



**E.RH2.1- Informe de evaluación y propuestas de mejora
 MASTER EN DIRECCIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TURISMO
 CURSO 2017-18**

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 	Indicadores																													
		Total de PDI		Puntuación 26																											
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	Puntuación 65,38%																											
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	Puntuación 76,92%																											
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	Puntuación 76,92%																											
		I.RH2.04	Número de PDI por cuerpos docentes	Puntuación	<table border="1"> <thead> <tr> <th>CATEGORIA</th> <th>Número</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>CU</td><td>3</td></tr> <tr><td>TU</td><td>12</td></tr> <tr><td>CEU</td><td>1</td></tr> <tr><td>TEU DOC</td><td>1</td></tr> <tr><td>TEU</td><td></td></tr> <tr><td>PCD</td><td>2</td></tr> <tr><td>PAD</td><td>1</td></tr> <tr><td>PA</td><td></td></tr> <tr><td>PC</td><td></td></tr> <tr><td>Asociados</td><td>5</td></tr> <tr><td>Visitantes</td><td></td></tr> <tr><td>Otros</td><td>1</td></tr> </tbody> </table>	CATEGORIA	Número	CU	3	TU	12	CEU	1	TEU DOC	1	TEU		PCD	2	PAD	1	PA		PC		Asociados	5	Visitantes		Otros	1
		CATEGORIA	Número																												
		CU	3																												
		TU	12																												
		CEU	1																												
TEU DOC	1																														
TEU																															
PCD	2																														
PAD	1																														
PA																															
PC																															
Asociados	5																														
Visitantes																															
Otros	1																														



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>disciplinas del plan de estudios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas. • 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). 	I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	Puntuación	CATEGORIA	Número
				CU	3,00
				TU	39,90
				CEU	2,50
				TEU DOC	6,50
				TEU	
				PCD	6,30
				PAD	4,90
				PA	
				PC	
			Asociados	13,90	
			Visitantes		
			Otros	0,5	
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	Puntuación	161	
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	Puntuación	78	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	Puntuación	32	
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	Puntuación	4,53	



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.

SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES

- 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

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 Dirección y Planificación del Turismo. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2017-18 distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten.

El número de Catedráticos que impartió docencia en el curso 2014-15 fue de 3 profesores sobre un total de 26, los cuales impartieron 3 créditos.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

La mayoría de créditos de docencia en el máster son impartidos por 12 profesores Titular de Universidad y un Catedrático de Escuela Universitaria, sobre 42,4 créditos.

El número de TEU doctores que impartió docencia fue de 1 profesor, que impartió 6,5 créditos.

El número de PCD que impartió docencia fue de 2 profesores, los cuales impartieron 6,3 créditos.

El número de PAD que impartió docencia fue de 1 profesor, los cuales impartieron 4,9 créditos.

El número de Asociados que impartió docencia fue de 5 profesores, los cuales impartieron 13,9 créditos.

La tasa de profesor doctor con docencia en la titulación es del 76,92% inferior al curso anterior. No obstante, es importante destacar que la mayoría de asociados 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 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. La tasa de profesorado asociado con docencia en la Titulación se ha mantenido entre el 9 y el 19% en los últimos años.

La tasa de profesorado funcionario implicado en la Titulación ha sido del 65,38% inferior al curso anterior, pero superior a cursos anteriores y dedicado a las asignaturas presenciales de la titulación.

La tasa de profesorado a tiempo completo es del 76,92% inferior a cursos anteriores, pero suficiente para contribuir a la estabilidad y continuidad del profesorado en la titulación.

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 2017-18 había 29 estudiantes matriculados de nuevo ingreso e impartieron docencia 26 profesores de la Universitat de València.



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 de la UV y en concreto en el Máster en Dirección y Planificación del Turismo 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.

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.

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

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL			
	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Número	161	78	32

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado funcionario (Catedrático de Universidad y Titular de Universidad), los cuales son el 57,7% de la plantilla (15 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 ya que la plantilla de profesorado ha sido estable en los diferentes cursos de implantación del plan de estudios.



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 los currículum 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.

