

Conclusiones y propuestas de mejora de la jornada

Retos en la formación universitaria en el ámbito del turismo

La jornada *Retos en la formación universitaria en el ámbito del Turismo*, que tuvo lugar el 27 de febrero de 2019 en la Facultad de Turismo de la Universidad de Girona, fue un espacio de diálogo y reflexión en el que representantes del mundo empresarial y del mundo universitario fortalecieron sinergias para conseguir una mejora en los programas formativos.

A continuación, se exponen las principales conclusiones, que se han estructurado mediante los cuatro cuadrantes de un DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades).

<p>FORTALEZAS</p> <p>Volumen sustancial de estudiantes (5.325 el año 2018) y titulados (unos 800 anuales).</p> <p>Buena formación en Planificación y gestión pública de destinos y Alojamiento. Buena formación en empresa de destino; se aseguran profesionales que sean capaces de interconectar los procesos de la empresa.</p> <p>Satisfacción notable de los graduados recientes, y de los graduados en cuanto a la formación teórica y práctica.</p> <p>Buena colaboración del sector con las prácticas de los estudiantes y buena valoración de los estudiantes (6.7) de las prácticas externas.</p> <p>Elevada tasa de empleo (85%).</p> <p>Los empleadores valoran con un notable (7.4) la formación de las personas recientemente tituladas en Turismo.</p> <p>Un 76% de las empresas ofrecen prácticas, y un 55% han utilizado las bolsas de trabajo.</p>	<p>DEBILIDADES</p> <p>Formación universitaria reciente (RD 604/1996), en muchos casos proveniente de la integración de centros de formación superior a universidades.</p> <p>Al ser formación interdisciplinaria, el currículum tiene el riesgo de quedar como un conglomerado desconectado. Profesorado implicado de otros departamentos (empresa, derecho...) a menudo no conocedores del sector.</p> <p>Poca formación sobre empresas de intermediación y formación sobre gestión de Destino (sostenibilidad, servicios de inteligencia Turística).</p> <p>Pocas materias en el ámbito de las TIC.</p> <p>Utilidad del trabajo de final de grado valorada por debajo de la media.</p> <p>Baja tasa de adecuación específica (61% que hacen funciones propias de la titulación). Tasa de no adecuación alta en comparación con otras titulaciones (23% hacen funciones de nivel no universitario) comparada con otras titulaciones.</p> <p>Condiciones laborales: salarios más bajos que otras titulaciones.</p> <p>Baja intención de repetir la carrera (48%)</p> <p>Los empresarios encuentran déficits en Idiomas y en Competencias personales (esfuerzo, pro actividad...).</p>
<p>OPORTUNIDADES</p> <p>Desintermediación real</p> <p>Blockchain: permitirá llegar al distribuidor real</p> <p>Afrontar problemas\retos del sector turístico</p> <p>Oferta de títulos propios profesionalizadores.</p> <p>Acreditación de centros.</p> <p>Prospectiva de aumento de empleo (53%), y el principal motivo es la expansión de la empresa (68%).</p>	<p>AMENAZAS</p> <p>Suprintermediación o Hipermediación de los servicios.</p> <p>Las empresas de destino tienen que "comprar" estos servicios, y la pérdida de beneficios revierte en las condiciones laborales. Los puestos de trabajo calificados se encuentran centralizados en estas empresas.</p> <p>Los datos (<i>big data, business intelligence</i>) se concentran en <i>search engines</i>, empresas de hipermediación, etc. y representan un coste añadido al sector.</p> <p>Desconocimiento por parte de las empresas del perfil de formación de los graduados en Turismo.</p> <p>Fuerte presencia de microempresas y PYMES.</p>

	Desorientación de los estudiantes cuando se matriculan en cuanto a la formación y a las condiciones del sector (jornada, etc.).
--	---

Para resolver los déficits en cuanto a la cobertura de la formación:

1. Introducir formación sobre las empresas de intermediación y formación sobre la gestión del destino.
2. Incrementar la formación digital entendida como el conocimiento de las aplicaciones y métodos de análisis de datos (para tener capacidad crítica de elección y de análisis), pero no para desarrollar nuevas aplicaciones o métodos estadísticos.
3. Mejorar el trabajo en las competencias transversales relacionadas con la resolución de problemas y la toma de decisiones e idiomas.
4. Mejorar el trabajo en las competencias específicas relacionadas con la capacidad de trabajar en situaciones complejas, intensas e imprevistas; la inquietud por la mejora continuada y la excelencia; la falta de capacidad para interpretar datos; la capacidad analítica para entender el comportamiento de la demanda del sector, y el conocimiento de todas las dimensiones del productos/servicios ofrecidos.
5. Mejorar el diseño y desarrollo de los trabajos de fin de grado (TFG) de forma que se aumente su calidad y, en especial, aumente la satisfacción de los estudiantes.
6. Valorar, para los másteres profesionalizadores, si es pertinente un máster oficial (que tiene unos requisitos mínimos en cuanto al porcentaje de doctores que lo imparten), o si es más pertinente un máster propio.
7. Sensibilizar sobre la necesidad de formación continuada (*lifelong learning*), con el fin de incluir todos los posibles ámbitos profesionales en los que la formación universitaria no puede profundizar (formación en gestión de *revenue*, análisis financiero para la dirección hotelera, gestión de recursos humanos, *big data* para los servicios de inteligencia turística ...).
8. Agilizar los procesos de revisión de los planes de estudio. Ya sea por simplificación de los procesos de Verificación existentes, o bien por un diseño del plan de estudios (diseño modular, resultados de aprendizaje genéricos) que permitan la adaptación sin necesidad de modificar toda la memoria.

Para resolver los retos de la interdisciplinariedad del Turismo:

1. Mejorar la alineación de la estructura de la Universidad al perfil y a la demanda social de unos estudios tan interdisciplinarios como son los de Turismo, mediante: grupos de investigación, institutos de investigación, ámbitos, áreas, departamentos; asegurando una mejor vinculación en el sector profesional.

Para incrementar la empleabilidad y la calidad en la ocupación de las personas tituladas:

1. Estrategia para mejorar el conocimiento de los graduados en Turismo por parte de las empresas del sector por un lado, y el conocimiento de las necesidades del sector por la otra, con el fin de aumentar la satisfacción de los graduados y su adecuación al puesto de trabajo.
2. No incrementar la oferta de estudios, puesto que actualmente hay mucha más oferta que demanda y, los resultados de inserción laboral no justifican un aumento de oferta.



3. Es necesario que todos los futuros estudiantes sepan que hay que disponer de un nivel de inglés muy elevado, así como es deseable conocer más de una lengua. Estrategias como aumentar la impartición de la docencia en inglés y la obligatoriedad de entregar actividades en este idioma (trabajos y exposiciones), mejorarán esta competencia lingüística.
4. La formación específica en *peer to peer* real, el *blockchain* y empresas nacionales de intermediación, podrían favorecer la calidad del empleo en las empresas de destino, y por lo tanto la satisfacción de los graduados y empleadores.