



Facultad de Economía,
Empresa y Turismo
Universidad de La Laguna

PROYECTO DE FIN DE MÁSTER

**"ANÁLISIS DE LA
IMPORTANCIA DE LA
FORMACIÓN Y EL EMPLEO
EN EL SECTOR TURÍSTICO"**

MÁSTER OFICIAL EN DIRECCIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TURISMO

ALUMNO: JOSÉ MANUEL DORTA BARREDA

TUTOR: AGUSTÍN SANTANA TALAVERA

1.- INTRODUCCIÓN.....	4
2.- METODOLOGÍA, REVISIÓN DOCUMENTAL Y MARCO TEÓRICO.	5
3.- EL PROYECTO.....	7
4.- FORMACIÓN PROFESIONAL SUPERIOR.....	10
5.- LA FORMACIÓN EN EL AÑO 2000. INFORME FORTUR.....	11
6.- REVISIÓN DE INDICADORES.....	13
7.- ALGUNAS CARENCIAS DETECTADAS.....	38
8.- ALGUNAS CAUSAS POSIBLES.....	41
9.- SOBRE LA RESPONSABILIDAD DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS.....	42
10.- DE LA FORMACIÓN A LA FORMACIÓN DUAL. COMPARACIÓN CON OTRAS TITULACIONES NO ESPAÑOLAS.....	44
• 10.1.- FORMACIÓN PROFESIONAL.....	45
• 10.2.- FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL.	47
• 10.3.- FORMACIÓN UNIVERSITARIA.	62
• 10.4.- FORMACIÓN UNIVERSITARIA DUAL.....	64
11.- ANÁLISIS PREVIO.....	69
12.- INDICADORES PRINCIPALES Y RESULTADOS.....	73
13.- ALGUNAS PROPUESTAS DEL TFM.....	76
14.- BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.....	79
15.-ANEXOS: CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN. OTROS INDICADORES.....	83

AGRADECIMIENTOS:

A mi hermana M^a del Carmen, mis hijos Josefina y Manuel Enrique, D. Agustín Santana Talavera, compañeros, y profesores colaboradores del TFM. de la U.L.L.

RESUMEN: El principal reto para este TFM es el resaltar el rol fundamental y determinante que juega una eficiente formación para el empleo en general y en el sector turístico en particular, para lograr la inserción en el sector turístico de los estudiantes. Se realizará una investigación documental y comparativa de algunas variables relacionadas como las Instituciones, la actividad formativa y la carrera profesional de los alumnos, las interconexiones entre formadores y empresarios y sus márgenes de mejora, la propuesta de ideas y métodos adecuados para la obtención de resultados óptimos, el grado de implantación y aceptación de la oferta formativa actual en nuestro entorno y proponer en este TFM a la Formación Dual alemana -adaptada con las condiciones socioculturales españolas- como modelo inspirador que colabore en la obtención de mejores resultados, al tratarse de un modelo de reciente implantación y no del todo desarrollado.

Abstract: The main challenge for this TFM is to highlight the fundamental and determining role played by an efficient training for employment in general and in the tourism sector in particular, to achieve insertion of students into the tourism sector. There will be a documentary and comparative research and some related variables such as the institutions, the training activity and the professional career of the students, the interconnections between trainers and entrepreneurs and their margins of improvement, the proposal of ideas and appropriate methods for obtaining optimal results, the degree of implementation and acceptance of the current training offer in our environment and propose the German Dual Training -adapted to the Spanish socio-cultural conditions-, as an inspiring model that collaborates in obtaining better results, as it is a recent model implantation and not fully developed.

Abstrakt: Die Hauptherausforderung für diese TFM besteht darin, die grundlegende und entscheidende Rolle einer effizienten Ausbildung für die Beschäftigung im Allgemeinen und für den Tourismus im Besonderen hervorzuheben, um eine Einbeziehung der Studenten in den Tourismussektor zu erreichen. Es werden eine dokumentarische und vergleichende Forschung durchgeführt, sowie einige verknüpfte Variablen, wie die Institutionen, die Ausbildungstätigkeit und die berufliche Laufbahn der Studenten, die Verbindungen zwischen Ausbildern und Unternehmern und ihre Verbesserungsspielräume, genutzt. Des Weiteren werden Ideen und geeignete Methoden zur Erzielung von optimalen Ergebnissen vorgeschlagen, der Umsetzungsgrad und die Akzeptanz des aktuellen Ausbildungsangebots in unserem Umfeld abgewogen und die deutsche duale Ausbildung - angepasst an die spanischen soziokulturellen Gegebenheiten - als inspirierendes Modell vorgeschlagen, das durch die Zusammenarbeit bessere Ergebnisse erzielt, wobei es sich um ein neues Modell handelt, das noch nicht voll entwickelt ist

1.- INTRODUCCIÓN.

-”Tan solo hay tres grupos de personas: los que hacen que las cosas pasen, los que miran las cosas que pasan y los que preguntan qué pasó”. (Nicholas Murray Butler, s.f).

Esta frase describe el objetivo en la redacción del TFM por la importancia de la Formación para el Empleo en el sector turístico. El principal reto para este TFM es el resaltar el rol fundamental y determinante que juega una eficiente formación para el empleo en general y en el sector turístico en particular, para lograr la inserción en el sector turístico de los estudiantes. Se realizará una investigación documental y comparativa de algunas variables relacionadas como las Instituciones, la actividad formativa y la carrera profesional de los alumnos, las interconexiones entre formadores y empresarios y sus márgenes de mejora, la propuesta de ideas y métodos adecuados para la obtención de resultados óptimos, el grado de implantación y aceptación de la oferta formativa actual en nuestro entorno y proponer en este TFM a la Formación Dual alemana -adaptada con las condiciones socioculturales españolas- como modelo inspirador que colabore en la obtención de mejores resultados, al tratarse de un modelo de reciente implantación y no del todo desarrollado.

Se insistirá en la colaboración y participación general consensuada, dado el enorme grado de responsabilidad y hasta por un posible y necesario cambio de paradigma a nivel de hipótesis, en virtud a la actual coyuntura económica, socio-laboral y la descoordinación y/o desconexión entre formación profesional y universitaria actual, con las necesidades de recursos humanos cualificados de las empresas, su actividad productiva y las carencias detectadas y recogidas en Informes Estatales del Mercado de trabajo de los jóvenes a nivel nacional e Informes Estadísticos incorporados en el Proyecto de Investigación.

En la hipótesis principal, se detallan algunas características de Los Programas Formativos aplicados en otros países que evitan desequilibrios y revalorizan aspectos menos eficientes de sus sistemas, ya que, diversifican y especializan contenidos siendo, además, financieramente sostenibles, quitando presión a los recursos disponibles del sistema; están principalmente fundamentados en valores como: la igualdad de oportunidades, el mérito y el esfuerzo personal.

Tal como surge de los objetivos del proyecto, la metodología estará canalizada por un análisis teórico de algunos modelos formativos, sus características y una exploración cuantitativa y cualitativa que posibilite la calificación, con mejor criterio, del grado de

implantación y aceptación de la oferta formativa actual en nuestro entorno, sus márgenes de mejora, propuestas de ideas y métodos adecuados para la obtención de resultados óptimos deseados por todos.

2.- METODOLOGÍA, REVISIÓN DOCUMENTAL Y MARCO TEÓRICO.

Tal como surge de los objetivos del proyecto - análisis de la oferta formativa actual, su incidencia sobre el empleo, márgenes de mejora, propuestas, y métodos para obtener resultados óptimos- el relato contará con una narrativa amplia, variada y donde el principal reto para la investigación es resaltar el rol fundamental y determinante que juega una eficiente formación para el empleo en general y en el sector turístico en particular para -y a través de una formación cualificada- lograr la inserción en el sector turístico de los estudiantes. Así se analizará comparativamente y asumiendo la inexistencia de algunas variables relacionadas, el rol de las Instituciones, se evaluará el grado de conocimiento e implantación de la actividad formativa en el posterior desarrollo de la carrera profesional de los alumnos -con especial atención de indicadores del mercado de trabajo juvenil-, se analizarán las interconexiones existentes y deseables entre formadores y empresarios -detectando debilidades y fortalezas-, se evaluará y estimará el impacto de la incorporación ya iniciada de la formación dual, se analizarán las políticas de formación europea y su influencia en Canarias.

En Europa, se analizó la inserción laboral de los egresados universitarios, con el estudio "Careers after Higher Education: a European Research Survey," por parte de Cheers Learning Services (2002), para informar sobre el empleo de los egresados y la relevancia para tomar decisiones de las instituciones, los políticos y los estudiantes sobre titulaciones y carreras profesionales.

Otro proyecto de interés fue el Reflex (2004): "Research on the Flexible Professional in the Knowledge Society," de la U.E. y con graduados con cinco años de experiencia profesional. El objetivo global de Reflex se centró en: 1/ las competencias requeridas por los graduados en Educación Superior para integrarse en la sociedad del conocimiento, 2/ el papel de las universidades en desarrollar dichas competencias y 3/ la resolución de los desajustes entre expectativas y características de los trabajos a posteriori.

Es interesante el estudio realizado por el INE, sobre los resultados de la "Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios -EILU- (2014)". Muestra información sobre la situación laboral y el acceso al mercado de trabajo de los titulados (curso 2009-2010) y

ofrece resultados relacionando el entorno demográfico y universitario, educación y aprendizaje, proceso de incorporación al empleo, adecuación estudios- empleo y movilidad geográfica.

En el Informe de "Resultados del Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios. Edición Máster, 2017" del -OEEU-, Michavila, F. et al. (2017) afirman que la educación es una pieza clave y muy relevante en el desarrollo de la sociedad. La enseñanza superior, no sólo incrementan productividad y competencias laborales de las personas - siendo un importante motor de transformación económica-, sino que aumenta capacidades y libertades individuales como base de una sociedad. La irrupción de los másteres universitarios en la oferta formativa (E.E.E.S)., suponen una nueva realidad entre la formación y el mercado laboral, aún en definición y conocimiento en profundidad.

Al estudiar las áreas y los instrumentos de la política turística, entre los coyunturales según Díaz Pérez, F.M., Pulido Fernández, J. I. et al. (2012), y como medidas de mejora de la formación de los RR.HH. del sector turístico, estaría la adecuación de la formación de los requerimientos de los mercados turísticos, en distintos campos: idiomas, formación profesional y universitaria

El marco referencial del estudio tiene como antecedente las investigaciones realizadas en el Informe Fortur: "Estudio sobre la realidad actual de la formación en el sector turístico en la isla de Tenerife" realizado por el Laboratorio de Antropología Social de la Universidad de La Laguna en el año 2000 -al que revisaremos y analizaremos en el año 2019- para que las consideraciones teóricas del estudio, ayuden a comprender el cambio producido desde entonces. Se formularán nuevas hipótesis de investigación, analizando con amplitud: variables, causas y modos de comprensión de la realidad formativa actual; para superar el reto metodológico propuesto -conociendo la amplitud y dificultad por la amplitud de ratios, características y variables a analizar- se incorporan algunas técnicas cualitativas y cuantitativas -con objetivos específicos previstos- para resolver y superar dichas dificultades. Se incluyen técnicas "exploratorias" conducentes al problema planteado y "descriptivas" para contextualizar contexto y objeto de la investigación, que permitan, la interpretación de los datos con rigor científico y dentro de su contexto porque la teoría, tratada ordenada y coherentemente, es la base fundamental que sustenta una investigación. El proyecto de investigación presentado aquí, explora autores y conceptos explicativos del porqué de las propuestas y su desarrollo teórico; permite la interpretación de resultados, la formulación de conclusiones, planteamiento de ideas y juicios en esta investigación.

3.- EL PROYECTO.

Iniciamos el cumplimiento del principal objetivo del proyecto, resaltando el papel determinante de la formación en el empleo y estableciendo propuestas que cohesionan a los agentes implicados y favorecen las relaciones académicas, empresariales y a la sociedad en su conjunto. Esta tarea provoca que los encargados en organizaciones turísticas, comprendan ampliamente actividades multidisciplinares, técnicas analíticas, conocimientos y tecnología, lo que permite a los responsables de los RR.HH. innovar en las empresas, innovando en las personas y en los empleados, como el sujeto primordial de la actividad empresarial; y no, como mero instrumento de la misma. Además supone una modificación -y desde el punto de vista de la formación turística- un compromiso responsable con la organización, respetando sus necesidades y tratando de dar respuesta con un contrato emocional para cumplir los objetivos empresariales, y permitir su desarrollo y mejora personal. El proyecto es también un nuevo reto, generador de sinergias y un compromiso con el entorno y para ello ponemos a las personas en el centro de todas las toma de decisiones, porque según Lawrence (1972), la organización es la coordinación de distintas actividades de participantes individuales con el objeto de efectuar transacciones planeadas con el ambiente.

Por lo expuesto anteriormente y para una mejor comprensión del reto planteado, es necesario recordar que existen distintos tipos de educación que son desarrollados durante la vida de los individuos. Así, la Educación profesional son los estudios realizados por personas que le habilitan para ejercer una profesión, mientras que la Capacitación es un proceso educativo donde las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades, competencias y actitudes, como manifestaba Chiavenato, L. (2007), porque en la capacitación se recoge un concepto más amplio que el tradicional de formación, con personas que tienen un compromiso con la organización en la que trabajan. La capacitación no sólo prepara técnicamente sino brinda oportunidades para el desarrollo personal contribuyendo al cambio de actitudes y permitiendo un “Plan de carreras” y un “Desarrollo personal”. Por ello, la Formación profesional y la Capacitación, se pueden desarrollar dentro de la organización siguiendo las siguientes prácticas: fomentar la formación en el puesto, establecer programas de formación universales y equitativos y desarrollar programas acordes a la capacidad de las personas.

Además hablamos de la “Excelencia” que no debemos considerarla como moda en terminología empresarial, ya que es un compromiso por parte de los dirigentes de las empresas, y todas sus personas vinculadas para beneficio y bienestar de los implicados en los procesos: -directa o indirectamente- e incluyendo a trabajadores, la sociedad presente y la futura.

Peters y Waterman (1982) afirmaban que es rotundamente imprescindible contar con las personas, destacando así la perspectiva singularizadora de las mismas y considerándolas la fuente principal del aumento de la productividad frente al capital o la automatización. Igualmente Clifford y Cavanagh (1985) consideran que las empresas de alto crecimiento comprenden a la perfección que la fuente del éxito duradero está en las personas porque ni los productos, ni la tecnología, ni la buena reputación, ni la capacidad financiera pueden conseguirse, sin las personas y así al tratar con las personas, las empresas con éxito remarcan en sus puntos fuertes y no en los débiles.

Debemos resaltar igualmente -como figura en el reto del TFM- a la formación como motor de competitividad y desarrollo sostenible, porque los “Objetivos de Desarrollo Sostenible” (ODS) de la UNESCO y la “Educación para el Desarrollo Sostenible” (EDS), describen que la Educación empodera a las personas para que cambien su manera de pensar y trabajen hacia un futuro sostenible. Asimismo, habilita a los educandos para tomar decisiones fundamentales y adoptar medidas responsables en favor de la integridad del medio ambiente y la viabilidad de la economía porque pretende, lograr la justicia social para generaciones actuales y venideras y respetando la diversidad cultural. Es por tanto, un aprendizaje a lo largo de toda la vida y parte integrante de una educación de calidad, integral y transformativa que atañe al contenido, al entorno, a los resultados del aprendizaje y a la Pedagogía para lograr su propósito transformando a la sociedad. Por ello, concibe la enseñanza y el aprendizaje de un modo interactivo, centrado en los educandos que posibilite un aprendizaje exploratorio, transformativo y orientado hacia la acción. Los Sistemas Educativos son general e intrínsecamente, muy complejos y a modo de ejemplo, algunos países de la OCDE duplicaron y triplicaron su gasto educativo (1970-1994), sin obtener resultados significativos.

Es actualmente relevante resaltar que las empresas y su “Dirección de Personas” (DPP) utilizan el “Mentoring” y el “Coaching” como técnicas vanguardistas que proporcionan capacitación, contribuyen al aprendizaje y a la gestión del conocimiento de los individuos en las empresas. Así, el “desarrollo personal” y el “desarrollo organizacional” deben llevarse a cabo de forma honesta, participativa y democrática porque el “Mentoring” -ya sea situacional o formal- ayuda a conseguir la plena integración de las personas en la “cultura empresarial” donde una persona acompaña a nuevos y antiguos trabajadores durante su capacitación, mientras las acciones del “Coaching” van dirigidas principalmente al campo de la productividad, entrenando personas y mejorando el rendimiento en el trabajo. En definitiva, el “Desarrollo Profesional” son acciones que proporcionan el crecimiento individual y como consecuencia directa de la capacitación, el “Desarrollo Personal” no trata tanto de conocer “qué sabe” una persona sino “qué sabe hacer”, como manifestaba Randel,

G. (1989), y donde se incluye un plan de carrera y gestión de competencias en la cualificación, el talento y el talante. Además, el “Desarrollo Organizacional” es un organismo vivo capaz de crecer, desarrollarse y que refleja la Cultura de empresa aglutinando: valores, símbolos y rituales compartidos y es que en las organizaciones, el conocimiento está en sus documentos, rutinas, procesos, prácticas y normas y que como sostiene Itami, H. (1987), añade valor a la organización, permitiéndole aumentar su ventaja competitiva.

En este punto en el análisis documental de variables propuestas en la hipótesis de investigación, es necesario señalar además, la importancia de una buena motivación y posterior satisfacción en los puestos de trabajo, así como la conexión determinante entre nivel educativo y salud laboral.

Observamos que las teorías que intentan dar explicación al significado de “Motivación” - que no son recetas a aplicar-, tratan de identificar el interior de las personas, sus necesidades y estímulos. También estudian cómo se dirigen y producen determinados comportamientos en los centros de trabajo, siendo conocidas en este sentido, la “Jerarquía de las Necesidades” de Maslow, A.H. (1943), “ Las ERC” de Alderfer, C.P. (1969), “Los dos Factores” de Herzberg, F. (1959) y “Las Necesidades Aprendidas” de McClelland, D.C. (1962).

Definimos a la “Motivación” como el estado interno que nos induce a hacer algo que nos proporcionará cierta satisfacción, y un proceso inconsciente en el que detectamos una “carencia” que nos llamará a una “acción”, para conseguir un “objetivo” que nos proporcionará una “satisfacción”; así, motivación y satisfacción son dos caras de la misma moneda. Para los directivos la motivación es un medio para conseguir algo de las personas, para los empleados es un fin que satisface nuestras necesidades.

Paralelamente, la “Satisfacción” es el deseo de ir a trabajar, colaborar, formar parte del grupo, ayudar a los compañeros, trabajar a gusto y tener metas personales. Así, los Modelos de Porter y Lawler (1968) intentaron ser un acercamiento entre varias teorías “de contenido” y “de proceso” y en su libro "Managerial Attitudes and Performance" ya señalaban la relación entre rendimiento, satisfacción y las recompensas. Para los autores y como síntesis, las “expectativas” llevaban a una “motivación” requiriendo un “esfuerzo,” produciendo un “rendimiento” y el resultado de obtener “recompensas”, para nuevamente provocar a una nueva “satisfacción” que generan nuevas “expectativas”.

expectativas→motivación→esfuerzo→rendimiento→recompensas→satisfacción→expectativas

En definitiva, según Peter Drucker, P.F. (2003), entre los paradigmas de la empresa en el siglo XXI destaca lo que él llama: "trabajadores del saber" y que define como "Nuevos Capitalistas"; donde el saber se convierte en recurso escaso hoy en día, siendo los trabajadores, los dueños de los medios de producción. También se ven como iguales a quienes les contratan, por lo que el autor constata que en la sociedad del conocimiento, se hablará más de seniors y juniors que de jefes y empleados.

4.- FORMACIÓN PROFESIONAL SUPERIOR.

Antes de seguir exponiendo y analizando contenidos, debemos introducir algunas características y reseñas de la formación profesional reciente a nivel nacional, que nos ayudará a comprender la evolución en el tiempo de la misma, para la posterior propuesta del TFM, sobre el desarrollo de la Formación dual actual, inspirada en el modelo alemán.

Así, en España hasta 1990 y con el fin de conocer la historia de la Formación profesional reciente, indicaremos que estaba en vigor de forma efectiva la Ley Moyano de 1857. La "Ley LOGSE" (1990), desconecta en la F.P. el Grado Medio del Grado Superior salvo cuando se apruebe el bachillerato y donde se crearon: los IES (centros con: Eso, bachillerato y F.P.), los FCT: (formación con un 25% del tiempo en empresas), los Programas de gestión social, el Catálogo Nacional de Cualificaciones de F.P. con 26 familias profesionales y cinco niveles de cualificaciones.

Tras la LOGSE, apareció la "Ley Orgánica de Calidad de la Educación LOCE" (2002) como contrarreforma educativa y que no llegó a aplicarse por falta de consenso. En el 2013 aparece la "Ley -LOMCE"-, con gobierno conservador, justificada en su preámbulo por los cambios en la economía y el fenómeno de la globalización donde se establecía: la posibilidad que accediendo con la ESO, acceder al (CFGM) donde se obtenía el título de Grado Medio, al (CFGS) con una duración de 2 años, que ofrecía un título de Diplomado Técnico Superior y posibilitaba el estudio de un Grado universitario. Se incorporan también los "Programas de Cualificación Profesional Inicial" para alumnos mayores de 16 años sin el título de la ESO, concediendo más autonomía a colegios y sus programas. España seguía así, el "Modelo alemán Dual" (FPD) con nivel secundario básico de educación más general y con prácticas externas.

Los Títulos obtenidos con un Ciclo tienen carácter oficial, validez académica y profesional en toda España. En España, la F.P. oferta más de 150 ciclos en 26 familias profesionales (contenidos teórico-prácticos), cada Familia Profesional oferta: Ciclos de Formación Profesional Básica, que conducen al Título de profesional básico (enseñanzas de oferta

obligatoria y gratuita), Ciclos Formativos de Grado Medio, que conducen al título de Técnico (educación secundaria post-obligatoria) y Ciclos Formativos de Grado Superior que conducen al título de Técnico Superior (educación superior).

Hay diferentes vías para obtener una titulación de FP:

- Modalidad presencial: se estudia en los centros educativos, con asistencia regular a clase
- Modalidad a distancia (Internet): para aquellos con dificultad de asistencia presencial.
- Pruebas para la obtención directa del título: Sin necesidad de cursar CFGM y CFGS presencialmente o a distancia.
- Formación en Centros de Trabajo (FCT): Es un módulo profesional obligatorio de todas las enseñanzas de FP, tanto de FPB como FPGM y FPGS. La fase práctica se realizará superando los módulos del ciclo
- Formación Profesional Dual (FPD): Nueva modalidad que combina enseñanza y aprendizaje en la empresa y centro de formación y su desarrollo depende de cada uno.

Para acceder a la FP hay que: tener cumplidos quince años, no superar los diecisiete años el año del acceso, poseer el primer ciclo de la ESO y la propuesta del equipo docente. Existe una prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años y superada la prueba, pueden acceder a la FPGM y FPGS. Para el acceso a la universidad será necesario: Bachiller o título, diploma o estudios equivalentes, y títulos de Técnico Superior de FP, de Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño, o de Técnico Deportivo Superior.

5.- LA FORMACIÓN EN EL AÑO 2000. INFORME FORTUR.

En Canarias en el año 2000, y según el Informe Fortur 2000, la Formación ofrecía: 68 cursos y títulos de formación en hostelería y turismo (excluidos los idiomas y la educación a distancia), el ICFEM ofertaba un 45.6% de la formación en hostelería y turismo en Tenerife, el 35-50% de las plazas quedaban vacantes, los I.E.S. el 25% de los títulos, quedando vacantes el 44% de las plazas, había amplia formación prácticas en centros y empresas.

En Canarias, en el curso 2018/2019, hay implantados 19 "Familias de títulos" de FP: Actividades físicas y deportivas, Administración y Gestión Agraria, Artes gráficas, Comercio y marketing, Edificación y obra civil, Electricidad y electrónica, Energía y agua, Fabricación mecánica, Hostelería y turismo, Imagen personal, Imagen y sonido, Industrias alimentarias, Informática y comunicaciones, Instalación y mantenimiento, Madera, mueble y corcho, Marítimo-pesquera, Química y Sanidad.



Fuente: TODOFP.ES

Dentro de la "Hostelería y Turismo" se ofrecen 9 títulos : Título Básico profesional en alojamiento y lavandería, Título Básico profesional en cocina y restauración, Técnico en Cocina y Gastronomía, Técnico en Servicios en Restauración, Técnico Superior en Agencias de viajes y Gestión de eventos, Técnico Superior en Dirección de Cocina, Técnico Superior en Dirección de Servicios de Restauración, Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos y Técnico Superior en Guía Información y Asistencias Turísticas.

Hay Centros de Formación Profesional que imparten: ciclos formativos de formación profesional básica, ciclos formativos de grado medio, ciclos formativos de grado superior, ciclos formativos de grado medio a distancia, ciclos formativos de grado superior a distancia, módulos parciales de grado superior y programas de F.P. adaptada.

Según el Informe Fortur 2000, en Tenerife existían 4 títulos universitarios, varios Máster y cursos de postgrado en formación turística con importantes diferencias en las horas necesarias para obtener certificaciones por cursos con idéntica denominación. También en Tenerife existía oferta de postgrado y ciclos de conferencias; en la U.L.L (Diplomatura en Turismo): la Escuela Superior de Turismo Iriarte, la Escuela de Superior de Turismo de Tenerife y la Escuela Superior de Turismo Tejera Reyes (Diplomado en Empresas y Actividades Turísticas); la U.L.L. era Universidad pública y el resto, Centros privados adscritos por convenio a la UNED.

Diplomado en Turismo y Diplomado en Empresas y Actividades Turísticas, eran prácticamente equivalentes con pequeños matices que las diferencian, el coste de matrícula

y el acceso variaban: los centros públicos con 100 plazas y matrícula de 70.000 pesetas y los centros privados con 30 plazas y costos entre 285.000 y 336.000 pesetas; existían varios cursos de Postgrado en Turismo: Postgrado en dirección hotelera (Hecansa), Máster en calidad turística ambiental sostenible y promoción de la paz (Escuela Superior de Turismo Tejera Reyes), Máster en Administración y Dirección de Empresas Turísticas (Escuela de Negocios MBA) y varios cursos de Doctorado articulados en diferentes programas en la U.L.L..

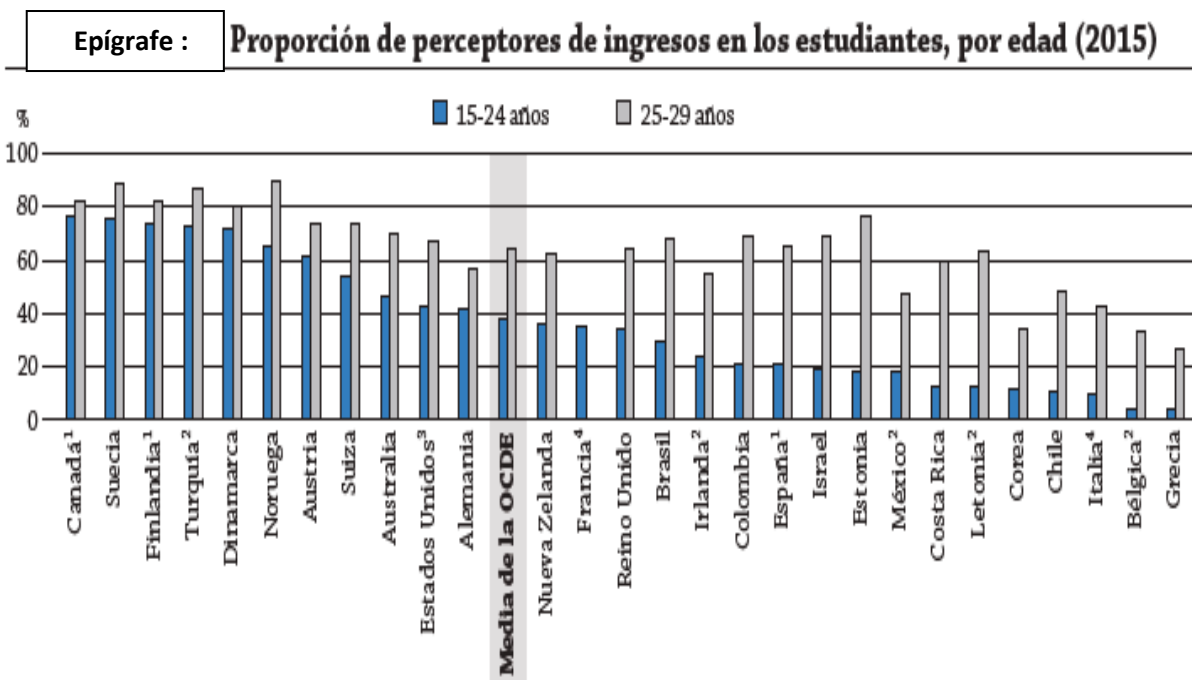
En Tenerife, en el año 2019, los Centros Universitarios Turísticos son: la ULL- Escuela Superior de Turismo de Tenerife-, ULL-Facultad de Economía, Empresa y Turismo-, ULL- Escuela Superior de Turismo Tomás Iriarte-, la ULL- Facultad de Economía, Empresa y Turismo en Adeje- y la Universidad Europea en Canarias; además, La UNED posee centros asociados que ofrecen tutorías presenciales, complementando la educación online; se imparten de forma presencial, semipresencial y online: Títulos de Grados, Máster, Doctorados y Dobles Grados.

6.- REVISIÓN DE INDICADORES.

En este contexto de datos, conocimientos e informes relacionando formación y empleo, se muestran componentes relevantes que cuestionan los modelos tradicionales y su sostenibilidad sistémica, por ello, el proyecto pretende contribuir a añadir valor que pueda contribuir a su mejora. En este sentido, incluiremos indicadores relacionados -y en jerarquía expositiva desde lo mundial a lo regional- para poder detectar causas, carencias y la posible responsabilidad de las Instituciones afectadas.

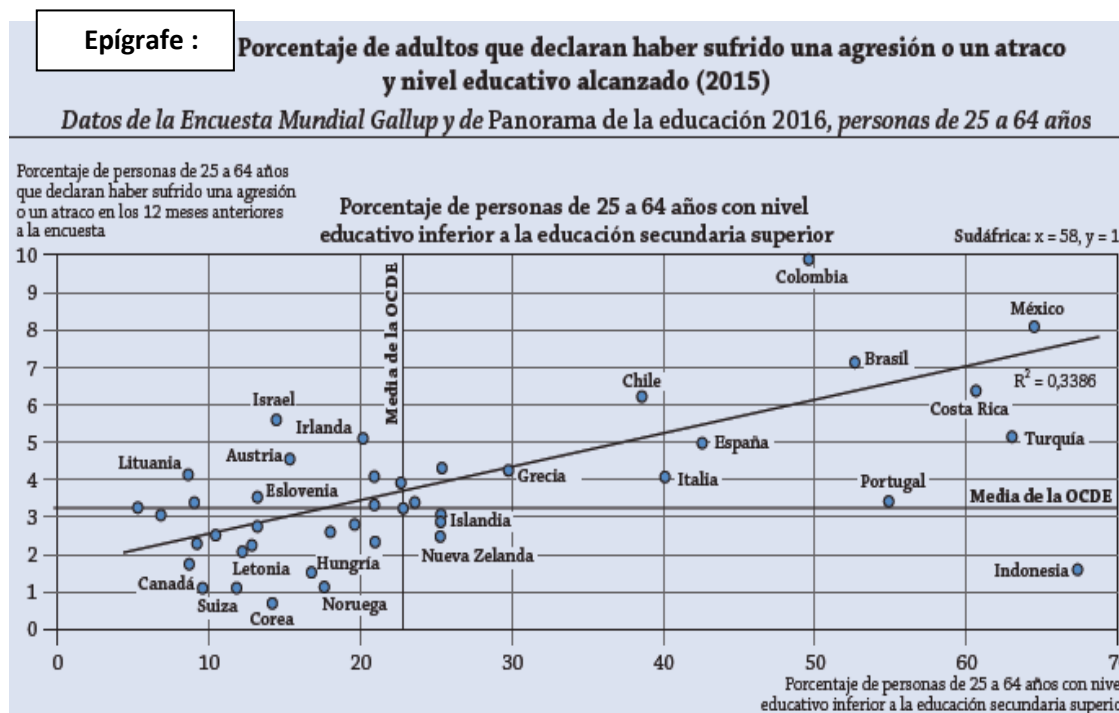
Según el Informe “Panorama de la Educación 2017” de la OCDE:

1. la proporción de perceptores de ingresos en los estudiantes por edad (año-2015) de entre 15 y 24 años, España se sitúa sobre el 20%, lejos de Países de entre el 70% y 90% como Canadá, Suecia, Finlandia y Noruega; de entre 25 y 29 años, España se sitúa en algo más de 60%, los países citados anteriormente, superan el 80%.



Fuente: OCDE. Panorama de la Educación 2017

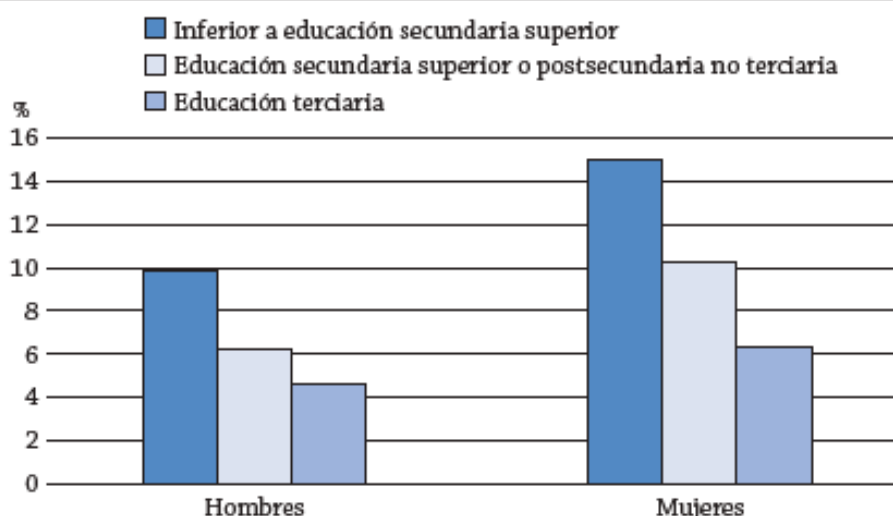
- Los porcentajes de adultos que declaran haber sufrido una agresión o un atraco y nivel educativo alcanzado (año-2015) es significativamente alta, la correlación del porcentaje de personas afectadas negativamente con nivel educativo inferior a la educación secundaria superior y de forma más favorable con nivel educativo superior terciario.



Fuente: OCDE. Panorama de la Educación 2017

3. Los porcentajes de adultos que declaran tener depresión, por sexo y nivel educativo alcanzado (2014): 10% inferior a educación secundaria superior y 6% con educación secundaria superior y 4% con educación terciaria; en el caso de mujeres, los ratios son significativamente superiores con 15%, 10% y 6% respectivamente.

Epígrafe : **Porcentaje de adultos que declaran tener depresión, por sexo y nivel educativo alcanzado (2014)**
Media de la Encuesta Entrevista Europea de Salud, personas de 25 a 64 años

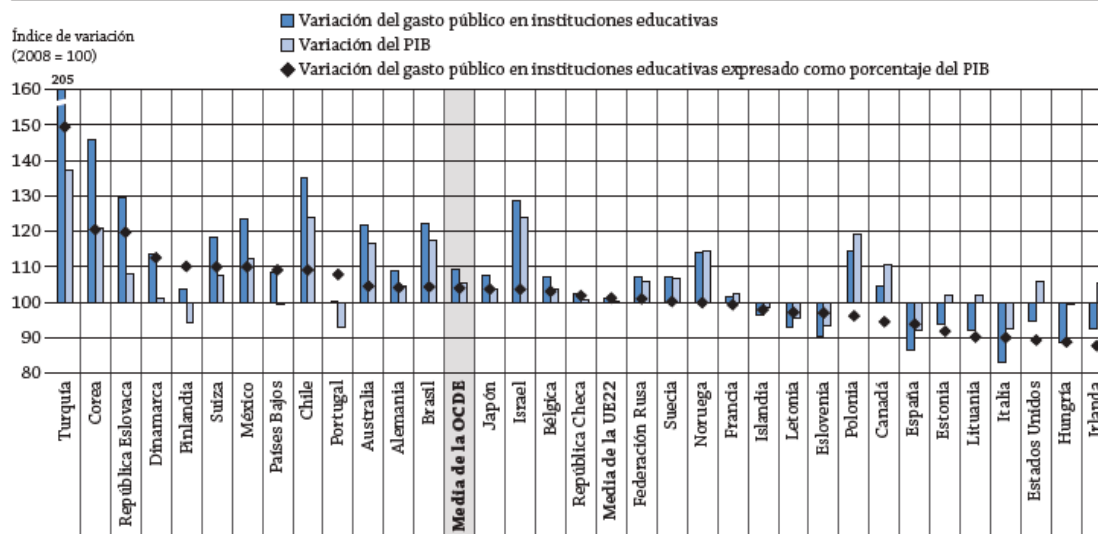


Fuente: OCDE. Panorama de la Educación 2017

4. El gasto anual en Instituciones educativas por estudiante/tipo de servicios (2014): En I+D, servicios auxiliares y servicios básicos, España se situaba por debajo de los 10.000 dólares Usa, por debajo de la media de la OCDE, Luxemburgo (22.000 dólares), EE.UU., Austria, Suiza, Reino Unido, Canadá, Suecia, Bélgica (12.000 dólares) , se situaban por encima; en educación terciaria, Luxemburgo gasta 47.000 dólares, la media de la OCDE se sitúa en 16000 dólares, en España 12.000 dólares, siendo además su índice de variación del gasto público entre 2008 y 2014, negativo en aproximadamente el (-11%).

Epígrafe : Índice de variación del gasto público en instituciones educativas y del PIB (2008 a 2014)

Índice de variación entre 2008 y 2014 del gasto público¹ en instituciones educativas expresado como porcentaje del PIB, en los niveles de educación primaria a terciaria (2008 = 100, 2014 precios constantes)



Fuente: OCDE. Panorama de la Educación 2017

Según el Informe “Datos y cifras” del (Curso escolar 2018/2019) del "Ministerio de Educación y Formación Profesional":

1. el Gasto público en Educación incluyendo universidades fue de 51.276 millones de euros en 2018, con 500 millones menos que en el año 2008 (crisis económica).
2. En cuanto a la evolución del profesorado técnico de F.P. en la misma etapa se habían incrementado un 12,3%, pasando de 21.775 a 26.887 docentes muy alejado del incremento significativo de alumnos durante esta etapa que aumentó en matrículas desde las 462.492 en (2007-2008), 615.079 en (2011-2012), hasta las 804.829 en (2017-2018) en los Ciclos formativos básico, medio, superior y distancia.

Fuente: Mº de Educación y F.P. - Informe “Datos y cifras” del curso 2018/2019.

Epígrafe:

Gasto público en educación ⁽¹⁾

Años	Incluidos capítulos financieros ⁽²⁾ (millones €)	Excluidos capítulos financieros ⁽²⁾ (millones €)
2008	51.716,0	51.122,9
2009	53.895,0	53.374,9
2010	53.099,3	52.557,7
2011	50.631,1	50.343,9
2012	46.476,4	46.215,9
2013	44.958,5	44.475,4
2014	44.789,3	44.461,7
2015	46.597,8	46.262,4
2016 ⁽³⁾	47.579,0	47.189,7
2017 ⁽⁴⁾	49.508,5	48.999,4
2018 ⁽⁴⁾	51.275,9	50.644,3

Epígrafe :

Evolución del profesorado ⁽¹⁾ de Enseñanzas de Régimen General no universitarias

	2007-2008	2012-2013	2016-2017	2017-2018 ⁽²⁾
Total	639.393	665.334	688.466	701.373
Centros Públicos	467.796	472.617	487.726	496.132
Maestros	230.749	232.254	244.842	249.061
Catedráticos y Profes. de E. Secundaria	175.188	166.806	179.912	183.013
Profesores Técnicos de F.P.	21.775	27.426	26.431	26.887
Otro profesorado ⁽³⁾	40.084	46.131	36.541	37.171
Centros Enseñanza Concertada y Privada	171.597	192.717	200.740	205.241

(1) Se considera el personal que ejerce la docencia directa en los centros docentes dentro del horario escolar.

(2) Cifras avance con la distribución estimada por Cuerpo del profesorado público.

(3) Incluye otro profesorado que atiende Primer ciclo de E. Infantil, profesorado de religión y otras categorías no recogidas en los Cuerpos docentes citados.

Fuente: Mº de Educación y F.P. - Informe "Datos y cifras" del curso 2018/2019.

Epígrafe :

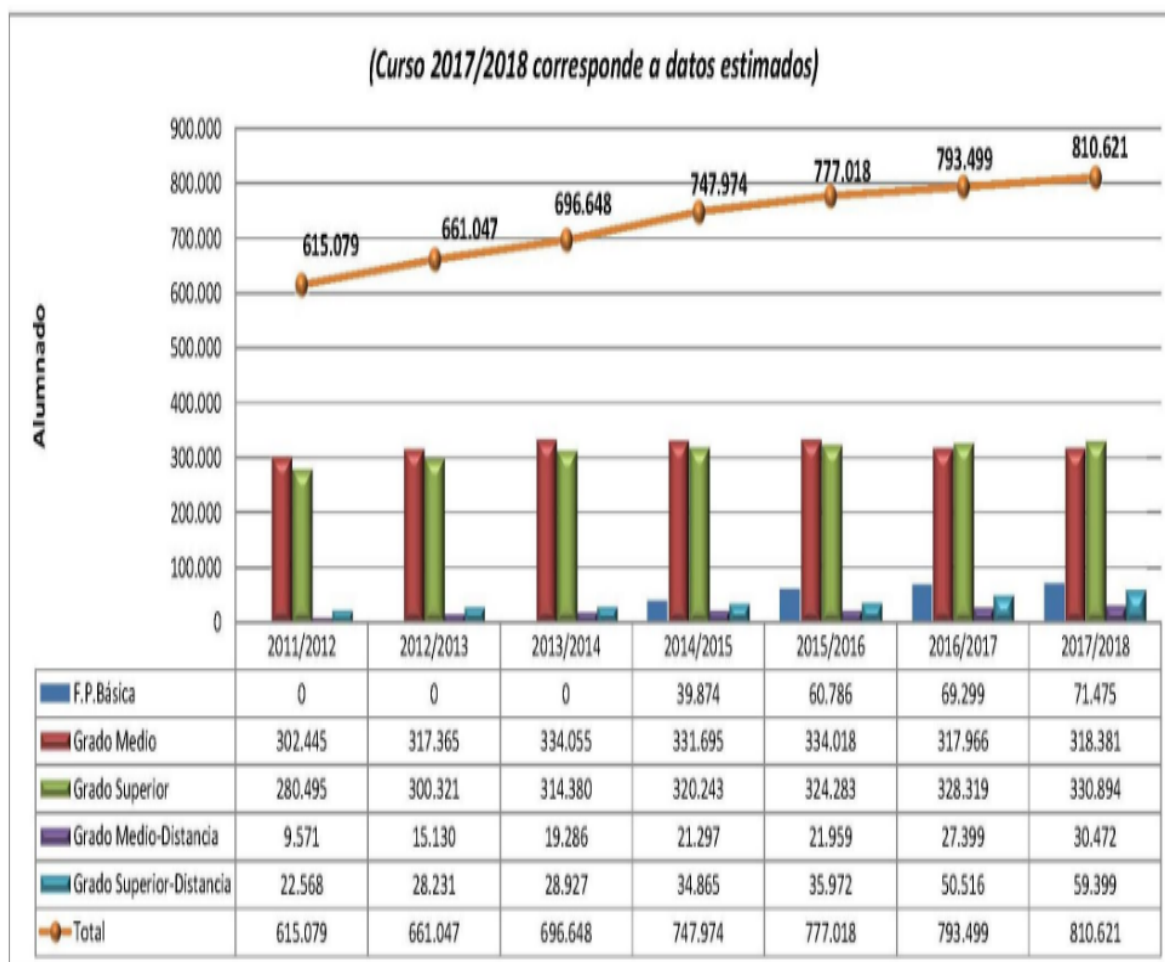
La formación profesional

Evolución del alumnado matriculado en Formación Profesional

	2007-2008	2012-2013	2017-2018
TOTAL	462.492	661.047	804.829
Ciclos Formativos de FP Básica	-	-	72.186
Ciclos Formativos de Grado Medio (presencial)	236.489	317.365	314.434
Ciclos Formativos de Grado Medio a distancia	3.070	15.130	24.678
Ciclos Formativos de Grado Superior (presencial)	215.052	300.321	342.709
Ciclos Formativos de Grado Superior a distancia	7.881	28.231	50.822

Fuente: Mº de Educación y F.P. - Informe "Datos y cifras" del curso 2018/2019.

Epígrafe: Evolución de Alumnos Matriculados de Formación Profesional



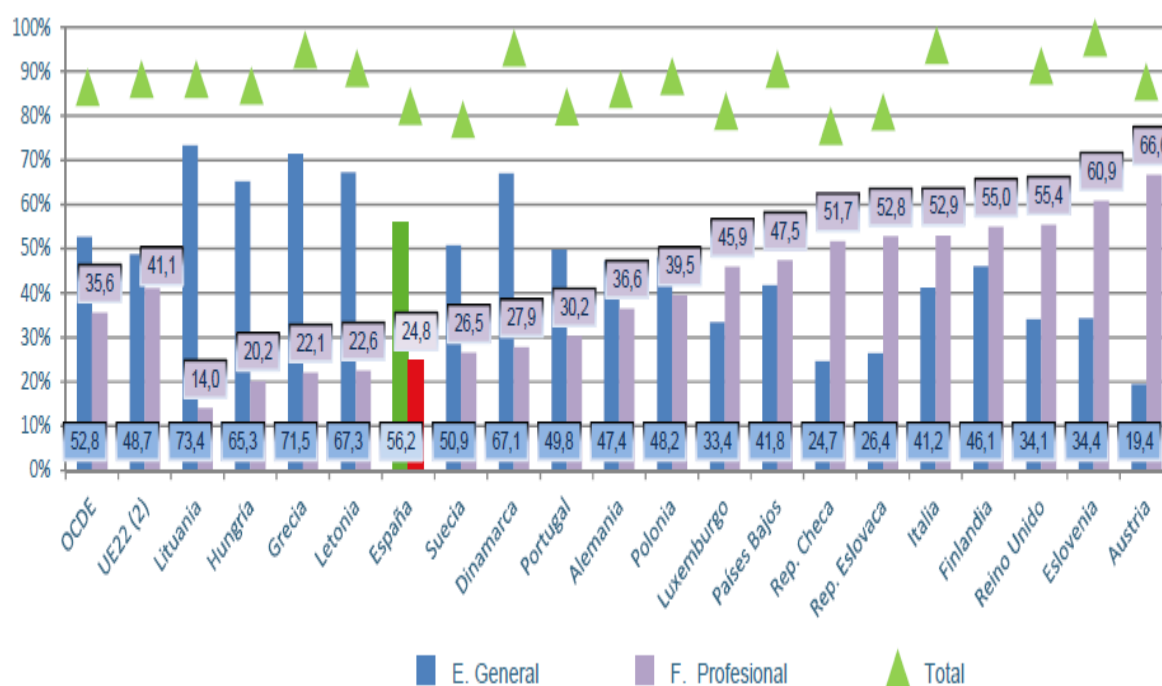
Evolución del alumnado en FP

Fuente: Mº de Educación y F.P. - Informe "Datos y cifras" del curso 2018/2019.

- Por el porcentaje de ocupados que cursan estudios por ramas de actividad (año 2017): Hostelería figura con un 10%, encabezando el ranking, Financieras y seguros con un 21,4% al igual que Educación.
- Con respecto a la comparación de las tasas de titulados en F.P. con otros países de la UE. y en el año 2016: España con un 24,8% está lejos de la media de la OCDE; 35,6%, de la media de la UE. con un 41,1% y de Austria que lidera la tabla con un 66,6%.

Epígrafe :

E. Secundaria segunda etapa: Comparación de las tasas de titulados en Formación Profesional y en E. General. Países Unión Europea ⁽¹⁾-Año 2016



(1) No se dispone de información para los países no representados y el dato de «Todos los Programas» para Finlandia es 101,0%.

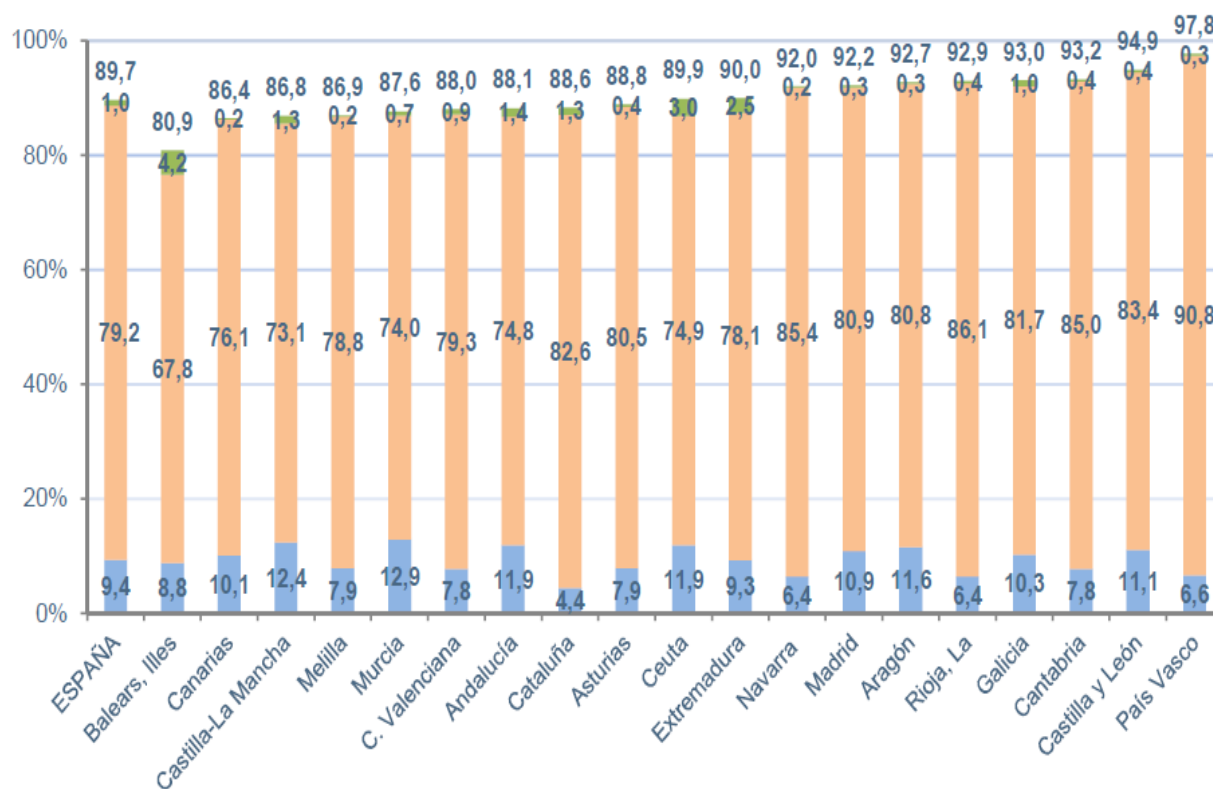
(2) Media de los 22 países de la U.E. que forman parte de la OCDE.

Fuente: Mº de Educación y F.P. - Informe "Datos y cifras" del curso 2018/2019.

5. En la tasa neta de la escolarización con 17 años en el curso 2016-2017 por CC.AA.: Canarias ocupa la penúltima posición entre todas las comunidades y ciudades autónomas con un 86,4% y alejada de País vasco con un 97,8%

Epígrafe :

Tasa neta de escolarización a los 17 años en el Sistema Educativo por comunidad autónoma. Curso 2016-2017

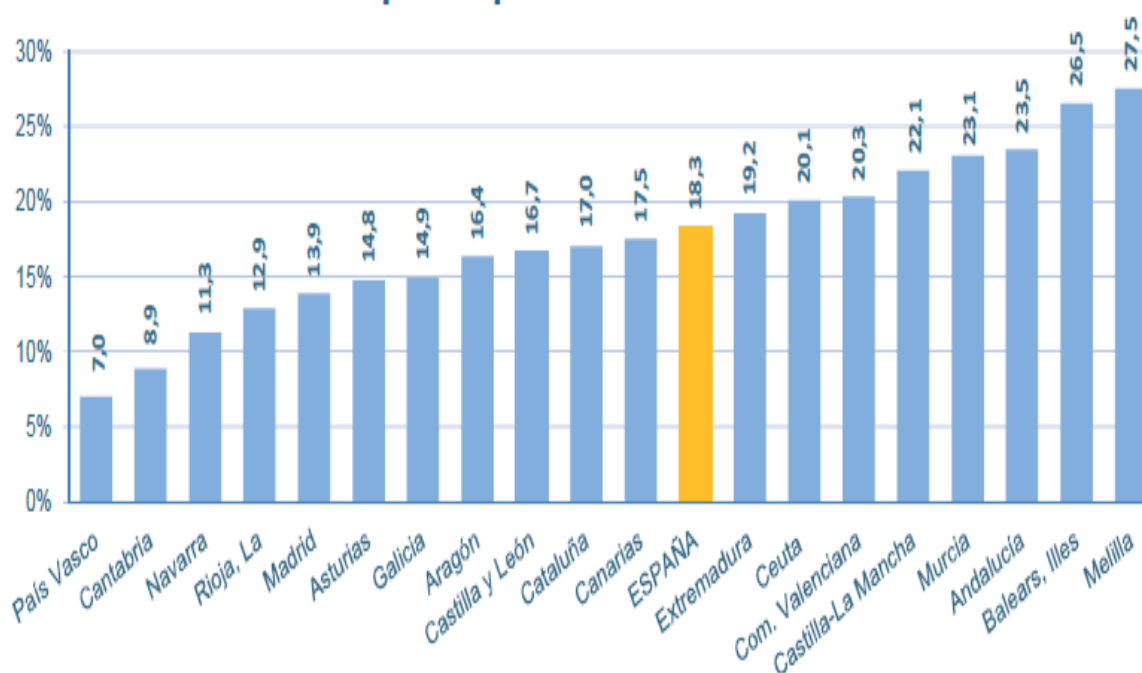


Fuente: Mº de Educación y F.P. - Informe "Datos y cifras" del curso 2018/2019.

5. En cuanto al abandono educativo temprano por CC.AA. (año 2017): Canarias se aproxima con un 17,5% a la media de España con un 18,3% y alejados de País Vasco (7%), Cantabria (8,9%) y Navarra (11,3%); es todavía más grave cuando nos comparamos como país (18,3%) a los de la UE.28 (10,6%); desde 2012 a 2017 se ha reducido la tasa en un 6,4%

Epígrafe :

Abandono educativo temprano por comunidad autónoma. Año 2017



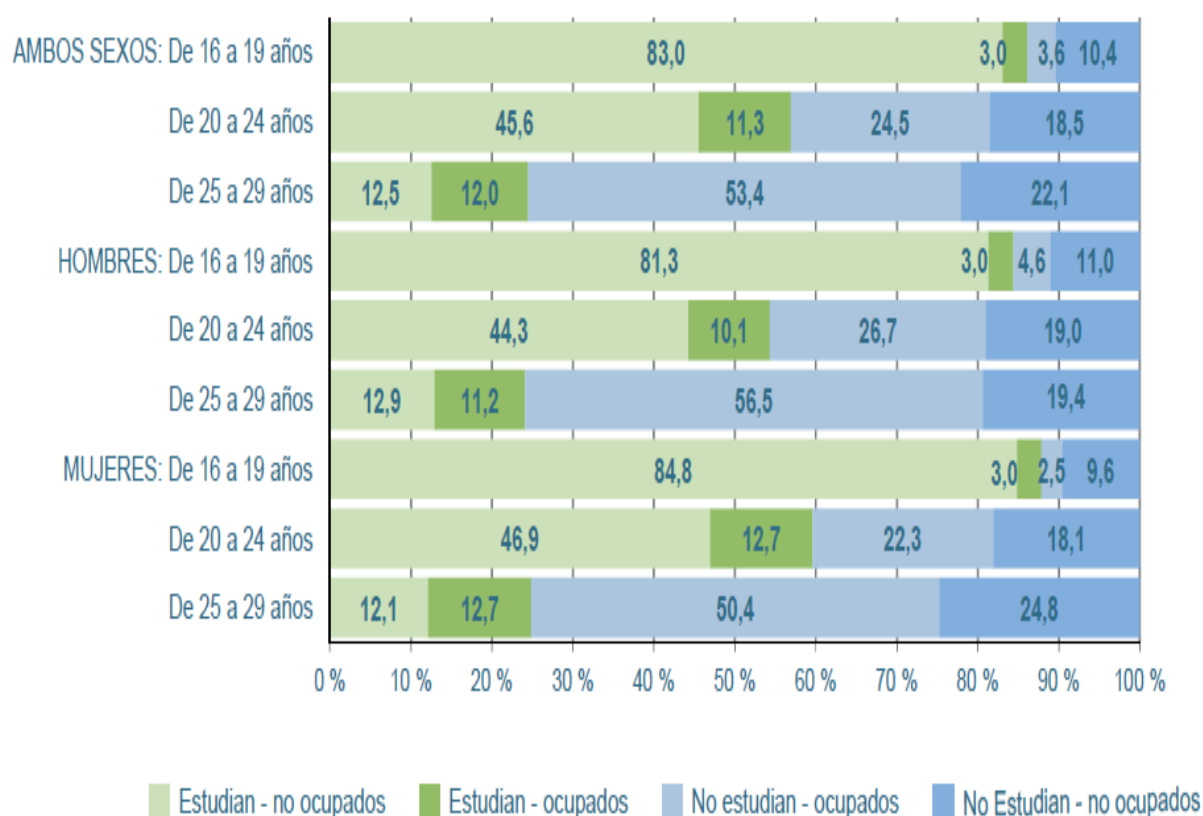
Fuente: Mº de Educación y F.P. - Informe "Datos y cifras" del curso 2018/2019.

6. De la relación educación-empleo, la distribución de la población joven según su situación de ocupación-estudio por grupo de edad y sexo en el año 2017: de ambos sexos, de 20 a 24 años estaban estudiando-no ocupados; el 18,5% ni estudiaban ni ocupados; de 25 a 29 años, el 12,5% sólo estudiaban y el 12% estudiaban y ocupados y el 22,1% ni estudiaban ni trabajaban, son las mujeres de edades entre 25 a 29 años las que con un 24,8% ni estudian ni trabajan, siendo en el caso de los hombres del 19,4%; entre 20 y 24 años se igualan las cifras de ambos con un 18% y 19%.

Epígrafe :

La relación educación-empleo

Distribución de la población joven según su situación de ocupación-estudio, por grupo de edad y sexo ⁽¹⁾. Año 2017

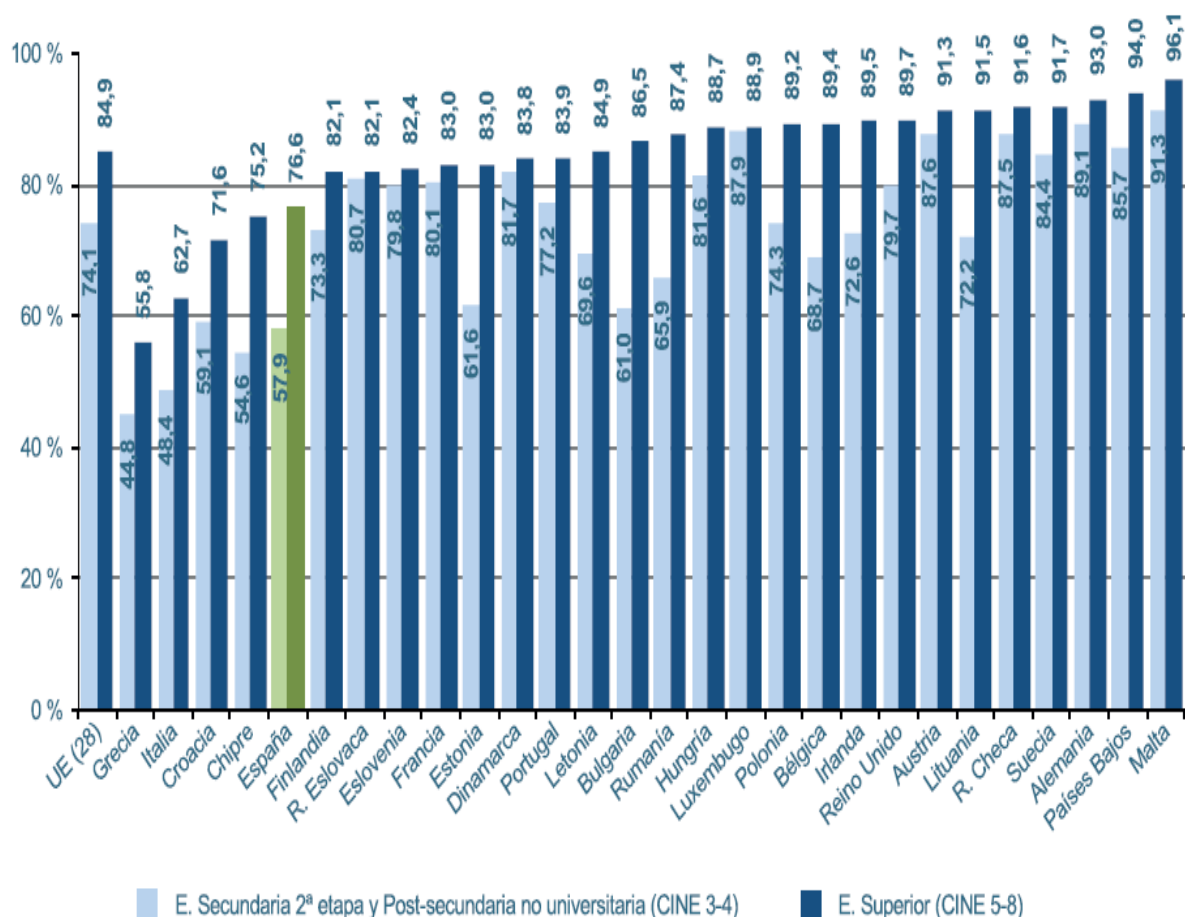


Fuente: Mº de Educación y F.P. - Informe "Datos y cifras" del curso 2018/2019.

7. En cuanto a la tasa de empleo de la población de 20 a 34 años graduada hace tres años por nivel educativo en la UE., en el año 2017: España con un 76,6% se sitúa alejada de los países de la UE, como Países Bajos, Alemania, Suecia con entre un 91 y 94%

Epígrafe :

Tasa de empleo de la población de 20-34 años graduada en los tres últimos años ⁽¹⁾, por nivel educativo. Países Unión Europea. Año 2017



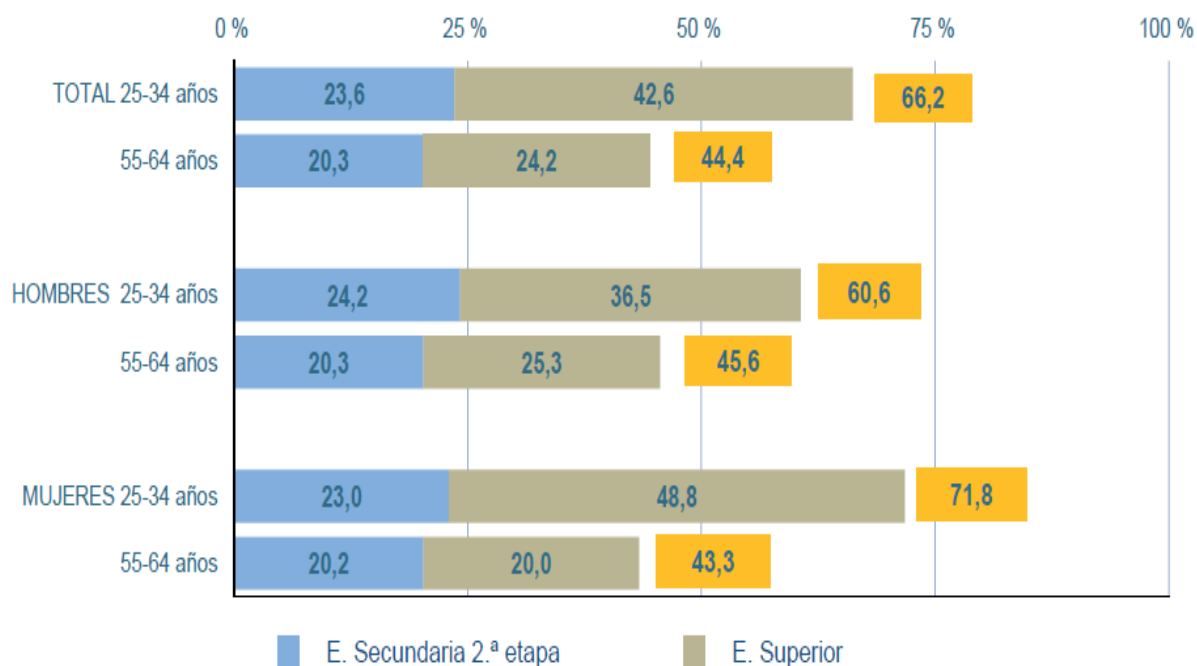
Fuente: Mº de Educación y F.P. - Informe "Datos y cifras" del curso 2018/2019.

8. Con respecto al porcentaje de población con estudios superiores: son las mujeres de 25 a 34 años con un 48,8% las que superan a los hombres con un 36,5%; en cambio, son los hombres de 55 a 64 años, los que superan a las mujeres de la misma edad con un 20%.

Epígrafe :

La población que completa la educación post-obligatoria

Porcentaje de población de 25-34 años y de 55-64 años con nivel de formación de 2.ª etapa de E. Secundaria y E. Superior. Año 2017

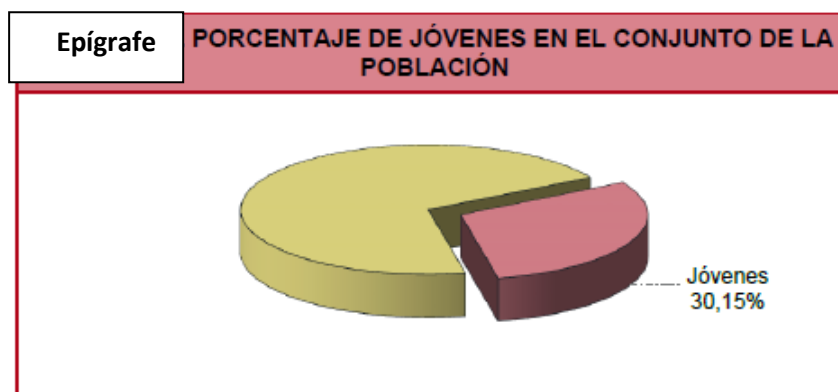


Fuente: Mº de Educación y F.P. - Informe "Datos y cifras" del curso 2018/2019.

Así mismo y según el "Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes Estatal" (2018), del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España:

1. los jóvenes son el 30,15% del total de la población española; su afiliación a la SS es del 14,46%, (en servicios el 81,44%) y suponen el 35,34% de toda la contratación.

Población total: 46.572.132



Fuente: M° de Trabajo, M. y SS.. (2018), Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes Estatal . Datos 2017.

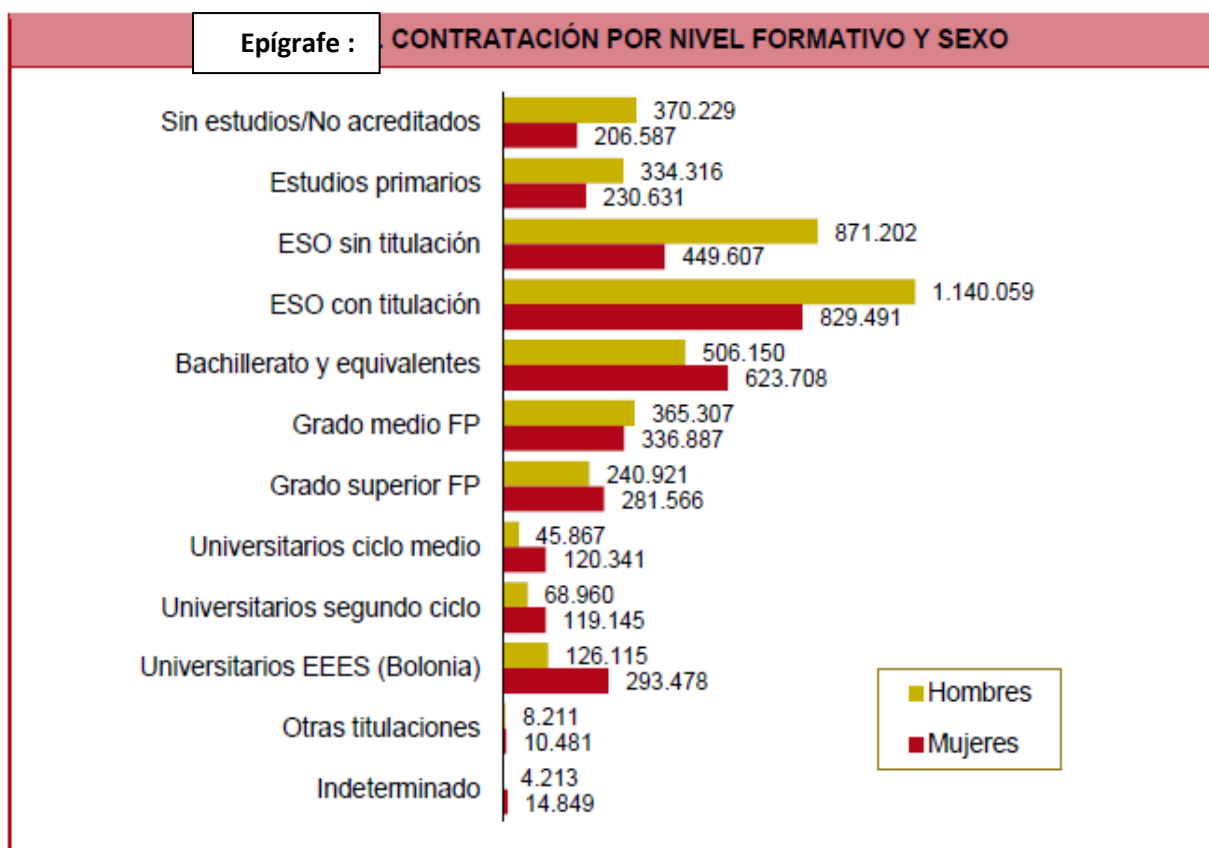
2. que en el 4ºT del 2017, la tasa de paro con educación superior de jóvenes de 16 a 19 años era del 43%, 23% , entre 20 y 24 años y del 15% entre 25 y 29 años.

Epígrafe	PARADOS SEGUN NIVEL DE FORMACION ALCANZADO Y TASA DE PARADOS POR TRAMOS DE EDAD							
	Nivel formativo	Parados			Total	% variac. 2017/16	Tasas de paro	
De 16 a 19 años		De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 16 a 19 años			De 20 a 24 años	De 25 a 29 años
Analfabetos	0,0	0,3	0,6	0,9	-18,18	0,00	100,00	68,69
Estudios primarios incompletos	1,8	2,4	5,1	9,3	40,91	83,66	35,47	37,77
Educación primaria	19,4	28,1	38,8	86,3	-13,27	68,43	51,11	36,33
Primera etapa de educación secundaria y similar	82,9	157,7	154,6	395,2	-9,77	57,60	41,17	28,54
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	22,1	78,1	54,3	154,5	4,32	40,99	34,45	24,47
Segunda etapa educación secundaria con orientación profesional (incluye educ. postsecundaria no superior)	12,7	65,6	54,1	132,4	-6,23	46,47	33,85	21,83
Educación superior	1,3	85,8	148,7	235,8	-18,72	43,21	23,47	15,34
Total	140,2	418,0	456,2	1.014,4	-9,80	54,20	33,95	21,71

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. 4º T de 2017. Datos absolutos en miles.

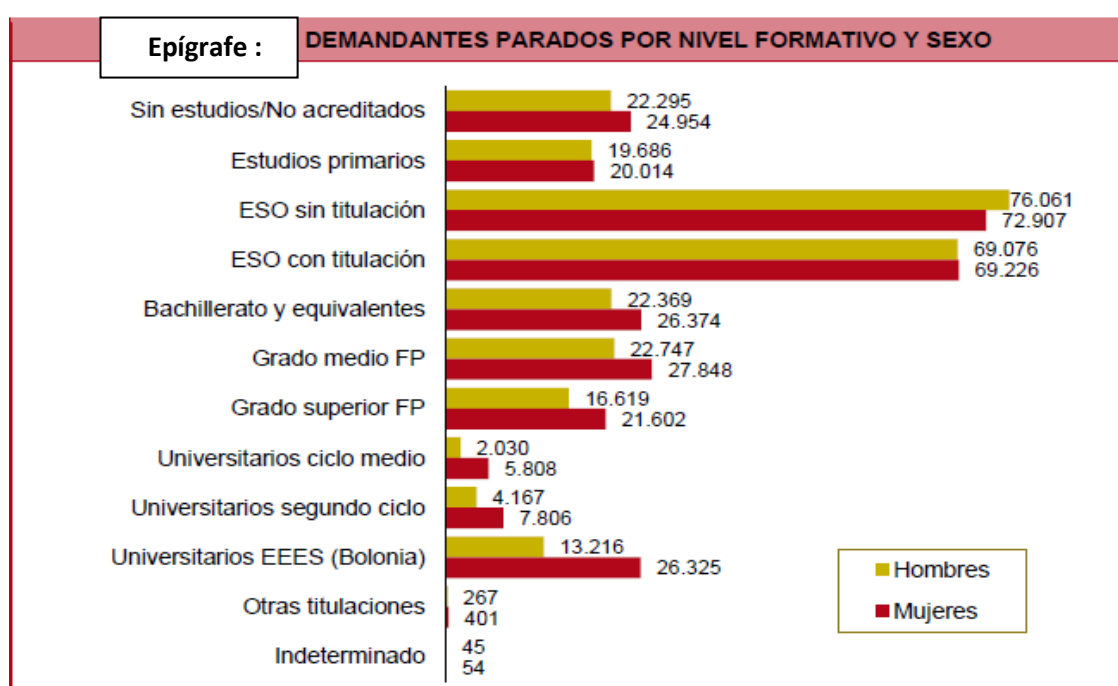
Fuente: M° de Trabajo, M. y SS.. (2018), Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes Estatal . Datos 2017.

3. Con estudios de Grado hay 293.478 mujeres contratadas y 126.115 hombres. Las mujeres contratadas superan a los hombres además en Ciclos medio y segundo y en Grado superior de F.P.



Fuente: M° de Trabajo, M. y SS.. (2018), Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes Estatal . Datos 2017.

4. Con Grado Universitario hay 26.325 mujeres paradas y 13.216 hombres; con Grado Superior, F.P. 21.602 mujeres y 16.616 hombres y con Grado Medio, F.P. 27.848 mujeres y 22.747 hombres; con Bachillerato y equivalentes 26.374 mujeres paradas y 22.369 hombres.



5. Las carencias formativas detectadas por parte de empleadores son entre otras: empleados con atención al público (con determinadas habilidades), administrativos, mecánicos y ajustadores de vehículos, programadores informáticos, de servicios estadísticos, contabilidad y finanzas, ingenieros industriales y producción, técnicos en operaciones de sistemas informáticos, asistentes de dirección y administrativos, etc.

Epígrafe :

CARENCIAS FORMATIVAS A JUICIO DE EMPLEADORES

El Observatorio de las Ocupaciones realiza un estudio sobre detección de necesidades de formación en las ocupaciones más significativas del mercado laboral. A continuación añadimos algunos de los requerimientos que se solicitan a los empleados y que son las carencias formativas señaladas por las empresas referidas a las ocupaciones con mayor volumen de contratos suscritos en la modalidad de prácticas.

Empleados administrativos con tareas de atención al público, no clasificados bajo otros epígrafes:

- Idiomas, fundamentalmente el inglés
- Manejo de programas informáticos: SAP, A3NOM, CONT y herramientas necesarias para la mecanización de documentación
- Metodología en gestión de procesos, organización de tareas y gestión del tiempo
- Atención presencial y telefónica a clientes y resolución de conflictos

Empleados administrativos sin tareas de atención al público, no clasificados bajo otros epígrafes:

- Adaptación a los cambios tecnológicos y organizativos
- Actualización aplicaciones office y pizarra digital

Técnicos en operaciones de sistemas informáticos:

- Entornos: Linux, Windows, Redes y Fibra, Asterisk, Windows Server, Cisco
- Sistemas satélite e iDirect

Asistentes de dirección y administrativos:

- Programa SAP (Sistemas de Planificación de recursos empresariales)
- Metodología de análisis y descripción de puestos de trabajo de la empresa así como determinación de las necesidades de formación de los trabajadores

Especialistas en contabilidad:

- Decisiones empresariales de carácter operativo frente a decisiones estratégicas
- Actualización de la legislación contable
- Conocimientos de control de calidad y de gestión de recursos humanos

Fuente: Mº de Trabajo, M. y SS.. (2018), Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes Estatal . Datos 2017.

6. En S/C de Tenerife hay contratados, según nivel formativo, 6.694 jóvenes con estudios de Grado EEES, 9.889 con F.P. superior, 9.968 con F.P. medio y 20.142 con Bachiller.
7. En S/C de Tenerife hay 926 jóvenes parados con Grados EEES, 1.010 con F.P. superior, 1.163 con F.P. medio y 1.386 con Bachillerato; en el sector servicios hay 9.820 parados.

Epígrafe :		CONTRATACION DE JOVENES SEGUN NIVEL FORMATIVO									
COM. AUTÓNOMA/ Provincia	Sin estudios/ No acredita	Estudios primarios	ESO sin titulación	ESO con titulación	Bachiller	FP Grado medio	FP Grado superior	Univ. ciclo medio	Universit. 2º ciclo	Universit EEES (Bolonia)	Otras titulac.
ANDALUCÍA	150.029	102.326	357.680	426.875	174.246	142.168	93.133	34.224	33.442	65.533	1.717
Almería	23.591	11.934	23.633	25.181	10.610	6.036	4.857	2.455	2.273	4.724	130
Cádiz	11.214	10.613	51.636	61.954	27.423	23.159	13.199	5.206	3.811	7.880	268
Córdoba	14.347	8.933	41.545	44.969	12.973	16.262	10.977	3.567	2.950	7.495	149
Granada	10.812	9.781	31.836	48.967	24.618	12.489	9.885	4.130	4.661	7.707	182
Huelva	28.397	11.188	31.485	34.583	9.751	11.330	6.066	1.942	1.781	3.552	130
Jaén	13.458	10.597	42.359	44.649	9.628	14.125	7.930	3.115	2.386	5.534	135
Málaga	23.944	19.553	54.639	73.527	35.257	18.265	13.213	6.363	6.307	11.164	389
Sevilla	24.266	19.727	80.547	93.045	43.986	40.502	27.006	7.446	9.273	17.477	334
ARAGÓN	14.998	16.449	37.093	54.523	31.893	26.055	17.831	4.485	4.595	13.284	406
Huesca	4.354	3.312	5.362	9.530	4.396	3.022	2.328	731	652	1.768	63
Teruel	1.485	1.957	3.733	4.580	2.219	2.791	2.047	439	302	1.220	44
Zaragoza	9.159	11.180	27.998	40.413	25.278	20.242	13.456	3.315	3.641	10.296	299
ASTURIAS, PRINCIPADO DE	1.807	4.514	9.253	29.518	20.901	11.405	11.197	3.942	3.042	7.159	200
Asturias	1.807	4.514	9.253	29.518	20.901	11.405	11.197	3.942	3.042	7.159	200
BALEARS, ILLES	13.296	15.380	28.748	81.551	36.973	16.176	7.459	3.300	3.320	8.159	445
Balears (Illes)	13.296	15.380	28.748	81.551	36.973	16.176	7.459	3.300	3.320	8.159	445
CANARIAS	51.109	26.495	27.617	77.877	41.255	22.559	18.205	4.732	5.114	13.443	480
Las Palmas	25.534	13.743	17.086	46.514	21.113	12.591	9.889	2.576	2.568	6.749	159
Santa Cruz Tenerife	25.575	12.752	10.531	31.363	20.142	9.968	8.316	2.156	2.546	6.694	321

Fuente: Mº de Trabajo, M. y SS.. (2018), Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes Estatal . Datos 2017.

Epígrafe :		JÓVENES PARADOS SEGÚN NIVEL FORMATIVO										
COM. AUTÓNOMA/ Provincia	Sin estudios/ No acredita	Estudios primarios	ESO sin titulación	ESO con titulación	Bachiller.	FP Grado medio	FP Grado superior	Univ. ciclo medio	Universit. 2º ciclo	Universit EEES (Bolonia)	Otras titulac.	
ANDALUCÍA	15.372	8.255	40.576	40.973	13.132	14.220	10.436	2.357	3.785	10.481	86	
Almería	2.232	894	2.696	2.316	751	621	500	143	257	651	6	
Cádiz	2.417	1.253	8.553	7.629	2.257	3.121	1.855	412	520	1.501	10	
Córdoba	828	521	3.142	3.938	1.306	1.614	1.396	333	440	1.552	5	
Granada	1.110	919	4.017	4.965	1.555	1.295	1.102	307	654	1.421	20	
Huelva	1.160	602	2.545	2.672	847	917	738	151	219	708	4	
Jaén	432	493	2.285	2.546	846	953	778	242	318	1.123	10	
Málaga	3.955	1.794	7.393	7.258	2.420	1.669	1.234	358	538	1.201	5	
Sevilla	3.238	1.779	9.945	9.649	3.150	4.030	2.833	411	839	2.324	26	
ARAGÓN	689	945	3.678	2.738	1.069	1.401	868	180	218	962	21	
Huesca	175	148	529	400	183	153	120	26	29	126	3	
Teruel	130	109	312	243	85	141	97	18	35	108	0	
Zaragoza	384	688	2.837	2.095	801	1.107	651	136	154	728	18	
ASTURIAS, PRINCIPADO DE	299	654	2.498	3.278	1.264	1.241	1.086	232	260	742	19	
Asturias	299	654	2.498	3.278	1.264	1.241	1.086	232	260	742	19	
BALEARS, ILLES	1.112	877	3.222	5.819	2.028	1.408	568	128	160	675	20	
Balears (Illes)	1.112	877	3.222	5.819	2.028	1.408	568	128	160	675	20	
CANARIAS	5.537	3.782	4.661	8.415	3.005	2.386	2.104	370	462	1.639	30	
Las Palmas	2.801	1.769	2.942	4.667	1.619	1.223	1.094	190	229	713	6	
Santa Cruz Tenerife	2.736	2.013	1.719	3.748	1.386	1.163	1.010	180	233	926	24	

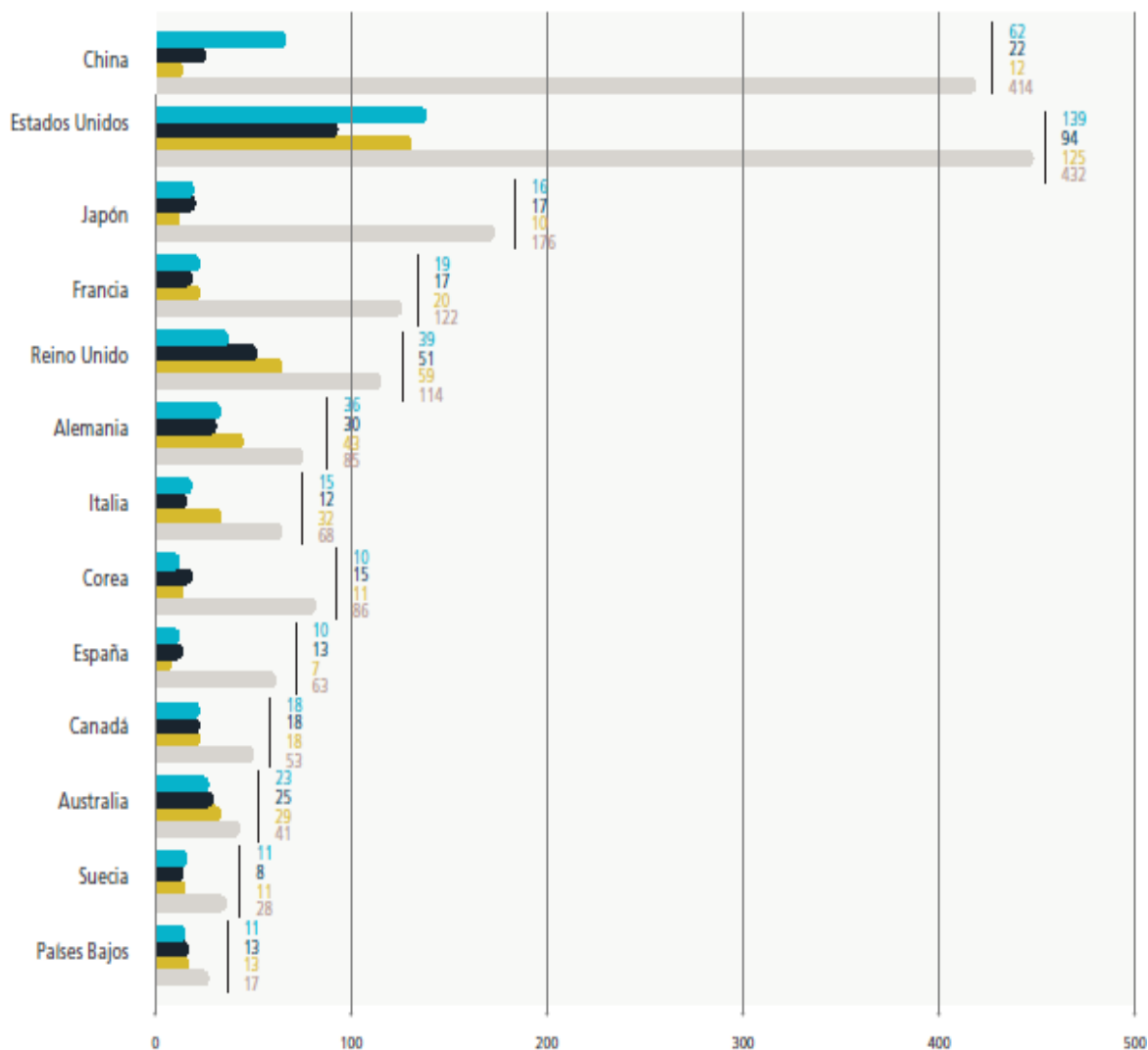
Fuente: Mº de Trabajo, M. y SS.. (2018), Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes Estatal . Datos 2017.

También, la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) en su último informe "La universidad en cifras" del curso 2016-2017 publica que:

1. Las empresas con actividades de Innovación tecnológica han disminuido en España entre 2008 y 2016 en términos nominales, de 36.183 a 15.548

Epígrafe :

■ Universidades en TOP 500 Ranking ARWU (2018) ■ Universidades en TOP 500 Ranking QS (2019)
 ■ Universidades en TOP 500 Ranking THE (2018) ■ Total Universidades con producción investigadora (SCIMAGO 2018)

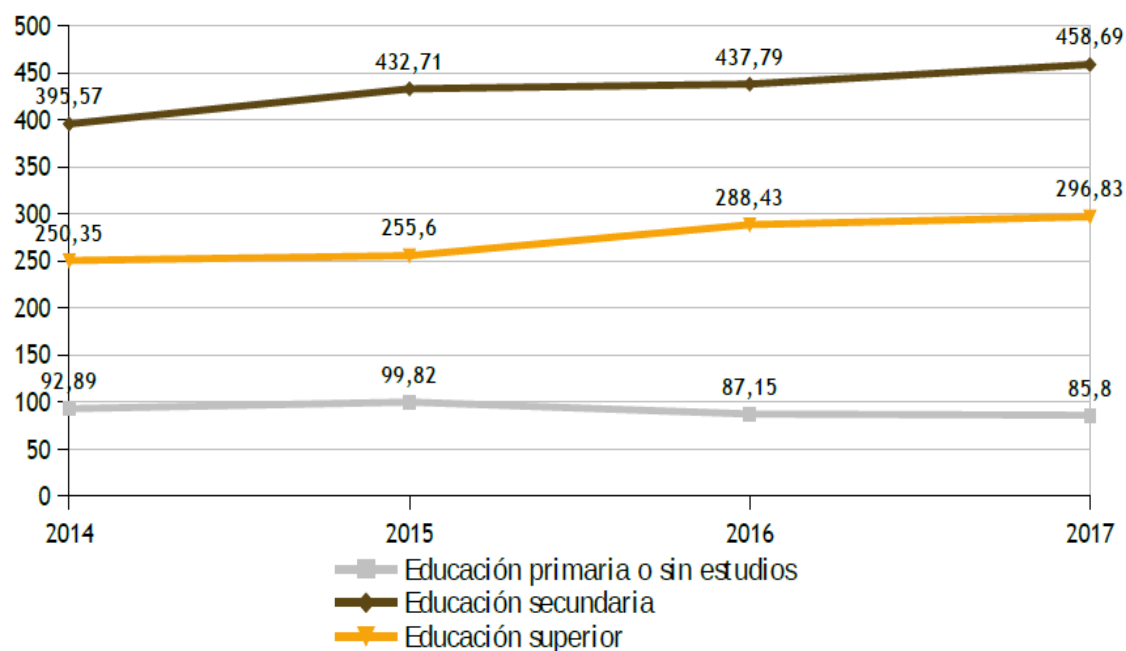


Fuente: CRUE. La Universidad española en cifras. 2016/2017

Además y según el “Informe anual (2018)” del “Consejo Económico y Social” (CES), de Canarias:

1. En la evolución de la Población ocupada según formación (2014-2017): crece con educación secundaria y superior y decrece en población sin estudios.

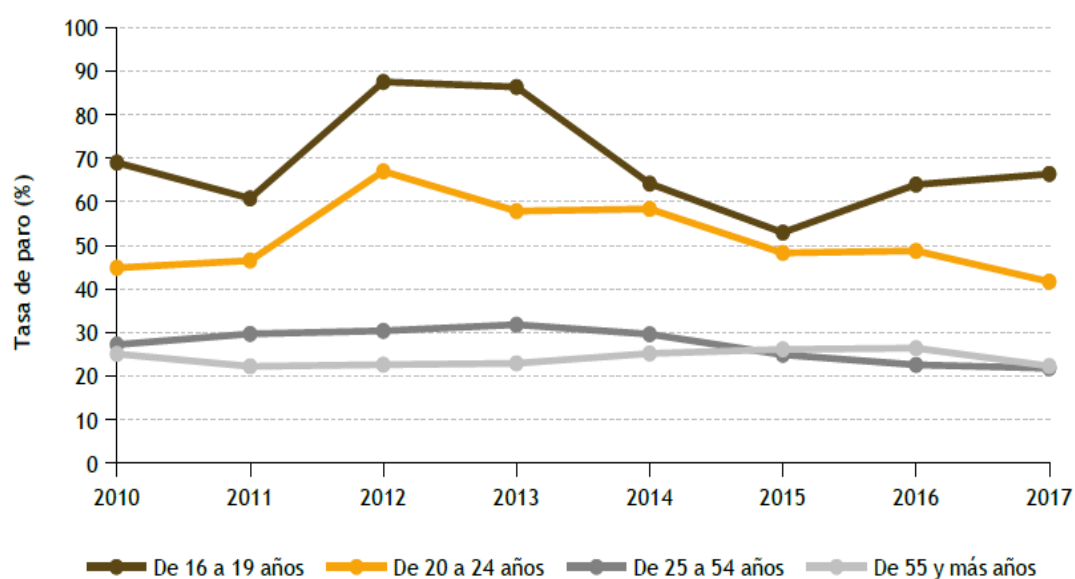
Epígrafe :

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN FORMACIÓN. CANARIAS (Miles de personas). 2014-2017


Fuente: CES Canarias. Informe Anual 2018.

2. La evolución reciente (2010-2017) de la tasa de paro por edad: ha aumentado entre jóvenes de 16 a 19 años desde el 2015 y ha descendido en el mismo periodo en jóvenes de entre 20 y 24 años.

Epígrafe :

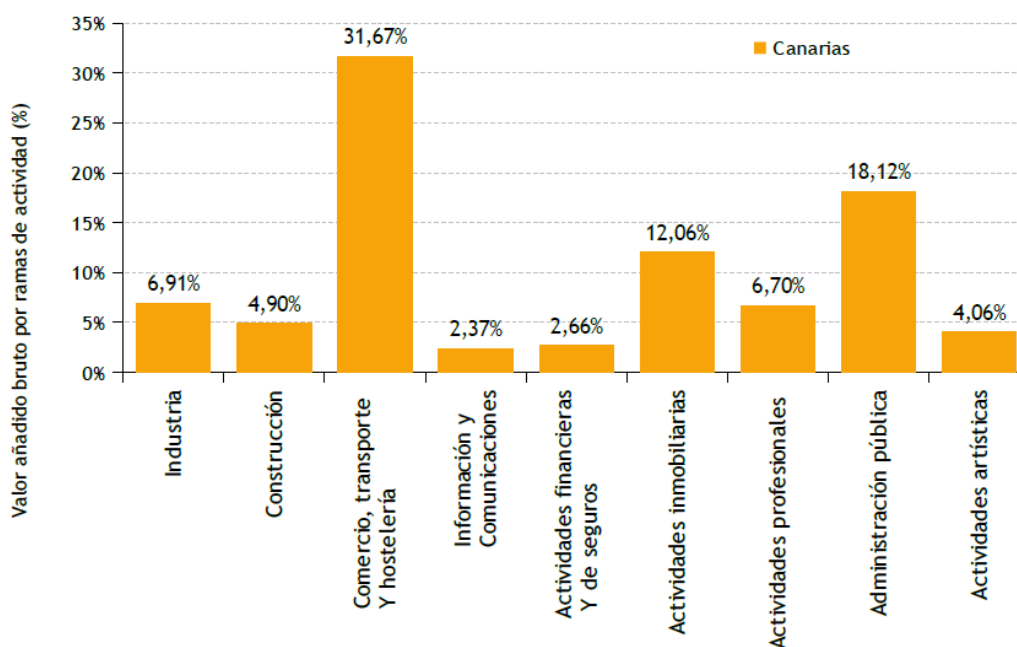
EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA TASA DE PARO POR GRUPOS DE EDAD EN CANARIAS (Datos expresados en %). 2010-2017*


Fuente: CES Canarias. Informe Anual 2018.

3. Los Fondos Estructurales Europeos y para el Empleo juvenil (2014-2020): han sido 2.663 millones totales previstos y 1.277 millones asignados directos.
4. El VAB por rama de actividad porcentual (2017): sitúa al Comercio, Transporte y la Hostelería con un 31,67% y la Tasa de desempleo se sitúa en el 17,2%.

Fuente: CES Canarias. Informe Anual 2018.

Epígrafe : VALOR AÑADIDO BRUTO POR RAMAS DE ACTIVIDAD. ESTRUCTURA PORCENTUAL CANARIAS. 2017



Fuente: CES Canarias. Informe Anual 2018.

5. El nivel de Ocupados en el Sector Servicios (2013-2017): se ha incrementado de 634.900 a 765.700 trabajadores, aproximadamente el 12% incremental.

El Portal de Empleo turístico "Turijobs" publica su informe sobre el empleo en el sector del turismo del año 2018 que refleja los siguientes aspectos:

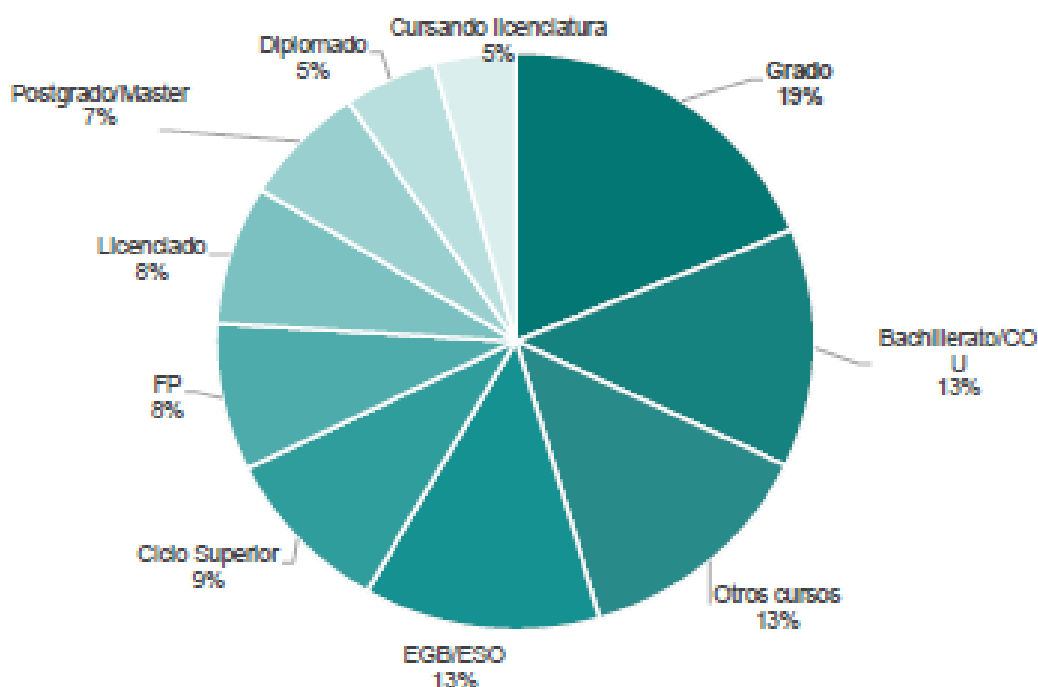
Epígrafe :

Perfil de los Profesionales del Sector

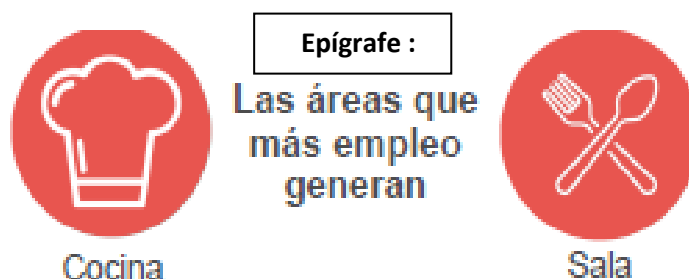
Se mantiene estable el número de profesionales que poseen estudios superiores, estudios básicos y ninguna titulación.

Los graduados siguen liderando la búsqueda en el sector, representando un 19% de los talentos registrados en Turijobs.

Estudios de los profesionales del sector turístico



Fuente: Turijobs. Informe sobre empleo en el sector turístico del tercer trimestre de 2018.



Las cinco áreas profesionales con más ofertas de empleo en el tercer trimestre de 2018 fueron Cocina (21,11%), Sala (18,70%), Recepción (14,29%), Atención al cliente (7,38%) y Pisos y Limpieza (6,69%)



Fuente: Turijobs. Informe sobre empleo en el sector turístico del tercer trimestre de 2018.



Atención al
cliente

Epígrafe :

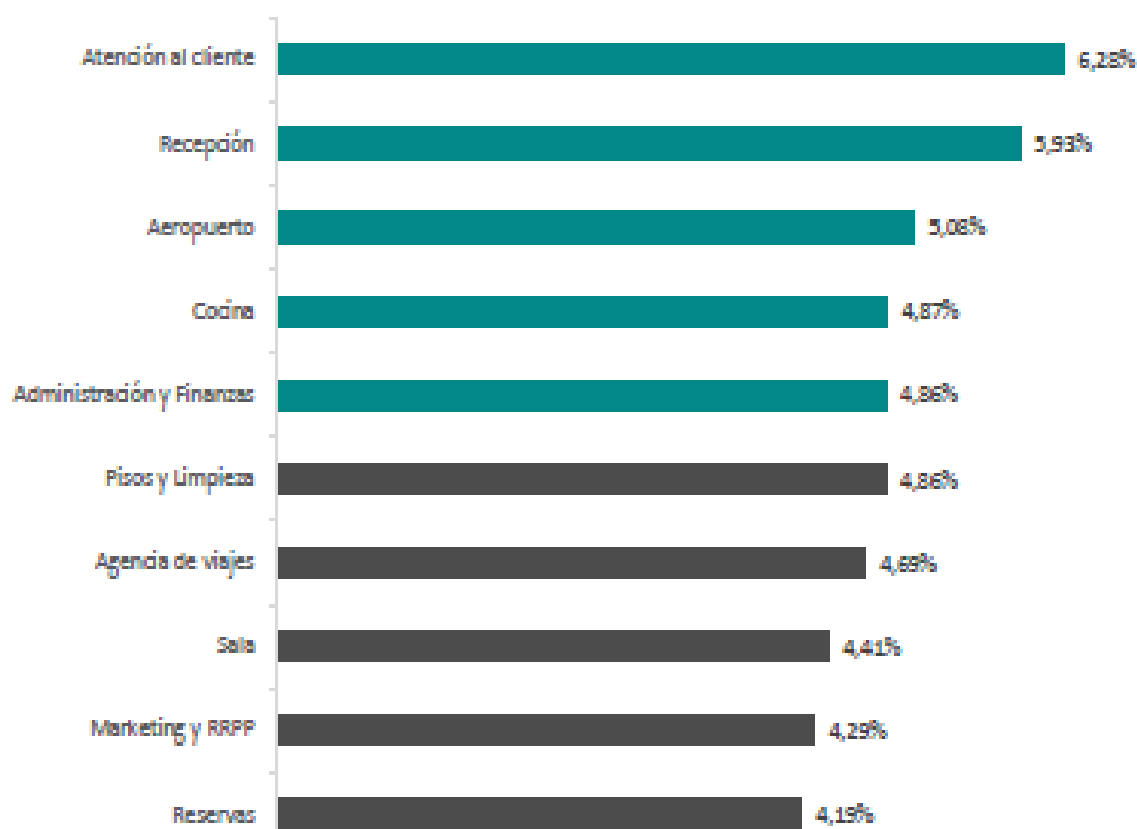
Las áreas de
empleo más
buscadas



Recepción

Las áreas más demandadas por los profesionales del sector durante el tercer trimestre de 2018 son Atención al Cliente (6,28%), Recepción (5,93%), Aeropuerto (5,08%) y Cocina (4,87%).

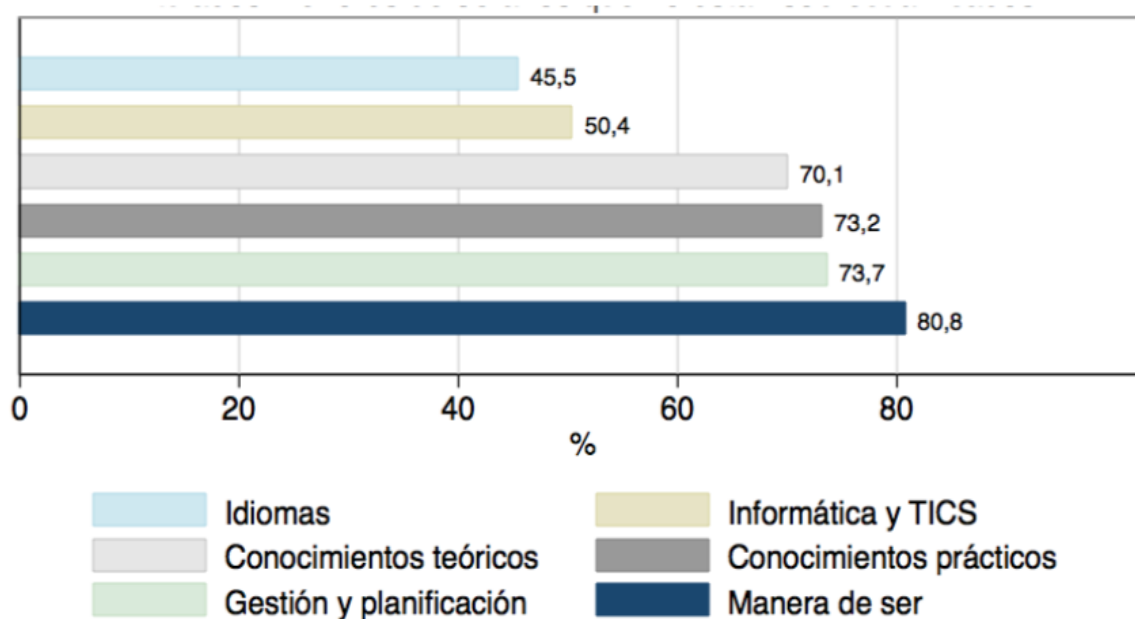
Áreas de mayor interés según los profesionales registrados



Fuente: Turijobs. Informe sobre empleo en el sector turístico del tercer trimestre de 2018.

Según la Fundación europea Sociedad y Educación. (EFSE):

Epígrafe: Factores importantes para conseguir trabajo de los graduados universitarios menores de 35 años que no están sobrecualificados.



Epígrafe :

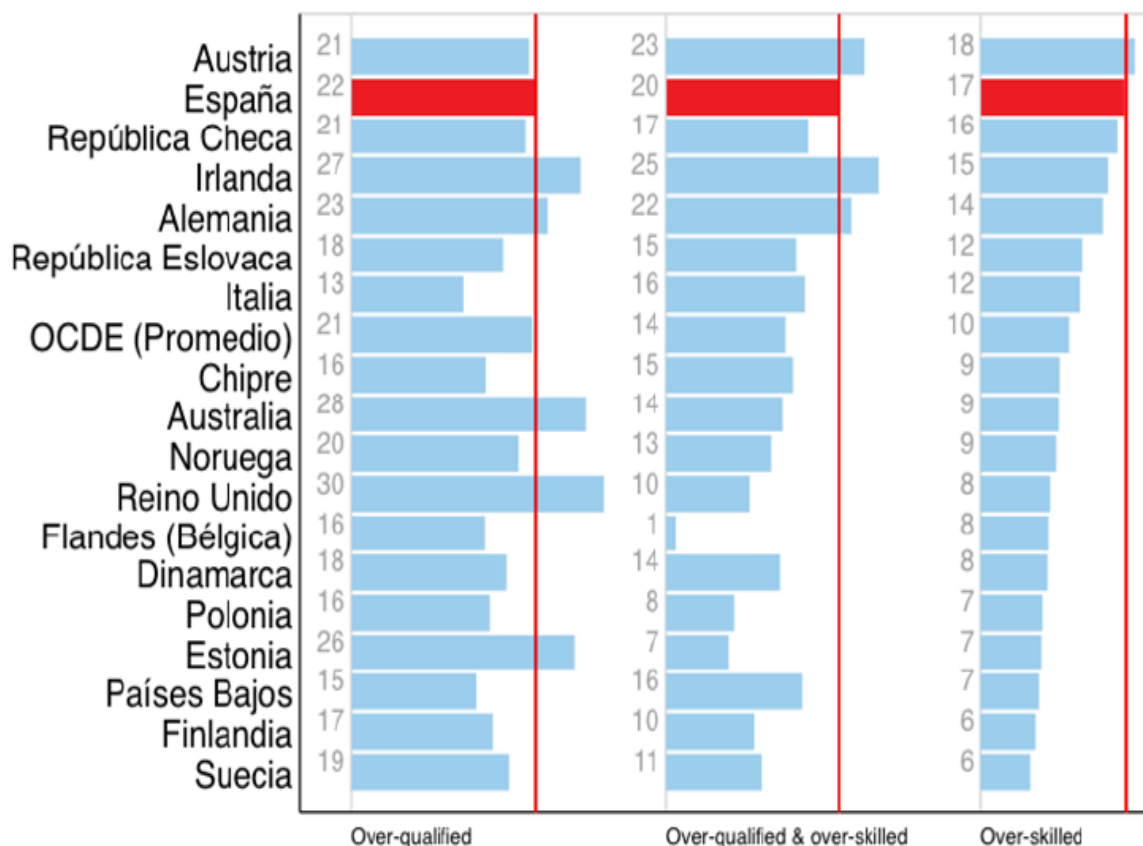
Aumento de puestos de alta cualificación para jóvenes entre 2018 y 2028



**Empleos creados para jóvenes entre 16 y 34 años*

Fuente: ManpowerGroup

Epígrafe : Desajuste educativo y desajuste en competencias y habilidades.



Fuente: EFSE. Survey of Adults Skills. OCDE. (2012)

El Informe de Randstad research sobre Los Profesionales más buscados en el 2019 nos indica que entre otros son:

- En Ingeniería e industria: y las principales funciones de estos perfiles son liderar y gestionar las principales iniciativas de excelencia operacional.
- En el Sector Telco: el más cotizado es el CISO. El desarrollo de nuevas tecnologías que aumentan las medidas de seguridad ayudan a las empresas a protegerse de todo tipo de ataques.
- En el Sector IT: las principales funciones de un Big Data Architect tienen que ver con la evolución de la plataforma de datos diseñando la arquitectura e impulsando una vez creada.

Fuente:

Vacantes más difíciles de cubrir



Médicos

Especialistas en IT
e IngenierosEjecutivos de
compra/venta

Top Management

Fuente:

 randstad research

7.- ALGUNAS CARENCIAS DETECTADAS.

El "Ministerio de Educación y Formación Profesional" indica -sobre el Sistema Educativo y la Formación Profesional-, que la inserción laboral exitosa de jóvenes y adultos, no depende sólo de su nivel de formación sino también de su nivel de competencia profesional. Globalmente y con una gran competitividad e incertidumbre, una normativa mundial cambiante, movimientos demográficos constantes y rápidos cambios tecnológicos, la exigencia continua de nuevas necesidades de capacidades y destrezas para las empresas y el surgimiento de nuevos yacimientos de empleo, no nos debe extrañar, una continua actualización de la F.P.

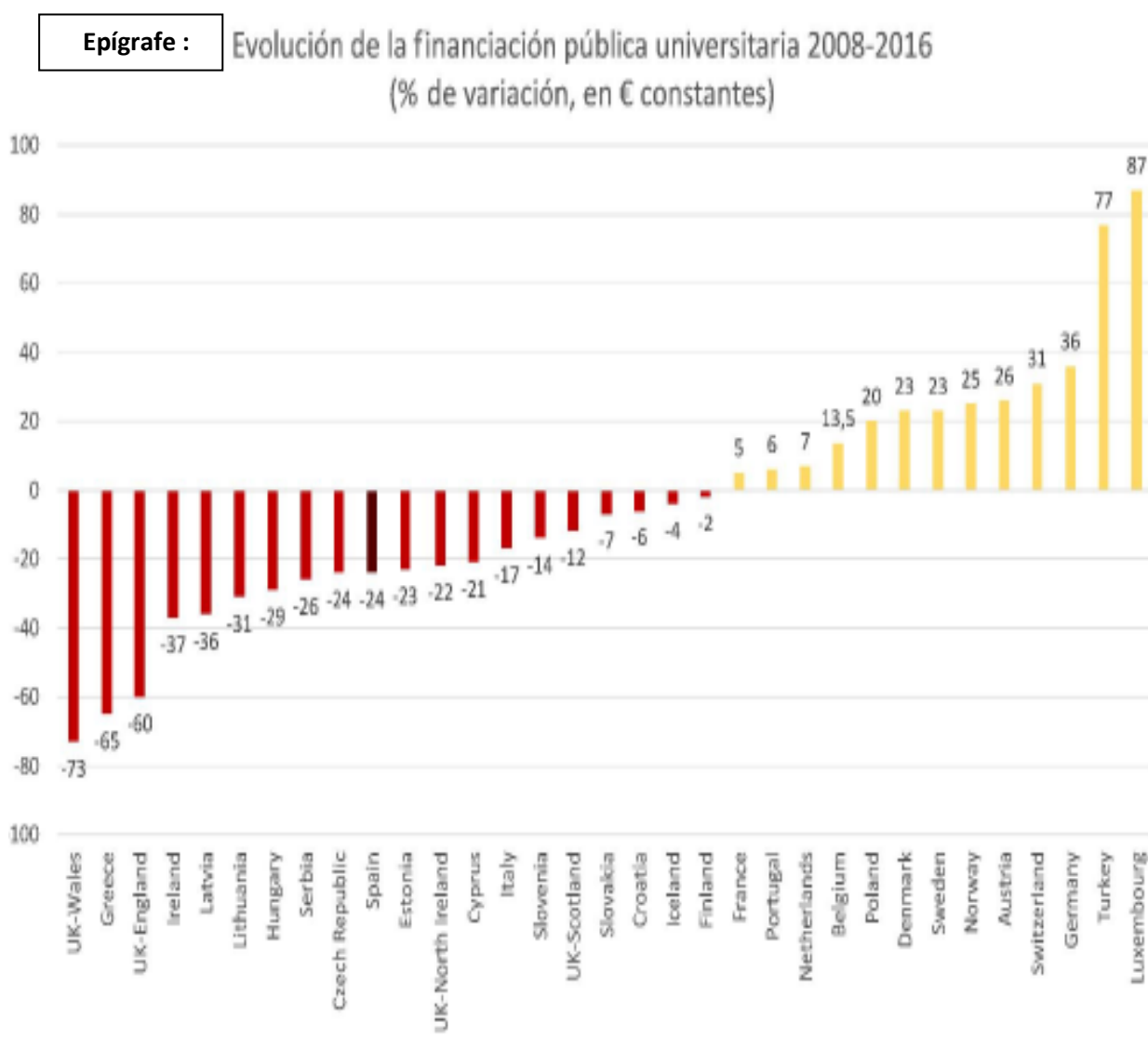
En este sentido y ampliado a la formación universitaria, queda también recogido en nuestro "Marco referencial" y con las investigaciones previas citadas con: Informes, Proyectos y Políticas Turísticas del mismo, la necesaria y continua adaptación y actualización, en los cambios formativos, siendo además compartida esta hipótesis, en este TFM.

Tras la exposición de amplios ratios sobre Formación y Empleo, debemos señalar antes de reflejar las carencias y posibles responsabilidades recogidas en este TFM que, -y como consideración teórica-, la Formación Dual contribuiría a mejorar los actuales resultados. Como consecuencia de todo lo anterior, y entre las "Carencias detectadas" destacamos entre otras que :

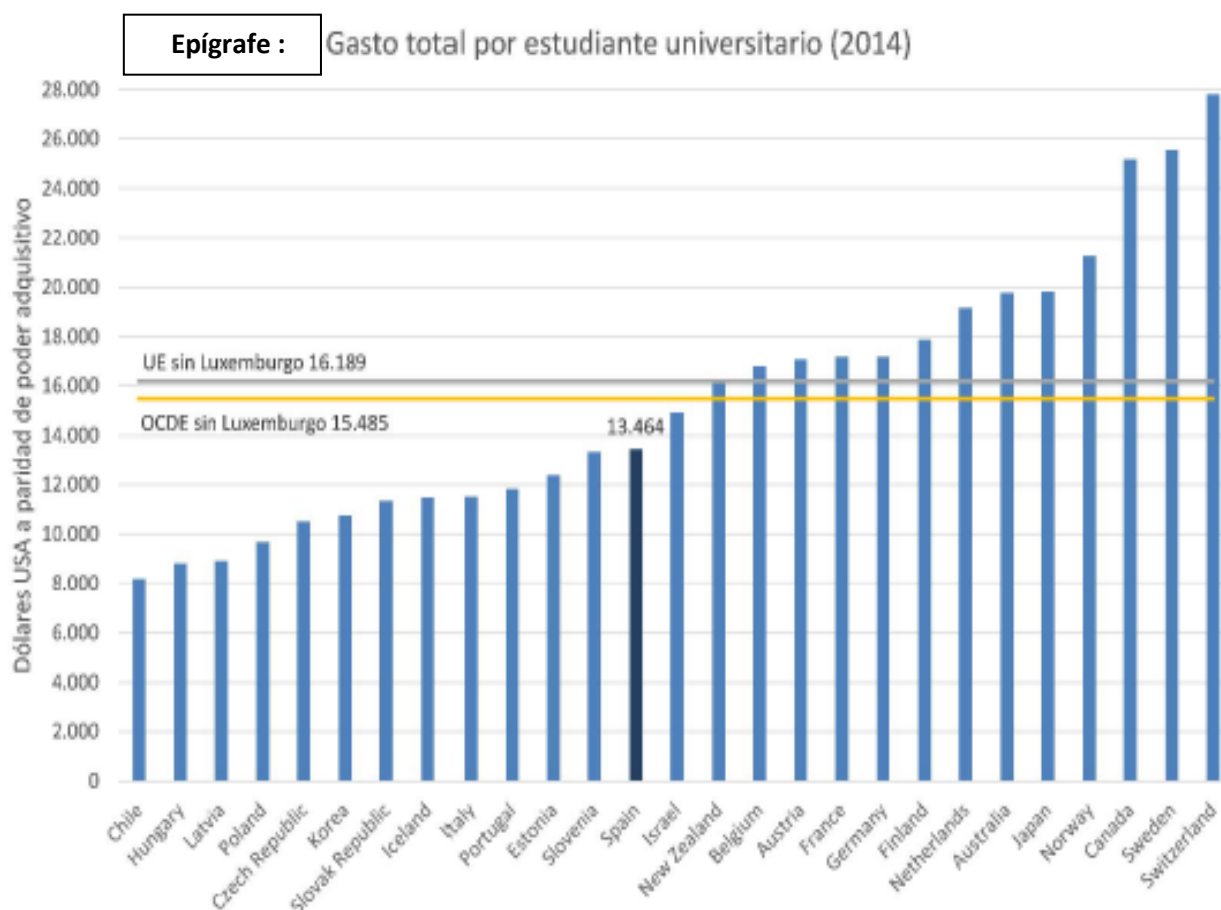
1. Entre 2008 y 2016 se redujo el 7% del personal académico y no académico por la crisis y los docentes de 50 años o más, representan el 48% del total; en siete años,

las universidades perderán casi la mitad de sus catedráticos y muchos de sus profesores titulares afectando a la docencia y la investigación

2. España se aleja de la E.U. y de la O.C.D.E. con un gasto total medio por estudiante universitario (en torno a 13.500 dólares), con una media de 16.200 y 15.500 dólares respectivamente. La evolución de la financiación universitaria pública (2008-2016), presenta un crecimiento negativo del (-24%) en euros constantes (OSU).



Fuente: Observatorio Sistema Universitario (OSU). ¿Quién financia la Universidad?



Fuente: Observatorio Sistema Universitario (OSU). ¿Quién financia la Universidad?

3. La tasa de paro de los españoles con estudios superiores, supera la media de aquellos pertenecientes a la OCDE; en España, la cualidad protectora de los estudios superiores frente al paro, es mucho menor; el número de estudiantes universitarios ya habían disminuido un 4,62% entre 2009 y 2018 (OSU).
4. El abandono escolar en 2018 fue del 17,9%, sólo superado por Malta en la U.E. y con una tasa de desempleo juvenil que supera el 36%, sólo superado por Grecia.
5. El segmento de sin estudios en Canarias encuentra mayores dificultades para acceder al empleo.

6. Mayor nivel educativo implica generalmente, mejores resultados sociales
7. Proporcionalmente, el número de estudiantes de F.P. está alejado de la media europea.
8. La manera de ser, la capacidad de gestión y planificación y los conocimientos prácticos, son factores importantes para conseguir trabajo de los graduados universitarios, por delante de los conocimientos teóricos.

8.- ALGUNAS CAUSAS POSIBLES.

Entre las "Causas posibles" destacamos entre otras que :

1. La creencia que sólo un título universitario posibilita un futuro profesional más estable.
2. Pensar en el caso de la F.P. que está creada para malos estudiantes o como segunda división con respecto a la universidad.
3. Poco o nulo desarrollo de la Formación dual hasta estos momentos.
4. Escasez de algunos contenidos demandados por las empresas y acompañados con prácticas de aprendizaje en las mismas. Los "Soft Skills" como el hablar en público, negociar, algunos idiomas, etc.
5. Escasez de empleo suficiente que genere motivación y se adapte a los continuos saltos tecnológicos .
6. Las universidades dependen en gran medida del presupuesto público, en función a la matrícula, poco competitiva, con reclutamiento territorial y tendencia a estudiar localmente, porque los alumnos quieren ser docentes e investigadores en su propia universidad buscando mayor estabilidad y promoción sin moverse del sitio.
7. La duración de la F.P. superior es una ventaja comparativa con respecto a la Universidad, el ciclo son dos años frente a los cuatro del Grado y además las prácticas incluyen unas 400 horas obligatoriamente, permitiendo a los estudiantes conocer la empresa y conectarlos con los puestos de trabajo.
8. Los alumnos de F. P. superior se incrementan desde 2008, por ser más barata, con salidas y como alternativa real a la Universidad según los ratios de inserción laboral y nivel de cualificación.
9. La F.P. posee mayor agilidad y rapidez para consolidar y ofrecer nuevas titulaciones, con un enfoque mucho más práctico y dota al alumnado con mayor rango de

habilidades en su especialidad; también habilita para el desarrollo de múltiples capacidades y aptitudes y su solvencia en el entorno profesional.

9.- SOBRE LA RESPONSABILIDAD DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS.

Entendemos que en un mundo globalizado, las suficiencias o carencias educativas de los países, influyen como motor o falta de competitividad en su desarrollo sostenible, sus economías, afectando a su población. La formación por tanto, es la base en la era del conocimiento y la capacidad empresarial para competir y crear valor y no está asociada con los capitales incluidos en los balances, sino con las competencias que poseen el conjunto de R.R.H.H. dentro de las organizaciones.

Como responsabilidad directa de las instituciones, sería deseable como en la "Declaración del Turismo de Manila" (1980) que los gobiernos aplicaran los medios de educación e información disponibles, para facilitar la acción de personas y entidades dedicadas mejorando la labor. Conocemos, que mejorar la educación es fundamental para mejorar la productividad social global, el bienestar personal y general, siendo las instituciones públicas las responsables en analizar puntos de partida y caminos, obtener resultados en plazos razonables, incrementando la calidad y reduciendo brechas. Así, señalaban Catambry (2005) y Teixeira (2002), la posibilidad de buscar por parte de instituciones formativas en la enseñanza superior en el mercado laboral, algunos elementos contribuidores en la actualización y reconstrucción de sus mecanismos de enseñanza, metodologías y planes de estudios.

Como se desprende del Informe "Cómo continúan mejorando los Sistemas Educativos de mayor progreso en el mundo" del PREAL (2012), las instituciones públicas y los sistemas educativos globales de mayor progreso mundial, continúan avanzando y mejorando sus programas. Son sus líderes, los que analizando trayectos, progresiones y tomando una cantidad reducida de factores combinados eficientemente, crean propuestas de mejoras generalizada, formulan políticas, lideran sistemas educativos y trazan planes de acciones con poderosas herramientas analíticas con sus bases de datos y aumentando mejora y progreso. El progreso formativo constituye un campo dinámico y decisivo en la competitividad y, con las prácticas de nueva pedagogía en la sustentabilidad observamos una internalización de prácticas de enseñanza que no tratan de cambiar la estructura y el enfoque, sino el cómo los docentes, entienden y practican la enseñanza.

Actualmente y con sistemas de interconexión turística global, todos debemos competir en términos de calidad, por lo que las empresas adoptan posiciones estratégicas que abarcan dimensiones de costes, flexibilidad y calidad; y es que sin duda, la formación de profesionales competitivos viene precedida y garantizada con una educación con calidad. Conforme a Ramírez (2000), Kaufmann (1996) y Beni (1998), la educación superior es una responsabilidad sobre todo gubernamental que enlaza de forma directa, con objetivos macroeconómicos de carácter cívico, de empleo y educación; en referencia a los señalados por la OMT en 1997.

En la actualidad y debido a la globalización e interconectividad turística, la "Sociedad del Conocimiento" insiste en la retención del talento porque los bien formados, eligen dónde quieren trabajar y focalizan factores como: la cultura de la empresa, sus retribuciones, el liderazgo y desarrollo profesional. Las "Empresas Excelentes" por tanto, desarrollan su actividad en dos ámbitos: el interno y su organización cultural donde tratan el aspecto humano y social y el externo donde tratan el análisis y diagnóstico estratégico. Así, las "Claves" de la excelencia turística son: innovar permanentemente, diferenciación, liderar nichos de mercado, no considerar al precio como estrategia sino a la calidad y crecer cuidando la dimensión cultural, la orientación hacia las personas y la formación permanente.

Las empresas turísticas actúan como organismos vivos adaptándose a un entorno cambiante. El cambio es inherente al discurrir de la actividad organizacional y, ligado al cambio aparece la formación en la innovación porque ser competitivos implica adaptación a nuevas necesidades de los clientes, introduciendo novedades, transformando y evolucionando hacia mejores prácticas y resultados. La productividad provocará un cambio organizacional siendo un proceso natural donde las organizaciones evolucionan de un estado presente a otro futuro, para aumentar su eficiencia.

Uno de los cambios más significativos -y al que debemos estar atentos- por la oportunidad en cuanto a la innovación y atracción de amplios segmentos de potenciales usuarios turísticos, es el del "envejecimiento poblacional" que deberá implicar una adaptación en cuanto a contenidos y prácticas en la formación turística. Objetivamente, nuestro mundo envejece aumentando la proporción de personas de más de 60 años y reduciendo la proporción juvenil de personas en edad laboral.

El envejecimiento poblacional tiene cuatro "características" fundamentales: no tiene precedente en la historia de la humanidad, es general afectando a todos los países, es profundo y es duradero. En el siglo XX, la esperanza de vida media era de 46,5 años y en

2019 se sitúa en 85 años (mujeres) y los 80 años (hombres) y las consecuencias del envejecimiento de la población mundial desencadenan 3 efectos previsibles: reduciendo el peso relativo de la población laboral, aumentando el peso relativo de la población pasiva y el gasto referido a este segmento al generarse un aumento en el gasto público por el incremento del gasto en pensiones, atenciones sanitarias, servicios asistenciales permanentes.