Teniendo en cuenta la estructura del Plan de Estudios, el Máster en Dirección y Planificación del Turismo oferta una asignatura denominada Prácticas Externas de 9 créditos y con carácter obligatorio.

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.

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.*

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.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 Acreditación para los tutores de empresa o institución.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

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.*



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

En el plan de estudios del Máster en Dirección y Planificación del Turismo se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 10 créditos.

En este sentido, se ofrece a los estudiantes la posibilidad de realizar dos tipos de TFM:

- a) TFM con enfoque investigador*
- b) TFM con enfoque profesional*

Dado el carácter profesional del Máster se considera que el TFM debería plantearse dentro de la tipología profesional.

Un TFM con enfoque profesional, puede estar relacionado con las prácticas realizadas en empresas o instituciones, pero también puede realizarse para estudiar una problemática concreta de una empresa/institución o sector. Con este fin, lo/as estudiantes deberán recurrir a la literatura e informes externos (i.e. Passport, bases de datos) y sobre la problemática a estudio tiene que indicar qué soluciones aporta o aportaría. En este caso, el punto fuerte deberá ser la correcta descripción de la empresa o sector (por ejemplo a través de un análisis de fortalezas y debilidades; amenazas y oportunidades en base a una información secundaria robusta, externa e interna) y de la problemática específica seleccionada, así como de la rigurosidad en la solución a los problemas planteados en base a las metodologías aprendidas en el Máster. Se recomienda incluir investigación cualitativa y se valorará si es cuantitativa, pero en ningún caso se considerará obligatorio.

No obstante lo anterior, el estudiante también puede confeccionar un TFM con enfoque investigador, en el que se plantee una pregunta de investigación o hipótesis y persiga, a partir de una profunda revisión de la literatura académica existente, dar respuesta a dicha pregunta mediante el planteamiento de una investigación, con una metodología cualitativa y/o cuantitativa robusta, la propuesta de conclusiones y de líneas de investigación futuras. Por lo tanto, los puntos fuertes de este tipo de trabajos deberán ser la revisión de la literatura y la metodología de una investigación empírica que se plantee para contrastar la/s hipótesis planteadas.

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.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

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

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

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

El título de Máster en Dirección y Planificación del turismo se implantó en el curso 2007-08, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2017-18.

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.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Posteriormente vamos a ir analizando los bloques de la encuesta, pero antes de realizar el análisis es importante destacar que todos los ítems han mejorado las puntuaciones con respecto a las obtenidas en la anualidad anterior y además son superiores a la media del global de másteres, obteniendo todos una media superior a 4.

En el bloque de materiales y guía docente el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,56. El ítem mejor valorado en este bloque es, se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente.

En el bloque de metodologías docentes el resultado es igualmente positivo, ya que se alcanza un valor de 4,51 y todos los ítems se encuentran alrededor de este valor. Los ítems mejor valorados en este bloque son, el profesor/a fomenta la participación en las diferentes actividades y la estructura de las actividades es clara, lógica y organizada.

En el bloque de coordinación, el único ítem del mismo tiene una valoración de 4,53 (el trabajo del profesor/a se integra satisfactoriamente con el trabajo realizado por otros profesores/as)

En el bloque de actitud el resultado es altamente positivo, ya que se alcanza un valor de 4,77. El ítem mejor valorado en este bloque es, el profesor/a es respetuoso con los alumnos, que ha obtenido un 4,80.

En el bloque de atención a los alumnos el resultado es igualmente positivo, ya que se alcanza un valor de 4,62 el único ítem: me han resultado útil la atención tutorial recibida por profesor/a.

En el bloque evaluación el resultado es igualmente positivo con un 4,47 en el único ítem: el sistema de evaluación es coherente con las actividades desarrolladas.

Por último, en el bloque de global el resultado es igualmente positivo, ya que se alcanza un valor de 4,56. El ítem mejor valorado en este bloque es, en general, estoy satisfecho/a con lo aprendido por este profesor/a con un 4,58 y recomendaría este profesor/a a otros alumnos, que ha obtenido un 4,54.



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 Dirección y Planificación del Turismo 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.

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

VALORACIÓN

	A	B	C	D	EI
El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico)	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				



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.

Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).

PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE