para impartir docencia en la titulación adecuándose su perfil docente e investigador a las exigencias y peculiaridades de los estudios.

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

<b>EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL</b>			
	<b>TRINIENIOS</b>	<b>QUINQUENIOS</b>	<b>SEXENIOS</b>
Curso 2018-19	134	71	45
Curso 2017-18	147	74	47
Curso 2016-17	123	67	38
Curso 2015-16	132	67	35

Las profesoras y profesores pertenecen a cuatro departamentos de la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación: Teoría de la Educación, Educación Comparada e Historia de la Educación, Didáctica y Organización Escolar y Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, más una profesora del Departamento de Contabilidad de la Facultad de Economía, que aportan especialistas en las diferentes áreas de conocimiento y materias relacionadas del Máster.

Cabe señalar, además, que gran parte del profesorado del Máster participa en el Programa de Doctorado en Educación de la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, impartiendo cursos y/o dirigiendo tesis doctorales.

Podemos concluir apuntando que los datos se han mantenido ya que la plantilla de profesorado ha sido considerablemente estable en los diferentes cursos de implantación del plan de estudios.

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 muestran un descenso mínimo respecto del curso anterior, ya que, aunque la plantilla de profesorado se ha mantenido bastante estable en los últimos cursos, en el pasado se produce la incorporación -en un par de casos compartiendo asignaturas- de profesorado con menor experiencia.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

#### **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 la trayectoria profesional, docente e investigadora, del PDI del Máster se ajusta 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.**

Teniendo en cuenta la estructura del Plan de Estudios, el Máster oferta una asignatura denominada Prácticas Externas de 9 créditos.

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 los/as futuro/as egresados/as conozcan las complejidades de la política, la gestión y la dirección en las organizaciones educativas o departamentos educativos de otro tipo de organizaciones, y puedan poner en juego las herramientas proporcionadas por las diferentes asignaturas del plan de estudios, así como encontrar elementos que puedan utilizar en sus Trabajos Fin de Máster, si fuera el caso.

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. El/la tutor/a académicos se encargan del seguimiento del o la estudiante, pero el trabajo de puesta en común y discusión en torno a las competencias del título desde la facultad es compartido por los responsables de cada uno de los módulos.

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.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 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/la tutor/a de empresa ha de ser un o una profesional del campo de la educación (o de organizaciones no educativas pero con un departamento o tareas formativos) con experiencia en tareas de gestión y dirección.

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.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- 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.**

Con este módulo de 6 créditos se persigue que el/la estudiante muestre un progreso o maduración respecto de las competencias y los contenidos desarrollados en el máster a través de la ejecución de un trabajo de investigación. Los trabajos pueden adoptar distintas modalidades: trabajos de revisión bibliográfica o de especulación teórica, u otros que incluyan un estudio empírico. Para las personas que cursen el máster con orientación al Curso de formación sobre el desarrollo de la función directiva regulado por la Conselleria de Educació, Cultura i Esport), el TFM puede adoptar la forma de Aproximación al *Proyecto de dirección* (Modulo VI de dicho curso, que no cubre el máster).

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.

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 2010-11, pero en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2018-19.

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



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- 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 apartado de **Materiales y guía docente**, que obtiene una puntuación media de 4,14 (4,08 el global de los Máster de la Universitat), hay dos ítems: *se han completado los aspectos fundamentales planteados en la guía docente* (4,20) y *el material de estudio ha facilitado el aprendizaje* (4,08), ambos en la franja alta de una media global que en el histórico del Máster ha estado siempre entre 3,80 y 4,46. Los dos ítems se sitúan al nivel o ligeramente por encima de la media de los Máster de la Universitat (4,20 y 3,97, respectivamente).

En el apartado de **Metodologías docentes**, la puntuación media es también de 4,14 (4,08 para el resto de Másteres de la UV). Se compone de 5 ítems:

- explica con claridad los conceptos...* (4,20)
- la estructura de las actividades es clara, lógica y organizada...* (4,07)
- fomenta la participación en las diferentes actividades* (4,13)
- potencia el trabajo autónomo de los estudiantes* (4,18)
- la asistencia a las diferentes actividades formativas me ha ayudado a la comprensión i estudio de la asignatura* (4,10)

En todos los casos, las puntuaciones son cercanas o superan la de los Máster de la institución, y la media se sitúa en los puntajes más altos del histórico de la titulación.

En el apartado de **Coordinación**, el único ítem *-el trabajo del profesor se integra satisfactoriamente en el realizado por otros profesores-* obtiene una puntuación de 4,04, mínimamente por encima del 4,00 del resto de Máster, y el mejor puntaje desde que se incluye este aspecto, los últimos tres cursos.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En el apartado de **Actitud**, el carácter respetuoso del profesorado (4,79, respecto del 4,00 del resto de Máster) y su accesibilidad y disponibilidad (4,74, por encima del 4,52 del resto de Máster) da una media de 4,75, el puntaje más alto en el histórico de la titulación.

En el apartado de **Atención de alumnos**, la utilizada de la atención tutorial es valorada con 4,63 (4,33, el resto de Máster), y es, de nuevo, el puntaje más alto en la trayectoria del Máster.

En el apartado de **Evaluación**, la coherencia del sistema de evaluación con las actividades desarrolladas es puntuada con un 4,11 (4,09, el resto de Máster), a la altura de las mejores puntuaciones en el histórico del Máster.

En el **Global**, la puntuación es de 4,25, 4,21 en la satisfacción con las profesoras y los profesores, y 4,23 cuando se les pregunta si lo/la recomendaría a otros/as estudiantes (4,01 y 4,06, respectivamente, en el resto de Máster). Con la excepción del curso 2015-16, que se obtuvo la puntuación de 4,38, es la mejor evaluación del profesorado del Máster.

**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 el informe de la Renovación de la Acreditación del año 2016, el apartado sobre el personal académico fue valorado con un Satisfactorio indicando que el personal académico que imparte docencia es suficiente y adecuado, de acuerdo con las características del título y el número de estudiantes. *No obstante, también se nos indicó que ...*"de las audiencias celebradas, cabría contemplar la posibilidad de incrementar ligeramente el número de profesores ligados a la práctica profesional".

La presencia de profesores ligados a la práctica profesional, no prevista en principio en la memoria de verificación, puede darse en las asignaturas cuando el profesorado invita a sus clases a profesionales de la práctica. Otro elemento a tener en cuenta -objeto de preocupación de la CCA y el profesorado del Máster en cursos anteriores, por su disminución- es la presencia entre el estudiantado de profesionales en ejercicio que puedan aportar el punto de vista de la práctica en las organizaciones educativas al desarrollo de las clases. Se confía en un repunte de esa presencia al confirmarse la validez de los estudios del Máster a efectos de la formación para la función directiva y su ponderación en las oposiciones, que pueden hacer atractiva la opción del Máster en términos de mejora de posibilidades de acceso a y promoción en el puesto de trabajo. La presencia en las clases de profesorado con experiencia y con interés por acceder a la dirección ofrece un



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

contrapunto interesante a los contenidos de las diferentes asignaturas.

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 hasta la fecha (únicamente se ha incorporado el Profesor Vicente Pla Vivas), lo que 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 estudiantes matriculados.

#### VALORACIÓN

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**

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS****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.

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.

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>	<b>AGENTE</b>