La consecuencia será el incremento de la "cobertura social" con un esfuerzo fiscal considerable que recaerá sobre un segmento de población cada vez más reducido: serán pocos los que tendrán que compensar a muchos. Así mismo y por su disponibilidad de gasto, demandarán servicios de ocio y turismo especializado en cuidados médico y asistenciales, convirtiéndose por lo tanto, en una fuente generadora de abundantes ingresos y de puestos de trabajo muy especializados.

En Canarias existe una elevada tasa de abandono escolar temprano, altos ratios de desempleo juvenil y un enfoque productivo ligado al turismo. Así, la falta de empleo es la mayor de las injusticias y crea además, las mayores desigualdades sociales. Reducir el desempleo -quizás especializándonos en este segmento-, ayudará a potenciar el desarrollo económico-social, a mantener el sistema de pensiones y otras prestaciones sociales mejorando previsiblemente las perspectivas de la economía regional -debido entre otros-, al aumento del consumo interno. Por ello, existe la necesidad de realizar un esfuerzo por parte de las administraciones públicas, empresas y actores sociales, para un verdadero "Plan contingente de Recapitación laboral" o "Plan Nacional de Reconversión de la fuerza laboral o Reskilling" adaptado a nuestros ciudadanos y a los nuevos escenarios.

10.- DE LA FORMACIÓN A LA FORMACIÓN DUAL. COMPARACIÓN CON OTRAS TITULACIONES NO ESPAÑOLAS.

Tal y como surgió de los objetivos del proyecto, procederemos a realizar un análisis teórico de algunos modelos formativos, sus características y una exploración del grado de implantación y aceptación en nuestra oferta formativa actual, sus márgenes de mejora, ideas y métodos para la obtención de resultados óptimos. Por ello, se detallan a continuación, algunas características de los Programas Formativos aplicados en otros países, que evitan desequilibrios y revalorizan aspectos menos eficientes de sus sistemas.

Estos Programas , diversifican y especializan contenidos, siendo además financieramente sostenibles, quitando presión a los recursos disponibles del sistema y estando principalmente fundamentados en valores como: la igualdad de oportunidades, el mérito y el esfuerzo personal. Por ello y recogido como propuesta en este TFM, analizaremos a la Formación Dual alemana -adaptada con las condiciones socioculturales españolas-, dada su reciente implantación, no del todo, desarrollada en España, como modelo inspirador en la obtención de mejores resultados.

Así, analizaremos separadamente a partir de ahora, el desarrollo de la Formación Profesional y la Formación universitaria clásica y la dual, tanto a nivel europeo como español.

10.1.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

Al explicar la Formación profesional a nivel de toda Europa, deberíamos referirnos inicialmente a los "Programas Europeos De Formación Profesional", ya que términos recientes como "Crisis global" y "Globalización" ofrecen la oportunidad de formar al ciudadano del nuevo milenio en un nuevo contexto global del capitalismo tardío, de la modernidad líquida, de la sociedad-red, del posfordismo y de la sociedad del conocimiento conforme a lo manifestado por Morín (2000). Por ello y a nivel europeo, la "Política Educativa" compete a cada país de la UE.; sin embargo, fijan actuaciones y objetivos comunes con las "Políticas europeas comunes". Así, el "Proceso de Copenhague" (2002), establecía la Estrategia europea para mejorar: rendimiento, calidad y el atractivo de la FP en Europa.

Hasta ahora, el Programa más vinculado como señalan Brunet y Moral (2016), a la FP ha sido el LEONARDO, dirigido a la promoción de políticas comunes en este ámbito educativo y donde su "Marco común" recoge las "grandes líneas inspiradoras de la política de FP Comunitaria" como son: la mejora de la calidad y capacidad de innovación de los sistemas, la formación continua, el desarrollo de competencias clave y lingüísticas, la adaptación de la formación a los cambios, el uso de TICS, la formación para jóvenes y adultos; en la actualidad, como explican Brunet y Moral (2016) existen y se aplican, diferentes "Programas": el LINGUA, COMETT I y II: EUROTEC NET, FORCE y el PETRA.



Fuente: TODO FP.ES

En España existe además, la posibilidad de realizar una Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, porque la FP en España está integrada por dos "Subsistemas":

1. Subsistema de Formación Profesional Inicial o Reglada, que depende del M^o de Educación y Formación Profesional y de las Comunidades Autónomas, explicadas anteriormente en este TFM.
2. Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, vinculado al M^o de Empleo y Seguridad Social y a las Comunidades Autónomas, porque el Sistema comprende "Acciones" que: capacitan para el desempeño cualificado de las profesiones, su acceso al empleo, participación activa en la vida social, cultural y económica., enseñanzas de F.P., inserción y reinserción laboral, formación continua en las empresas, formación de las empresas para sus trabajadores y de las administraciones competentes para ocupados y desempleados.

10.2.- FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL.

Al referirnos a la Formación Profesional Dual europea:

En Suecia, la FPD se implementa con la "Agencia para la FP Superior" (Agency for Higher Vocational Education) coordinadora de los programas de FP y con la industria desde julio del 2009. La certificación y cualificación ocupacional la administran sus agentes sociales mayoritariamente y las ocupaciones profesionales están reguladas por "Juntas de formación" y no por el Gobierno donde la toma de decisiones (desde 1991) están descentralizadas y trasladada a las autoridades locales, ya que Suecia, dispone de las mayores índices de empresas de formación en Europa con sistemas intensivos de formación continua en las empresas.

En Noruega, la FP presenta un sistema con dualidad Escuela/Empresa. El modelo principal es 2 años en la escuela secundaria superior y otros 2 de aprendizaje en un centro de enseñanza autorizada por las autoridades; desde 1994, la formación en la empresas es parte del sistema de educación formal establecida.

En Finlandia, durante la FP inicial, los estudiantes pueden combinar los estudios de segundo ciclo de FP con otros. Este método dice Koukku (2012), les ofrece la flexibilidad para estudiar de forma individual y completar varias titulaciones simultáneamente. A principios de los 2000 como apunta Virtanen (2008), los Currículos de la FP se reformaron incluyendo un periodo de formación en el trabajo y evitando que la FP inicial sea excesivamente teórica; así, ese hecho influye en su alta participación y además como señala Koukku (2012), existe una política educativa que obliga a los jóvenes a participar en la educación, utilizando si fuera preciso y de forma legal, la amenaza de perder prestaciones por desempleo.

En Alemania, la dualidad del sistema formativo se basa en la participación de la "Escuela de Formación Profesional (Berufsschule) y en las "Empresas". El "Contenido formativo" lo establecen constitucionalmente los "Estados"(Länders), siguiendo las directrices dadas por la "Conferencia de Ministros de Educación de Estados Federados" (K.M.K.) en sus "Diseño Marco" y con validez estatal donde se recogen cuestiones como: la duración de las clases en las escuelas formativas, la obligatoriedad escolar profesional, la ficha económica y contenidos siguiendo a la misma disposición constitucional. En cambio, la competencia

legislativa de la Formación en las empresas corresponde al gobierno alemán al existir una estrecha relación entre todos los sectores relacionados y el Estado. Como afirma Euler (2013,) en Alemania se mezclan principios de "corporativismo" y "federalismo"; Estado y los Länders asumen tareas de regulación y apoyo mientras que las responsabilidades centrales recaen en las empresas o en gremios asociados. Son de enorme importancia en la gestión y desarrollo de la F.P.D. en Alemania, la "Agencia Federal de Empleo" (Bundesagentur für Arbeit), y el "Instituto Federal de Formación Profesional" (B.I.B.B.) por lo que esta Investigación, incluye el Informe "Berichte AM-Kompakt-Ausbildungsmarkt-October 2018".



Fuente: Agencia Federal del Trabajo. SITUACIÓN EN EL MERCADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Informe de la Oficina Estadística de Octubre 2018.

El Gobierno Federal, Interlocutores sociales y la Conferencias de Ministros de Educación intervienen por tanto y de forma conjunta en la creación del "Diseño Marco" y "Reglamentos de Formación" en el "Modelo Dual", para garantizar la disposición de mano de obra cualificada.

Las empresas desarrollan "Reglamentos de Formación" cuya validez -vía "Decreto- abarca a todo el país y recoge los objetivos y contenidos de la Formación, así como las exigencias necesarias durante su implementación interrelacionando tres tipos de dimensiones que combinan: los intereses de la sociedad, de la economía y la de los individuos.

Las empresas pagan la formación desarrollada en sus centros, y los estudiantes con un contrato de formación y con -los beneficios laborales integrados -a efecto de cotizaciones y derecho a subsidios de desempleo- como el resto de trabajadores, reciben salarios (entre 500 a 850 € netos al mes).

3.3.2 Berufe mit guten und schlechten Chancen

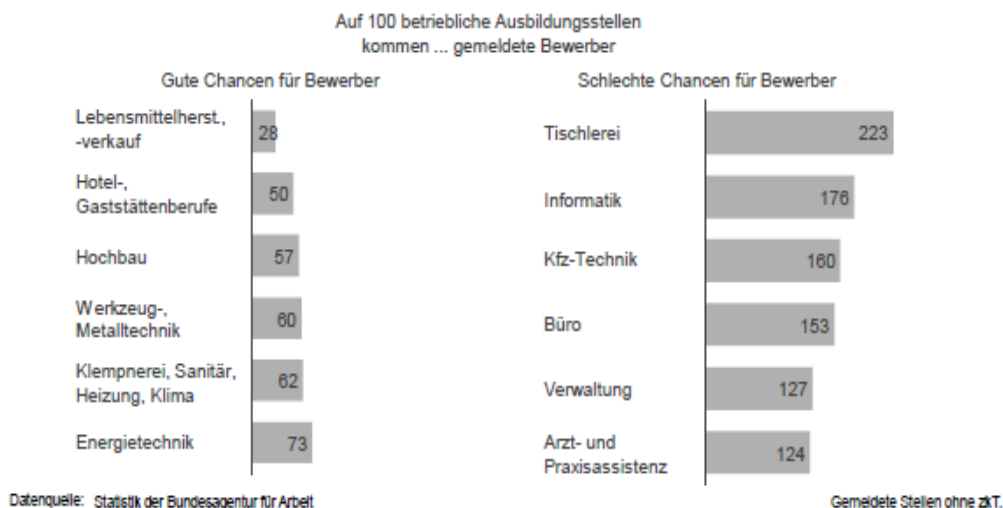
Epígrafe

Profesiones con mejores y peores oportunidades

Ausbildungsberufe mit guten und schlechten Chancen

Bewerber-Stellen-Relationen ausgewählter Berufsgruppen

Oktober 2017 bis September 2018



- Las ocupaciones de formación ofrecidas y las aspiraciones profesionales de los jóvenes no siempre coinciden. A menudo hay demasiados candidatos para ocupaciones de capacitación populares.
- Buenas oportunidades: Promotor ventas comidas, ocupaciones de restaurantes, construcción de edificios, tecnología de metal, fontanería, calefacción, climatización, tecnología energética.
- Malas oportunidades: carpinteros, informática, ingeniería automotriz, oficina, administración, asistencia médica
- Para ocupaciones que son menos populares debido a su imagen, o a las condiciones de trabajo de los jóvenes, cada vez hay más problemas de ocupación.

Fuente: Agencia Federal del Trabajo. SITUACIÓN EN EL MERCADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Informe de la Oficina Estadística de Octubre 2018.

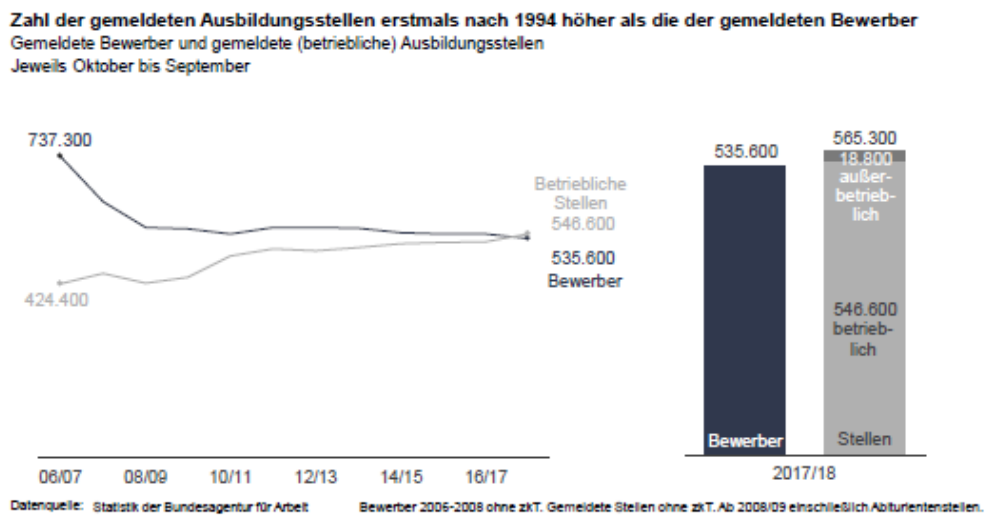
Las empresas no están obligadas a facilitar plazas formativas, pero las empresas valoran esta formación y obtienen retorno de su inversión en tiempo, instalaciones y recursos monetarios, confiando en el "talento" de sus aprendices, y donde participan empresas de pequeño y gran tamaño, que seleccionan a los aprendices en un proceso similar al de un puesto de trabajo antes de la matrícula del estudiante en su centro de formación profesional.

3 Gesamtschau: Bewerber und Ausbildungsstellen

Epígrafe

3.1 Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt

Sinopsis: solicitantes y plazas de formación
Oferta y Demanda en el Mercado de la Formación



- En general, el mercado de capacitación ha mejorado aún más en todo el país desde el punto de vista de los solicitantes: por primera vez desde 1994, hubo más lugares de aprendizaje registrados que los solicitantes.
- Sin embargo, las posibilidades de encontrar un lugar de entrenamiento aún dependen en gran medida de la región, la aspiración de carrera y la calificación. La ocupación de los lugares de formación es cada vez más difícil para las empresas.

Fuente: Agencia Federal del Trabajo. SITUACIÓN EN EL MERCADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Informe de la Oficina Estadística de Octubre 2018.

Entre el 70% y el 80% de los estudiantes según regiones, logran empleo en la misma empresa, siendo la principal vía de cualificación de la población, ya que más del 50% de los trabajadores se formaron en la FPD y la recibe el 48% de los estudiantes. Desde un equilibrio “oferta-demanda” en la regulación del Mercado laboral, las Empresas alemanas, plantean de forma abstracta una ecuación económica-financiera, para explicar la inversión en F.P. Dual .



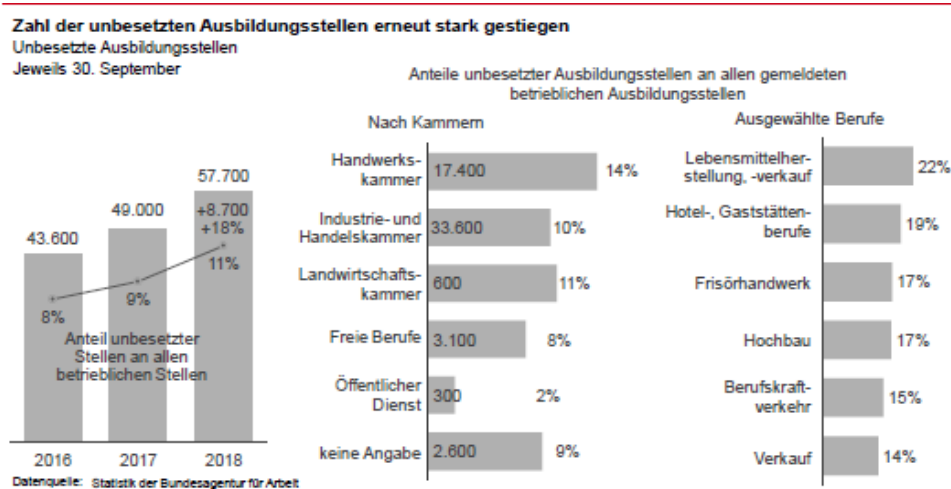
(COSTES BRUTOS---BENEFICIOS == COSTES NETOS)

Para conocer el porqué invierten las empresas en formación, cuáles son sus costes y beneficios, comprender que la Formación Dual es más beneficiosa que la contratación, deberemos acudir al "Instituto Federal de Formación Profesional" (B.I.B.B.) y su "Análisis Coste-Beneficio" que deja claro, que vale la pena que las empresas inviertan en F.P.D.

El Informe explica que la F.P.D. se realizan en dos "Sedes de Aprendizaje": (Colegios y Empresas) y el aprendizaje se adquiere durante los "Procesos Productivos" con un "Contrato de Aprendizaje". Las empresas establecen "Condiciones" en los centros de trabajo (Formadores ,talleres, etc.), y paga "Salarios de Formación" a sus aprendices. El "Contenido teórico" y la "Educación Formativa," se realiza en los "Centros de Formación" y la "Base Jurídica" queda establecida por las Administraciones, con ámbito nacional. El "Estado, las Regiones y los Municipios" financian los "Centros Formativos" (Edificios, Profesores, etc.) donde la "Formación" es gratuita para los alumnos, asumiendo el Estado los costes.

4.2 Unbesetzte Ausbildungsstellen

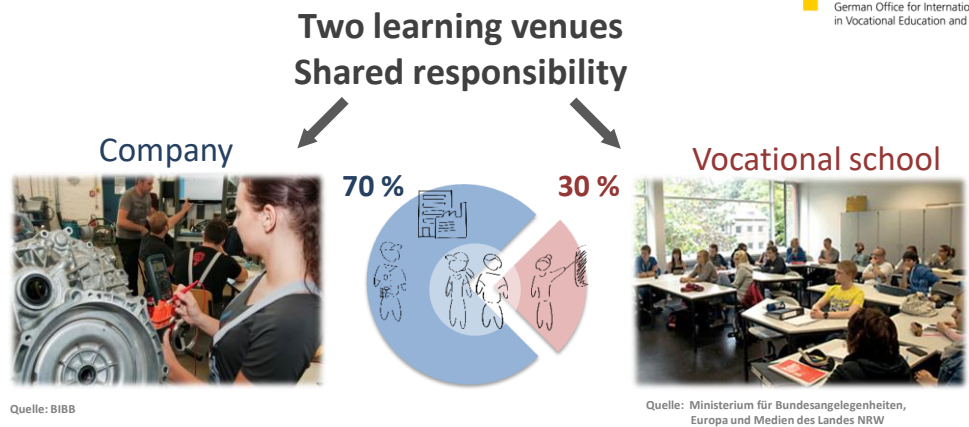
Plazas de formación vacantes



- El número de plazas formativas vacantes es repetidamente más alto que en el año anterior. En total a 30.9, el 11% de las plazas de aprendizaje están disponibles.
- Las mayores dificultades de ocupación fueron una vez más en el sector artesanal (14% de vacantes). Las vacantes fue menor en el sector público (2%). Vacantes: Producción y venta de alimentos. construcción de edificios. vendedor profesional, ocupaciones en hotel y restaurante, peluquería.

Las Empresas (70% del Gasto en F.P.D.), presentan los "Ratios Económico-Financieros de la "Formación" del ejercicio 2017:

Epígrafe
1.c Who will pay for what?



Learning in production process
 Legal basis: Apprenticeship contract

- Company establishes conditions for learning at the workplace (trainers, workshops, etc.)
- Company pays allowance to apprentices

➔ **Companies shoulder the costs**



Lessons at the vocational school
 Legal basis: School laws

- States/communities finance vocational schools (buildings, teachers, etc.)
- Lessons are free for the apprentices

➔ **Government shoulders the costs**

Epígrafe
1.d How are costs in the dual system shared?



- 426,375 out of a total 1.7m companies provide training (20%), most of them SME
- **Contribute €7.7bn** (= overall net cost of *Dual VET*; gross cost = € 25.6bn)
- Train more than **500,000** new trainees every year
- Hire **68%** of *Dual VET* trainees as employees after training
- Invest on average **€18,000 per apprentice per year** (61% of which is training allowance)
- **70% of investment is refinanced** by the productive contribution of trainees during the training period



Government

- Shares expenses for VET system with employers
- **Public expenditure for Dual VET in 2017: €7,29bn**
- €3.031bn for 1,550 public vocational schools providing part-time VET
- €3.33bn for steering, monitoring and further supporting measures



- **Receive** an average training allowance of **876 € gross per month (2017)**
- Visit vocational schools **free of charge**



Source: BIBB Datenreport zum Berufsbildungsbericht (2018), Statistisches Bundesamt

- 426.000 empresas de un total de 1.700.000, ofrecieron F.P.D. -un 20% del total apróx.- siendo la mayoría de ellas PYMES.
- Contribuyen con 7,7 billones de Euros (Contribución Neta del coste total de la F.P.D, el Coste Bruto son 25,6 billones de Euros).
- Forman a unos 500.000 por año y permanecen en la empresa el 68% de los allí formados, invierten una media de 18.000 Euros/alumno. (61% salario formativo).

Epígrafe

4.a Recruitment costs by sector and cost types

Fuente



Recruitment costs for an externally trained skilled worker



*Induction costs account for differences in productivity and for incumbents' efforts to introduce and train their new colleagues. **They are on average 83% of all recruitment costs.**

Source: BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/13

* **BIBB**

- El 70% de la inversión se amortiza por la "Contribución Productiva" de los alumnos durante los años de aprendizaje.
- El "Coste de la Capacitación" es más barato que el de "Externo" debido a la valoración sobre la incidencia de los "Costes Inducidos" (el 83% en los "Costes Totales del Reclutamiento" y los tiempos reales entre inserción y

productividad), lo que explica el interés de asumir los "Costes de Formación" por parte de las empresas.

Epígrafe

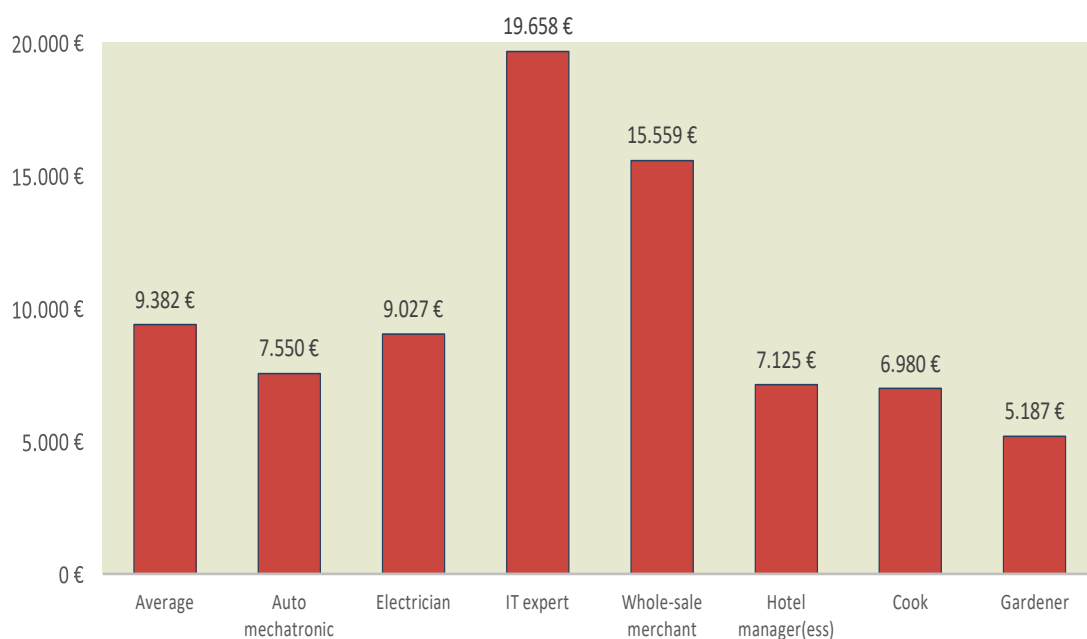
4.b Recruitment costs by occupation

Fuente

GOVET

German Office for International Cooperation
in Vocational Education and Training

Recruitment costs for an externally trained skilled worker



Quelle: BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/13

* **BiBB**

El Estado: comparte los "Gastos del Sistema de la F.P.D." (30%) con las Empresas.

- En 2017, el Gasto Público de la F.P.D. fue de 7,29 billones de Euros; (3,031 billones de euros para 1.550 centros de formación públicos que brindan F.P. Dual. y otros 3,33 billones de euros para dirección, tutorización y para otras medidas de apoyo)

Los Alumnos:

- Acuden a los Centros de Formación de forma gratuita y percibiendo un "Salario" de 876 Euros – promedio diciembre de 2017.
- Durante su aprendizaje y a corto plazo realizan aportaciones productivas: (el 50% en tareas simples y ahorro de personal cualificado, el 47% en tareas de ahorro para el personal cualificado, el 1,5% en su producción en los talleres de formación, el 1,5% en subsidios públicos cuando corresponda)

Además, para las Empresas supone un "Gran Beneficio" por:

- Disponer de una "Formación a medida" y según sus necesidades "Reales y de Mercado", el trasladar los "Conocimientos específicos" de la propia empresa, el evitar procesos de selección de personal erróneos, evitar la escasez friccional y coyuntural de mano de obra especializada, consigue mejor integración grupal y organizacional y mejora la imagen y su Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

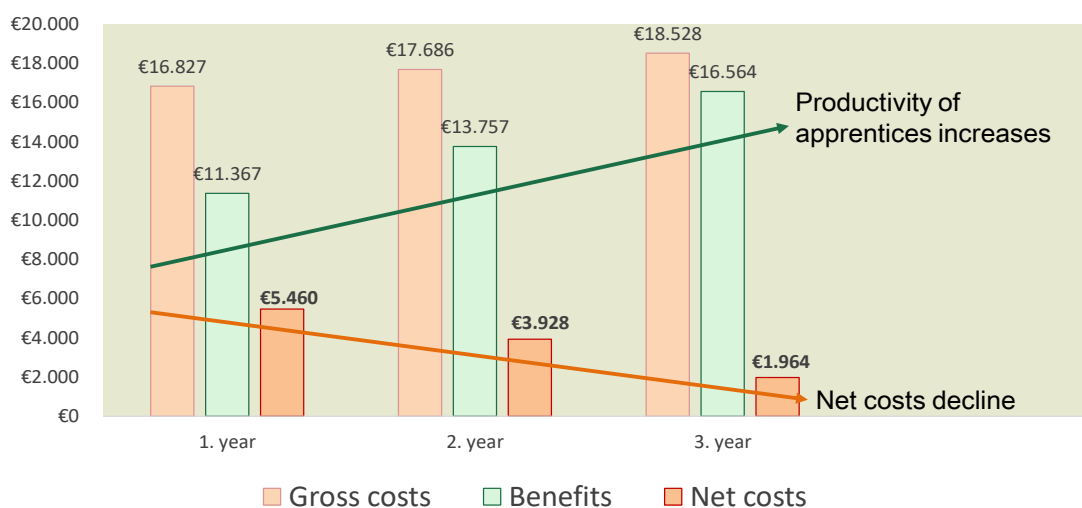
Epígrafe

3.a Costs of a three-year apprenticeship

Fuente

GO:VET
German Office for International Cooperation
in Vocational Education and Training

Development of costs over a three year training period



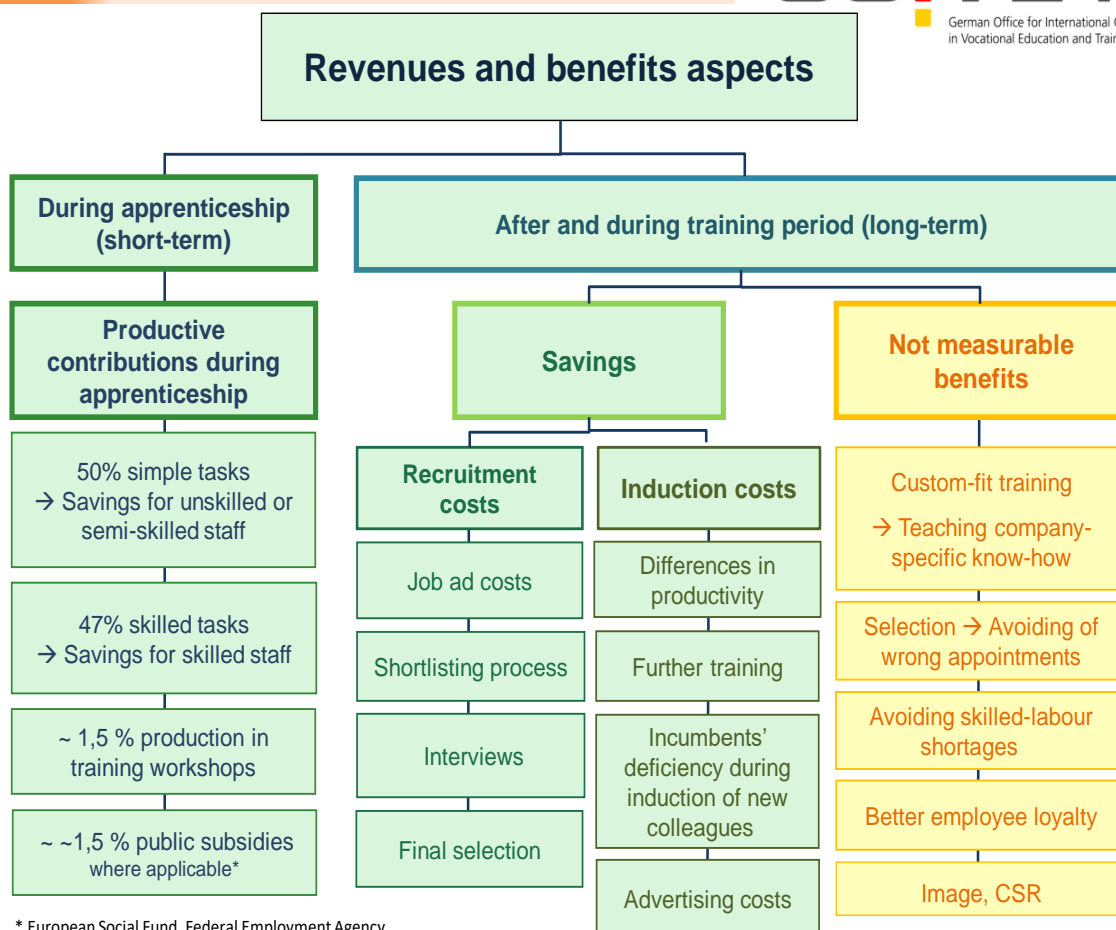
→ 11.352 € = average net costs in 3 year apprenticeships

Epígrafe

5.a Revenues and benefits at a glance

Fuente

GOVET

German Office for International Cooperation
in Vocational Education and Training

En definitiva, podemos afirmar que hay al menos 5 grandes "Motivos" para que las Empresas opten por invertir en la F.P.D. en Alemania.

1. Motivo de Producción: Como manifestaba Lindley (1975), las empresas se ofrecen porque quieren beneficiarse de la contribución productiva de los aprendices.
2. Motivo de Inversión: A criterio de Merrilees (1983), las empresas se ofrecen porque quieren retener a los alumnos después del aprendizaje y asegurarse las futuras habilidades de sus empleados.
3. Motivo de Selección: Manifestaba Stevens (1994), que las empresas se ofrecen para observar y retener a los mejores alumnos.

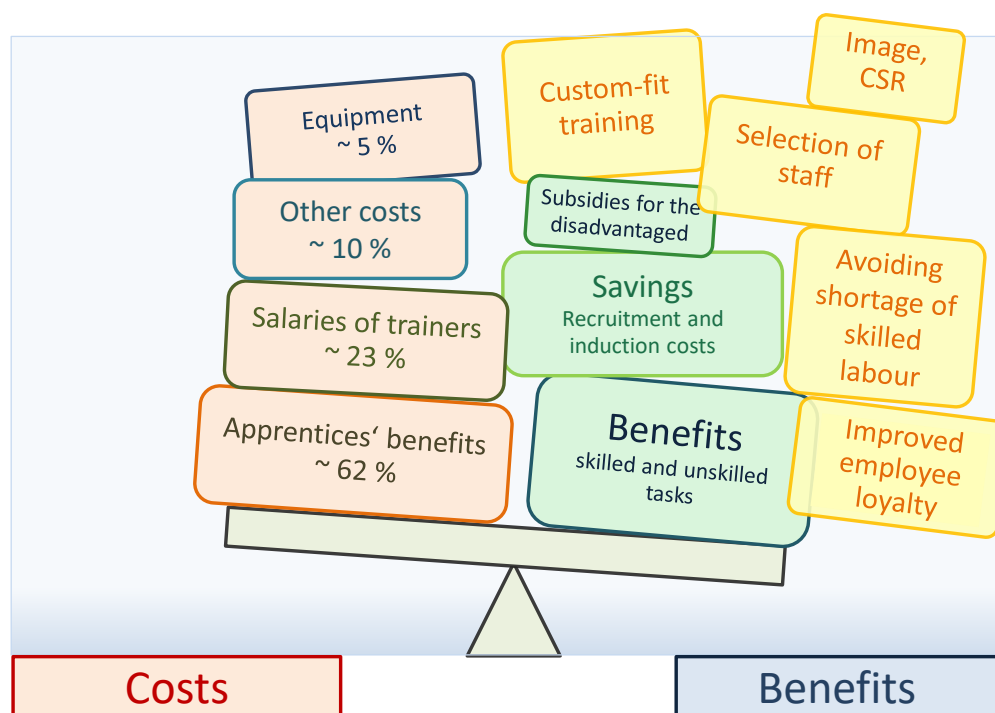
4. Motivo de Reputación: Según Niederalft (2004), las empresas esperan disponer de una mejor imagen para sus clientes, proveedores y potenciales empleados cuando se implican en la Formación.
5. Motivo de Responsabilidad Social: Manifiesta Beicht et al. (2004) que las empresas se ofrecen para otorgar a los jóvenes la posibilidad de integración en el mercado laboral.

Epígrafe

5.b Weighing up costs and benefits

Fuente


GO VET
 German Office for International Cooperation
 in Vocational Education and Training



En Alemania, sigue existiendo la Formación Profesional dual clásica en los Centros educativos y así, el objetivo principal de la "Berufsschule" es educar por medio de una profesión y formar a trabajadores especializados transmitiendo: enseñanzas de educación general como complemento a la formación profesional dentro de las empresas, como formación personal y social y la formación en competencias como objetivo fundamental. Las Escuelas Profesionales están financiadas por el Estado y la formación oscila entre 3 años y 3 años y medio, pudiéndose aprender 328 profesiones diferentes.


Algunos ejemplos de F.P. D. turística clásica nos muestran: su duración, número de plazas libres ofertadas en el momento de la captura de la imagen y salario medio correspondiente de formación. Como muestra:

Vendedora experta/o en hoteles



Estudio Dual clásico

[Klassische duale Berufsausbildung](#)



Hotelkauffrau/-mann
Vendedora experta/o en hoteles

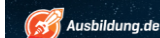
10 freie Ausbildungsstellen

Verdienst:

1. Jahr: 430-690 Euro	2. Jahr: 540-780 Euro	3. Jahr: 610-870 Euro
--------------------------	--------------------------	--------------------------


Fuente: Ausbildung.de.

Vendedora experta/o en turismo y ocio



Estudio Dual clásico

[Klassische duale Berufsausbildung](#)



Kauffrau/-mann für Tourismus und Freizeit
Vendedora experta/o en turismo y ocio

5 freie Ausbildungsstellen

Verdienst:

1. Jahr: 540-570 Euro	2. Jahr: 640-680 Euro	3. Jahr: 770-820 Euro
--------------------------	--------------------------	--------------------------

Fuente: Ausbildung.de.

Empleado de hotel y hostelería



Estudio Dual clásico

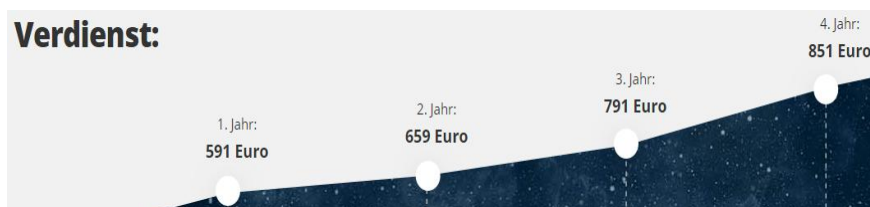
[Klassische duale Berufsausbildung](#)



Hotel- und
Gastgewerbeassistent/in

Empleado de hotel y hostelería

5 freie Ausbildungsstellen



Fuente: Ausbildung.de.

Agente de viajes



Estudio Dual clásico

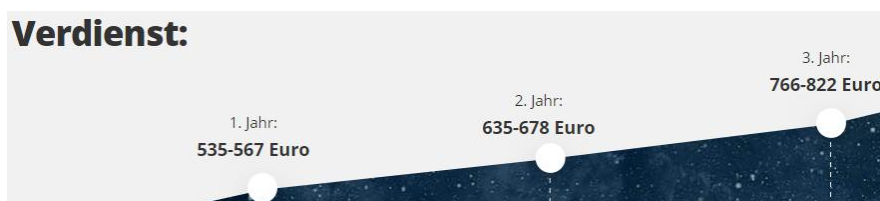
[Klassische duale Berufsausbildung](#)



Reiseverkehrskaufmann/-frau

Agente de viajes

0 freie Ausbildungsstellen



Fuente: Ausbildung.de.

En este ejemplo: la Formación como agente de viajes o vendedor turístico dura 3 años. Con acuerdo de la empresa y con la ayuda de unas buenas calificaciones, puede reducirse a 2, 5 años. Durante los diferentes años de formación se aprende contenidos muy diferentes. Poco a poco te formas para la vida profesional en la industria del turismo. En el primer año, aprendes cómo registrar y mantener datos en los sistemas de reserva en la computadora, cómo responder a las consultas y cómo proceder en contacto con los clientes porque cada cliente tiene exigencias completamente diferentes en su viaje. Información sobre destinos, tarifas, horarios, forman parte de la educación. Además se aprende qué áreas de viaje son las adecuadas para cada grupo objetivo de usuarios, ya sea de fiesta o montañismo, y cómo se puede obtener información sobre la situación del tráfico en las distintas regiones de vacaciones.

En España, la situación actual del modelo de la Formación Profesional Dual, pone de manifiesto que el “Modelo original” de FPD se ha aplicado mínimamente desde el curso 2012/2013, desarrollándose preferentemente los “Modelos Educativos Comunes” de F.P. de la U.E. en el llamado “Espacio Europeo de Educación” (EEE) aunque el Modelo es apreciado por sus resultados eficientes e interconexión -Formación en alternancia- entre empresas e Instituciones que regulan el Mercado de trabajo, como dice Brunet y Moral (2016).

Tradicionalmente se realizaban prácticas en las empresas con un modelo menos flexible en fechas y horarios. Actualmente la FPD es sin duda una primera experiencia laboral y de formación práctica que evita el alto desempleo y abandono escolar juvenil, por lo que las empresas toman decisiones sobre prácticas, horarios, fechas de incorporación junto al Centro de F.P. y un Tutor realiza la coordinación académica entre empresas, profesores y centros.

En el curso 2012/2013 habían 400 empresas, casi 4.300 alumnos y la evaluación de contenidos teóricos la realizan los centros formativos y la parte práctica, además, también la empresa. La calificación es del 0 al 10 conforme al desempeño; en los CGS, la implantación de la FPD es muy elevada y no tanto como en los CGM, donde se prefiere el método tradicional siendo la duración de la FPD igual que la tradicional -2 años- con varias “Modalidades” para realizarla:

- En el centro formativo: se recibe en el centro y se compatibiliza con actividad laboral en la empresa.
- Participación de la empresa: la empresa pone a disposición sus recursos y se imparten las clases total o parcialmente en ella.

- En el centro formativo y en la empresa: se imparte algunos módulos en el centro formativo y otras en la empresa complementariamente.
- Formación compartida: para lo que es necesario que la empresa figura registrada como centro de formación.
- Exclusiva en la empresa: toda la formación se desarrolla en la empresa.

La “Modalidad” habitual es la “Formación Compartida” y la “Participación de la Empresa”. Menos frecuente, la “Formación Impartida Exclusivamente en el Centro de Formación o Exclusivamente en la Empresa” donde las “Condiciones laborales” del estudiante de FPD está regulado por la ley de “Contratos de Formación y Aprendizaje”, y su salario no puede ser inferior al SMI -proporcionalmente- y el horario laboral no superará el 75% de una jornada completa o el equivalente de 40 horas semanales.

Debido a la crisis española -año 2013- comenzó un Programa impulsado desde Alemania llamado “Mobipro,” cofinanciado por la UE y destinado a jóvenes españoles que se trasladaban a Alemania a realizar la FPD. Como requisito básico, se exigía aprender el idioma. El curso de preparación y parte del alojamiento era gratuito pero el proyecto piloto fue un fracaso y un tercio de los aprendices españoles abandonaron el programa de formación, antes de su finalización. Se debió, parece ser, al cambio en costumbres, clima y la escasa voluntad para aprender el idioma, según Michael Heister (2018), del B.I.B.B. Según Tanja Nause (2018), -Directora de Formación de la Cámara de Comercio Alemana en España-, el Modelo Dual no es compatible, al no poderse realizar la fórmula alemana al 100%, porque no hay infraestructura.

En Canarias se enseña sobre todo, la FCT y no tanto la F. dual cuyo desarrollo es más lento. Así en la Provincia de Las Palmas está más desarrollada en muchas familias profesionales. En la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y según la Resolución de la Dirección General de F.P. del Listado provisional de los proyectos admitidos para impartir la F.P. Dual, en Canarias -curso 2019-2020-, no hay ningún Centro autorizado de “Hostelería y Turismo”. (El Documento citado se adjunta en el Anexo).

En definitiva y como propone este TFM, la Formación Profesional Dual actúa como un “Modelo en Reingeniería” con métodos y técnicas para la producción de servicios, cambiando y mejorando procesos establecidos. Desarrolla éstos, conforme a las necesidades de los mercados globales de empresas y núcleos empresariales turísticos y ofrece: el ejercicio de la actividad profesional y gestión de la carrera, itinerarios formativos adecuados a la empleabilidad, contenidos teóricos y prácticos, inclusión, cohesión social y aprendizaje continuo, hábitos de disciplina, trabajo individual y en equipo, creatividad,

innovación e iniciativa emprendedora, fomentar el trabajo en condiciones de seguridad y salud, prevenir posibles riesgos laborales y medioambientales.

10.3.- FORMACIÓN UNIVERSITARIA.

En cuanto a la Formación Universitaria clásica, cabe la posibilidad de acceder a la Formación Turística Universitaria alemana desde al menos 2 enfoques, como en el caso de la H.S.B. (Hochschule Bremen en Niedersachsen) y en el campo de estudio, de las "Ciencias aplicadas", se cursa durante 7 semestres incluyendo la Tesis, el:

1. Grado en Turismo.-Oferta convencional con fines de "Gestión de oferta empresarial turística".



INTERNATIONAL DEGREE PROGRAMME IN TOURISM MANAGEMENT B.A.					
Semester	Modul 1	Modul 2	Modul 3	Modul 4	Modul 5
1 30 Credits	Introduction to Tourism Studies and Management	Introduction to Business Administration and Introduction to Learners' Company	Business and Financial Mathematics / Statistics	Psychology and Communication Skills	Spanish or French or Portuguese or Indonesian
2 30 Credits	Strategic Tourism Management and Marketing	Managerial Accounting and Controlling	Microeconomics, Macroeconomics and International Economic Relations	German and International Business Law	Spanish or French or Portuguese or Indonesian
3 30 Credits	Tourism Market Research and Marketing	Investment, Financing, Taxation and Balancing	Information Systems and E-Business in Tourism	Sustainable Development, Ethics and Corporate Social Responsibility	Spanish or French or Portuguese or Indonesian
4 30 Credits	Operations Management in Tourism	„Real World“ Project	Introduction International and Intercultural Management in Tourism	Human Resources Management, Organizations Development and Country or Region Specific Intercultural Studies	Spanish or French or Portuguese or Indonesian
5 30 Credits	Tourism Studies: Teaching, Research and Campus Culture	<i>Study Abroad</i>			
6 30 Credits	Tourism Economics and Corporate Culture	<i>Internship Abroad</i>			Reflection of International and Intercultural Aspects of Study and Internship Abroad
7 30 Credits	Advanced International and Intercultural Management in Tourism	Elective	Elective	Bachelor Project	Bachelor Thesis

Fuente: Hochschule Bremen.

2. Grado en Ocio y Tiempo libre: "Oferta alternativa para Creación de Contenidos" y exhaustivo conocimiento de la demanda y su comportamiento.



INTERNATIONAL DEGREE COURSE IN APPLIED LEISURE STUDIES B.A
(Internationaler Studiengang Angewandte Freizeitwissenschaft B.A.)

INTERNATIONAL DEGREE COURSE IN APPLIED LEISURE STUDIES B.A.					
Sem.	Module 1	Module 2	Module 3	Module 4	Module 5
1 st 30 Credits	Introduction to leisure and tourism studies	Academic work and social research methods	Business and administration for leisure and tourism	Ecology and sustainability in leisure and tourism	Information technology
2 nd 30 Credits	Sociology and psychology of leisure and tourism	Marketing in leisure and tourism	Management theory for leisure, culture and tourism	Law	Foreign language
3 rd 30 Credits	Leisure and cultural management	Tour organisation and hospitality management	Tourism policy and planning	Health and wellness	Foreign language
4 th 30 Credits	Natural area tourism and ecotourism	Artistic and creative techniques	Learning concepts and animation in leisure and tourism	Project seminar Learners' Company	Regional geographie and culture
5 th 30 Credits	Study semester abroad (preparatory seminar)	Study semester abroad			Study semester abroad (evaluation seminar)
6 th 30 Credits	Practical internship (preparatory seminar)	Practical internship			Practical internship (reflection seminar)
7 th 30 Credits	Learners' Company: Presentation of the practical internship and the semester abroad	Special aspects of leisure and tourism planning	Special Aspects of leisure, culture and tourism management	Bachelor Thesis	Bachelor Thesis

Fuente: Hochschule Bremen.

Entre las "Asignaturas de Grado" de la última, se ofrecen: *City Marketing and Destinations, Event management, Airport and Airline Management, Sports and Health, Hotel Management and Resort Planning, Cultural and Educational Policy, Pedagogy and Staging of Experiential Spaces, Public Relations and Journalism, International Cooperation, Quality of Life and Sustainable Consumption.*

La "Oferta de Máster" requiere del título de Grado habilitante -y al menos- 1 año de "experiencia profesional previa", para desarrollarse en 2 ó 3 semestres.

10.4.- FORMACIÓN UNIVERSITARIA DUAL.

Además existe la posibilidad en Alemania, de realizar Formación Universitaria Dual. Un estudio dual es para muchos, el primer paso en su carrera al ganar dinero durante los estudios duales. Se asiste a una universidad y se obtiene experiencia práctica en una empresa. Es especialmente útil y práctico si se estudia y trabaja al mismo tiempo.

La diferencia entre una Educación dual y un Estudio dual es que el "Estudio Dual" vincula estrechamente, práctica y teoría entre sí -similar a una educación dual-. Los estudiantes obtienen experiencia práctica en el mundo profesional mientras estudian en una universidad, y lo aprendido se puede implementar en la empresa. La diferencia con la "Educación Dual Clásica" es que los alumnos no asisten a un colegio profesional para la instrucción teórica, sino a una universidad o academia para obtener un título universitario y significa que se obtiene un Grado, pero no necesariamente un título en Formación Profesional. Sin embargo, hay modelos en los que ambos son posibles y al final se obtiene un título de Grado y uno de FP.

Existen varios modelos de estudio dual porque la educación dual no es igual al estudio dual. Algunos permiten terminar no sólo con un título universitario, sino también con otro título de formación profesional. La universidad proporciona un amplio conocimiento de fondo, y se recibe un salario de capacitación conociendo la profesión en una empresa.

En total, hay 4 tipos diferentes de Formación universitaria dual. Las dos primeras son adecuadas para quienes abandonan la escuela y tienen poca o ninguna experiencia práctica. Los dos últimos modelos, son más interesantes para personas con experiencia que desean continuar su educación.

1. En un Programa de Estudio Dual Integrado, se completa una educación en una empresa asociada de la universidad además del estudio. La peculiaridad y mayor ventaja es obtener una doble titulación: un título universitario y un título profesional.

Se asiste al Colegio profesional, al trabajo en la empresa y a conferencias en la universidad. La dedicación es alta. Las universidades y empresas asociadas, acuerdan un “Programa Dual” integrando la capacitación. Las clases en la Escuela Profesional, se imparten en forma de “Bloque” o como un “Módulo semanal”. Este programa es particularmente adecuado, para los graduados sin mucha experiencia práctica que quieren completar dos grados y son muy perseverantes.

2. En un Programa de Estudio Dual Integrado en la práctica, además del tiempo en la universidad en la cuota semana, se obtiene experiencia práctica en un negocio y por lo general, se busca una compañía donde realizar el doble grado, y varios meses de prácticas en diferentes empresas. Una ventaja es no trabajar exclusivamente con un compañero de prácticas. Se pueden realizar en diferentes empresas que brindan experiencia en diferentes áreas y una red de contactos. No se asiste a ningún centro profesional adicional para conferencias o seminarios en la universidad; por lo tanto, hay un poco más de tiempo libre. Además, las prácticas no tiene que ser en una empresa asociada de la universidad y es particularmente adecuado para los graduados sin mucha experiencia.
3. Un Programa de doble Grado integrado en el trabajo, es adecuado cuando se trabaja y se desea una doble titulación. De conformidad con la empresa se reducen las horas laborales, para asistir a la universidad en los días libres. El apoyo empresarial es un requisito previo para este modelo, y se reducen además las horas de trabajo y el salario durante este tiempo.
4. En un Programa de Estudio doble extra ocupacional (estudio combinado), se reducen las horas de trabajo. Es decir, una semana laboral normal de trabajo con una tarde o un curso de aprendizaje a distancia. Tiene una gran carga y muy poco tiempo libre. La ventaja es no cambiar la situación profesional y ganar el salario completo. Con este modelo, el empleador está abiertamente involucrado, porque debe eximir de la asistencia al trabajo durante los exámenes siendo adecuado para profesionales que desean continuar su educación y seguir trabajando a tiempo completo.

Algunos ejemplos de Formación Universitaria Dual alemana nos muestran: su duración, número de plazas libres ofertadas en el momento de la captura de la imagen y salario medio correspondiente de formación. Como muestra:

Ferias, Congresos y Gestión de eventos. Dual:



Estudio Dual

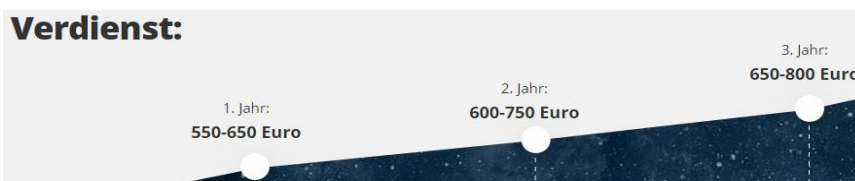
[Duales Studium](#)



Duales Studium Messe-, Kongress- und Eventmanagement

Ferias, Congresos y Gestión de eventos. Dual

5 freie Ausbildungsplätze



Fuente: Ausbildung.de.

Economía del Ocio. Dual:



Estudio Dual

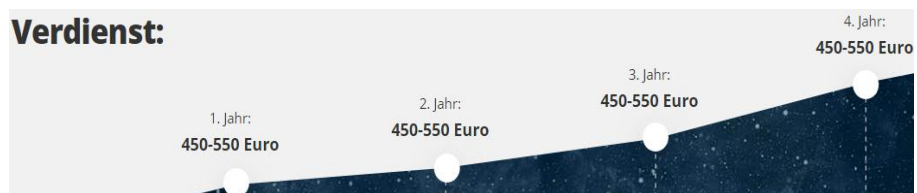
[Duales Studium](#)



Duales Studium Freizeitwirtschaft

Economía del Ocio. Dual

0 freie Ausbildungsstellen



Fuente: Ausbildung.de.

Gestión hotelera. Dual:



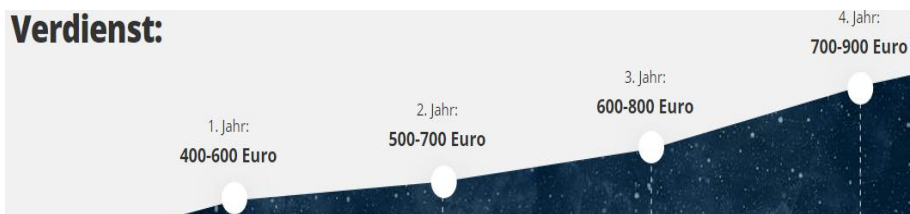
Estudio Dual

[Duales Studium](#)



Duales Studium
Hotelmanagement
Gestión hotelera. Dual

7 freie Ausbildungsplätze



Fuente: Ausbildung.de.

Gestión en Gastronomía. Dual:



Estudio Dual

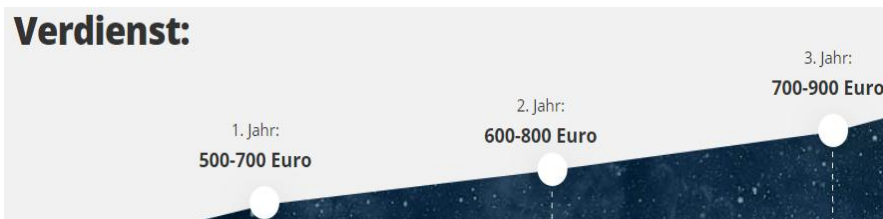
[Duales Studium](#)



Duales Studium
Gastronomiemanagement

34 freie Ausbildungsplätze

Gestión en Gastronomía. Dual



Recursos humanos. Dual:



Estudio Dual

[Duales Studium](#)



Duales Studium
Personalmanagement

Recursos humanos. Dual

50 freie Ausbildungsplätze



Fuente: Ausbildung.de.

En España y con respecto a las propuestas del sistema educativo universitario actual, la diferencia entre personas que disponen de formación y las que carecen de ella, es la facilidad de las primeras en acceder antes y mejor al mercado laboral. La cualificación permite elegir mejor en un mundo globalizado, donde las reglas de juego trocan aceleradamente junto a sus modelos de negocio. Los mercados especializados demandan trabajadores con perfiles muy específicos al ritmo exigido por cambios y demandas empresariales. Esta necesidad, no satisfecha de recursos humanos en los mercados globales, provoca una importante debilidad en la oferta profesional de catálogos formativos actuales, imposibilitando la especialización y cualificación en nuestra área profesional añadiendo obstáculos de acceso al mercado laboral.

En España, el Modelo se introdujo en Junio del 2017 en el País Vasco. En el curso 2018-2019 ligaron la Universidad y la empresa, creando 22 titulaciones (15 Grados y 7 Másteres) para transferir conocimientos científicos al ámbito empresarial y formar personal

especializado. En la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, 9 alumnos han cursado estudios en el curso 2017-2018 con esta Formación. En el curso 2018-2019 la realizan 14 nuevos alumnos, accediendo a prácticas en diferentes establecimientos hoteleros desde el primer curso (Grupo Satocan, Servatur, Meliá Hotels International, Gloria Thalasso & Hotels, Dunas Resorts, Meeting Point Hotels, HD Hotels, The Hotels y Be Cordial Hotels & Resorts).

La F. Dual parece ser -debido a su propuesta teórica-práctica-, la indicada en mejorar procesos turísticos productivos donde los alumnos pudiesen reducir tiempos y costes, el poder tomar decisiones, realizar procesos siguiendo un orden natural, de forma flexible y debido, a que el trabajo se realizaría donde tiene más sentido hacerlo. Ocurre que a medida que se adquiere experiencia produciendo un determinado producto o servicio a nivel de trabajadores o por un sector en su conjunto, los procesos productivos van convirtiéndose en más eficientes. Así, los estudiantes con estudios duales, mejorarán las “Curvas de aprendizaje, acumulando experiencia que mejoran gradualmente y disminuyen el tiempo para producir unidades de servicios o productos turísticos adicionales. Asimismo con las “Curvas de la experiencia”, medirán los efectos de la producción acumulada, identificando la importancia de los costes globales sobre el precio y ayudar a las empresas a controlar procesos y servicios turísticos, porque se miden generalmente en términos del coste unitario de producción.

En definitiva, acciones formativas para un mundo real con características fundamentales de análisis de patrones de demanda, desarrollos tecnológicos, costes, incentivos, necesidades de fuerza laboral, necesidades de transportes, de servicios públicos, aspectos ambientales y la calidad de vida en los municipios.

11.- ANÁLISIS PREVIO.

La extraordinaria importancia de la Formación en el desarrollo profesional y privado de las personas, no es objetiva y racionalmente discutible. Por ello, la mejora de conocimientos teóricos-prácticos, destrezas, competencias y cualificaciones por motivos: personales, profesionales y sociales, puede iniciarse en cualquier etapa de la vida ya que nuestro éxito profesional, no estará -a pesar de poseer una buena formación-, garantizado a priori si no nos esforzamos diariamente en nuestro trabajo. Consecuentemente, deberíamos integrar el “Aprendizaje a lo largo de toda la vida” para llegar a ser competitivos, y como requisito de futuro y recurso de éxito, en nuestra empleabilidad. Es más fácil hablar sobre la competitividad que saber y poder medirla. Los países utilizan: la balanza comercial, el índice

de exportaciones, la creación de empleo y los costes laborales para conocer si su productividad ha aumentado como señala Porter (1990).

Actualmente, nuestra vida laboral está unida a la inteligencia social debiendo adaptarnos al cambio en formas de gestión, organización, resolución de conflictos, recompensas y formas de trabajar. La productividad requiere un "Diseño" compartido por los colaboradores, y "Objetivos" que nos indicarán metas organizacionales y estrategias asociadas que generan bienes y servicios de alto valor añadido, y porque la actividad turística contribuye al crecimiento económico, incrementa la producción nacional y promueve un desarrollo sostenible. Como decía Paul Krugman (2006), a corto plazo, el nivel de la productividad de un país significa poco, pero en el largo plazo lo es casi todo.

La productividad está ligada a la competitividad y así, en la literatura clásica se recoge que las empresas para ser competitivas, se posicionan estratégicamente en al menos dos dimensiones: aplicando costos más bajos o diferenciándose en servicios y productos que ofrecen según citaba Porter (1990) y el desarrollo económico progresa con la generación de conocimientos científicos, tecnológicos e innovadores y la apuesta empresarial en I+D+I. Además y citando a Paul Krugman (1994), son las empresas y no los países los que compiten. Por lo tanto, su nivel y calidad de vida dependerá en su mayor parte, en su propia actividad económica interna y no tanto en la manera de posicionarse, con respecto a otros competidores internacionales.

Según la investigación de ManpowerGroup, la automatización crea empleo y aumenta la mejora de las competencias porque se crea talento por parte de las organizaciones. Según esta empresa, en el 2025, las generaciones Z y Milenial constituirán más de 2/3 del mercado laboral y las empresas deberán introducir empleos "NextGen" para atraer talento utilizando herramientas de evaluación de predicción del rendimiento, sustituirán el enfoque formativo de masas por otras estrategias de aprendizaje desarrollando actitudes más solicitadas, afinarán estrategias en competencias sociales y mejorarán la capacitación continua para implementar la automatización de procesos, porque las "Nuevas Tecnologías" han traído una revolución permanente; la "realidad virtual" que permite representar una realidad inexistente y la "inteligencia artificial", podrán modificar los métodos educativos al combinar lo que se quiere enseñar a los estudiantes, con lo que éstos ya saben, y adaptar el contenido de las enseñanzas, a las preferencias de éstos, sean visuales, acústicas y kinestésicas, asociadas estas últimas, al movimiento corporal del alumno. Hay un temor creciente a la automatización de procesos por la posible pérdida de empleos. Sin embargo, los robots no van a quitarnos el trabajo, pero quizás no sepamos adaptarnos trabajando con ellos. En cualquier caso, el talento obtenido desde la formación, va a mandar porque las

empresas ofrecen paquetes salariales superiores y pagan más para atraerlo. Las organizaciones se constituirán en auténticas comunidades de aprendizaje continuo donde las competencias profesionales están en constante cambio.

Un cambio del modelo en la Formación Profesional en Canarias y la manera de llevarlo a cabo está en marcha. La Consejería de Educación y Universidades de la Comunidad Autónoma Canaria gestiona el "Proyecto Enlaza" que impulsa la empleabilidad y el espíritu empresarial en Canarias para contribuir al desarrollo de un nuevo modelo social, económico y cultural adaptado a las singularidades de Canarias. El 16 de Mayo de 2019, se celebraron las Jornadas "ACTIVANDO EL FUTURO EDUCA-EMPRESA" en el I.E.S. La Candelaria en S/C de Tenerife y asistiendo, invitado el investigador de este Proyecto.

En la Jornada participaron 35 personas-Responsables de formación de la Provincia y Empresarios de diferentes sectores de la Isla agrupados en 4 Mesas de trabajo, por Grupos, por Familias Profesionales y Especialidad



Fuente: Fotografía del autor del TFM.

La preocupación investigadora es observar cuál es el efecto e impacto social de la formación y el empleo dentro de las empresas. El campo de actuación es pluridimensional debido al fenómeno turístico en sí mismo, que solapa prácticas con empresas turísticas y de lo manifestado por los asistentes, podemos indicar que:

1. La "Gestión del necesario Modelo de Cambio Formativo", se hace desde dentro y es según lo allí manifestado, irreversible.
2. La reunión forma parte de un Proyecto liderado por la Consejería para modernizar y actualizar la F.P. en Canarias.
3. El proyecto lleva un año gestándose; han acudido a otras comunidades, como el País Vasco para ver su funcionamiento.
4. La Jornada -la primera- trataba de conocer la opinión de profesores y representantes en diversos sectores y empresas en Tenerife.
5. En general, se observa en los profesores de F.P., un desconocimiento del funcionamiento de la F.P.D. y vías de colaboración: empresas-centros formativos.
6. Desconocen cualquier tipo de variables económicas (costes, amortizaciones, etc.)
7. Se observa gran disposición general, por introducir gradualmente los cambios necesarios, por las ventajas aparentes: positivas y enriquecedoras

Finalizando la jornada, se solicitó la colaboración en un "Cuestionario online", -adjunto en el "Anexo"- porque el fin de la indagación era y es, conocer la relación y la importancia de la formación y el empleo en el sector turístico e interpretar la información de los datos recogidos. La observación es cualitativa dada la flexibilidad investigadora que permite y que opera muy bien a través del discurso social, las preguntas son cerradas y la opción de respuesta es del tipo de ordenación.

Las fuentes de los datos estadísticos son de información primaria, directamente de los generadores de la formación y del empleo. Asimismo, las limitaciones en el cuestionario vienen porque no existe una única realidad y sí múltiples donde la finalidad del estudio es la producción de información necesaria y relevante, el tipo de estudio es exploratorio, descriptivo, explicativo y hasta algo evaluativo porque se comparará la situación actual en los mercados de formación y empleo con las propuestas en las hipótesis de mejora.

12.- INDICADORES PRINCIPALES Y RESULTADOS.

En este contexto de datos, ratios, variables analizadas e informes que relacionan formación y empleo, se muestran componentes relevantes que cuestionan los modelos tradicionales, su grado de eficiencia y su sostenibilidad sistémica.

Resalta el papel determinante de la formación en el empleo, como motor de competitividad y desarrollo sostenible, donde un aprendizaje a lo largo de toda la vida es parte integrante de una educación de calidad que cohesiona a todos los agentes implicados y favorecen las relaciones académicas, empresariales y a la sociedad en su conjunto porque la Formación profesional y la Capacitación, se pueden desarrollar dentro de la organización y es rotundamente imprescindible contar con las personas. Destaca así, la perspectiva singularizadora de las mismas y considerándolas la fuente principal del aumento de la productividad frente al capital o la automatización. En las empresas tienen gran importancia la motivación y la satisfacción así como del “Mentoring” y el “Coaching” como técnicas vanguardistas que proporcionan capacitación, contribuyen al aprendizaje y a la gestión del conocimiento de los individuos en las empresas.

Según la OCDE con respecto a España, el gasto anual en Instituciones educativas por estudiante/tipo de servicios (2014), en España fue de 12.000 dólares y su índice de variación del gasto público (2008-2014), negativo con el (-11%). Además, el Gasto público en Educación incluyendo universidades fueron 500 millones menos que en el año 2008 y si comparamos las tasas de titulados en F.P. en España con otros países de la UE., en el año 2016, España con un 24,8% está lejos de la media de la OCDE.

En cuanto al retorno económico de la inversión en Educación durante toda la vida de un individuo representativo, los ingresos adicionales netos, comienzan a aparecer de forma ascendente desde el 6º año (los 5 primeros años, en el centro educativo)., compensando así el esfuerzo en obtener una formación adecuada porque cuanto mayor es el nivel de estudios, menor resulta la tasa de paro y se obtienen mejores y mayores ingresos.

Los porcentajes de adultos que declaran tener depresión, por sexo y nivel educativo alcanzado (2014): 10% inferior a educación secundaria superior y 6% con educación secundaria superior y 4% con educación terciaria; en el caso de mujeres, los ratios son significativamente superiores con 15%, 10% y 6% respectivamente. Se concluye por tanto que con mayor educación, se mejora en bienestar subjetivo, seguridad personal y equilibrio trabajo-vida personal.

En España y si nos referimos a los "Jóvenes" -entre 16 y 29 años-, la tasa de paro con educación superior era del 43% en el 4ºT del 2017. En la relación educación-empleo y la distribución de la población, son las mujeres con un 24,8% de entre 25 a 29 años, las que ni estudian ni trabajan. Con Grado Universitario hay 26.325 mujeres paradas y 13.216 hombres porque se forman a demasiados profesionales y existe un exceso de titulados universitarios sobrecualificados y sin necesidades laborales reales. Muchos posgraduados están empleados en puestos por debajo de su cualificación que el Mercado no está capacitado para asimilar.

El alumnado de F.P. aumentó en matrículas desde las 462.492 en (2007-2008), 615.079 en (2011-2012) hasta las 804.829 en (2017-2018). La F.P. a distancia, de 10.951 alumnos a 57.931 ofertándose 101 títulos con la Plataforma E-Learning, lo que explica en parte el descenso de matrículas universitarias y señalando un posible trasvase de los campus a la F.P. debido a la obtención de un título superior en 2 años con una importante formación práctica y salidas laborales.

En la Resolución de la Dirección General de F.P. del Listado provisional de los proyectos admitidos para impartir la F.P. Dual, en Canarias -curso 2019-2020-, no hay ningún Centro autorizado de "Hostelería y Turismo" en la Provincia de Tenerife lo que imposibilita el desarrollo de esta modalidad, siendo solamente desarrollada hasta el momento, en la Provincia de Las Palmas.

Las empresas con actividades de Innovación tecnológica han disminuido en España entre 2008 y 2016 en términos nominales, de 36.183 a 15.548, lo que explica en parte la dificultad de las empresas en encontrar profesionales con competencias muy demandadas como: Data Science, Big Data, Ingeniero informático, Account Manager, Comercial digital,

Responsable de ciberseguridad, Experto en blockchain, Experto en ética de datos y privacidad, Arquitecto de Internet entre otras.

No todas las carencias detectadas tienen que ver con los contenidos en la formación reglada. Así, las “Competencias” más demandadas en los “Juniors” son: Comunicación, Competencias técnicas, El compromiso, El trabajo en equipo, La iniciativa y proactividad y las Habilidades lingüísticas y las “Competencias” más demandadas en los “Seniors” son: Liderazgo, visión y orientación estratégica, Gestión y adaptabilidad del cambio y la Gestión de equipos.

Con respecto a las Jornadas "Activando el Futuro Educa-Empresa" del "Proyecto Enlaza" y el cambio de la FCT a la F. Dual, los intervinientes expusieron su opinión sobre la F. Dual que presenta como:

Desventajas: 1/ Poco interés de algunas empresas en ofrecer plazas en CGM. , 2/ El 85% de las empresas son pymes con escasos recursos para formación, 3/ La FP tradicional ofrece una formación más genérica y completa, 4/ La FPD basa su aprendizaje práctico en una única empresa, 5/ Las empresas buscan alumnos de entre 22 y 30 años con mayor madurez y experiencia profesional.

Ventajas: 1/ De alta en la SS y recibir salarios de formación, 2/ Contacto con el “mundo real” en las empresas, 3/ Formación teórica-práctica y aplicar conocimientos en el trabajo 4/ Adquirir hábitos y experiencia profesional laboral, 5/ Más posibilidades para conseguir un empleo que en la FP clásica.

Por todo lo anterior creemos que la Formación Dual alemana -adaptada con las condiciones socioculturales españolas-, podría convertirse en un modelo inspirador que colaborase en la obtención de mejores resultados, al tratarse de un modelo de reciente implantación y no del todo desarrollado en España.

13.- ALGUNAS PROPUESTAS DEL TFM.

En líneas generales, los Partidos Políticos normalmente sólo piensan en las próximas elecciones y no en las próximas generaciones; allí donde se mezcla la escasez permanente de recursos e intereses, no siempre claros y recuperando lo manifestado por Thomas Sowell -un campeón de lo políticamente incorrecto-: “La primera enseñanza de la economía es la escasez. Nunca hay suficiente de algo para satisfacer plenamente a todos los que lo desean. La primera enseñanza de la política consiste en ignorar la primera enseñanza de la economía”

Por tanto y con el fin de permitir que “ los RR.HH. innoven en las empresas para innovar en las personas”, proponemos a :

❖ Las Universidades y centradas en:

1. La implantación de la Formación Superior Dual en las Universidades que no lo han realizado todavía y adaptada a nuestras características socioculturales, con salarios de formación para estudiantes, que incluyan guardería infantil y bonos de comedor.
2. Aumentar el diálogo con las empresas para potenciar las prácticas universitarias, la realización de foros y encuentros entre estudiantes y empleadores, favorecer la contratación, conocer mejor las competencias que requieren, etc.
3. Identificar las competencias más importantes en la formación de los estudiantes, teniendo en cuenta las demandas sociales y los requisitos del mercado de trabajo, así como los cambios sociales y económicos.
4. Apostar por la Innovación y la inversión en I+D+i., potenciando y vinculando a investigadores y al sector productivo y fomentando las prácticas universitarias para favorecer el aprendizaje y la contratación, facilitando el encuentro entre titulados universitarios y empleadores, y el aprendizaje a lo largo de la vida y el contacto con los egresados tras la finalización de sus estudios, para disponer de información útil y fidedigna sobre su trayectoria laboral y profesional.
5. Ampliar y añadir asignaturas en Grado y Máster (con contenidos prácticos y gran aplicabilidad), impartidas en otras universidades mundiales y siguiendo los criterios en la actualización de "Contenidos formativos" recogidos en el apartado nº 2 del TFM, -sobre la literatura académica ya existente ahí reflejada-, y como la base esencial del desarrollo de nuestra propuesta. Así, recomendamos:

Aritmética de negocios, operaciones básicas y uso de calculadoras de negocios. *Informática*, con uso eficiente del paquete completo de Office, internet, redes sociales y negocios online. *Civismo*, respetos a leyes, ética, convivencia, tolerancia, altruismo y respeto ecológico.

Otras de Especialización como: *Gestión de Servicios en Alimentos y Bebidas, alojamiento, Turismo y Transportes, Animación Cultural y Ocio, Gestión y Promoción de Eventos, Medios de Hospedaje, Movilidad y Planificación Urbana, Intervenciones y Estudios sobre el Campo de la Educación no Formal, , Turismo y Ocio en Ciudades, , Psicología, Educ. y Temas Contemporáneos , Espacios y Equipos de Ocio, Redes de Cooperación en Turismo y Ocio, Arte, Literatura y Cultura, Emprendimientos Turísticos y Desarrollo Municipal, Ocio Comunitario, Ocio y Envejecimiento, Seguridad en Eventos, - Uso Público de Parques Urbanos, Movilidad y sostenibilidad en el medio urbano-, Movilidad y accesibilidad sostenibles, Ciudades inteligentes: pensando los espacios de ocio, Dimensión Patrimonial del Bosque Urbano, Marketing de ciudades y gestión de destinos, gestión de eventos, gestión de aeropuertos y líneas aéreas, gestión de deportes y salud, gestión de hoteles y planificación de complejos turísticos, relaciones públicas y periodismo, geografía empresarial y turística*

6. Mayor autonomía de gestión y financiación a las Universidades, permitiendo la financiación privada con patrocinio y mecenazgo, porque compiten en varios frentes: por el talento (con alumnos y docentes) y en investigación (en fondos y publicaciones realizadas). Para ser competitivos hay que cuidar el talento interno y atraer el externo.

❖ las Empresas, donde es recomendable:

1. Aumentar el diálogo con las universidades y potenciar las prácticas universitarias.
2. Fomentar la realización de foros y encuentros entre estudiantes y empleadores.

3. Colaborar con la universidad en la realización de prácticas universitarias para favorecer la formación e inserción laboral de los estudiantes. Certificar que las prácticas cumplen su cometido formativo, con evaluaciones y un seguimiento continuo.
4. Apoyar a la universidad en la incorporación de los estudiantes al mundo laboral, y participar en ferias de empleo, bolsas de trabajo y/o prácticas universitarias.

-“A la larga, solo hay una cosa más costosa que la educación: no educación”.

(John F. Kennedy, s.f.)

14.- BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.

BIBLIOGRAFÍA

Alemán Falcón, J. (2015). El sistema dual de formación profesional alemán: escuela y empresa. Brasil: Educ. Pesqui.

AmChamSpain. (2019). Comunicado prioridades ante de las elecciones generales

Brunet Icart, I., & Moral Martín, D.(2017). Origen, contexto, evolución y futuro de la Formación Profesional. Tarragona: Publicaciones urv.

BfA. (2018). Berichte AM-Kompakt-Ausbildungsmarkt October-2018.

B.I.I.B. (2019). Duale Berufsausbildung: Kosten und Nutzen -2017/2018-.

CES. (2018). Informe anual del Consejo Económico y Social 2018.

Chiavenato, I. (2007). "Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones". Méjico: McGraw Hill.

Consejería de Educación y Universidades. F.P.(2019). Información de F.P.

Crue. (2018). Informe La Universidad en cifras curso 2016-2017.

Cuadrado Roura, J.R. et al. (2015). Política económica. Madrid: McGraw-Hill.

Escalera Izquierdo, G. (2013). Comportamiento organizativo y recursos humanos. Madrid: Ed. Académicas.

Fernández de Araujo, D. (2011). Formación profesional en Turismo e inserción en el mercado laboral. Brasil: Fundacao Visconde de Cairu.

García Blanco, M. (2018). La inserción laboral en la educación superior. la perspectiva latinoamericana. Madrid: Archivos Uned.

García Montalvo, J. (2005). Desajuste educativo y desajuste en competencias y habilidades en Europa. España: UPF.

- Grupo Adecco. (2019). Informe Los + Buscados de Spring Professional.
- Gutiérrez Brito, J. (2013). El turismo que vemos y contamos: Ed. Uned.
- Martínez, J.A. (2019). Innovar en el lienzo personal para innovar en el lienzo de negocio vía RRHH. (diapositivas Powerpoint de clase).
- MECD. (2018). Informe Panorama de la Educación Indicadores de la OCDE -2017-.
- MEFP. (2019). Informe Datos y cifras del Curso escolar 2018/2019.
- Michavila, F. (2018). Barómetro de Empleabilidad y Empleo Universitarios, Edición Máster 2017.
- MTMSS. (2018). Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes Estatal 2017.
- Mungaray Lagarda, J. (2001). La educación superior y el mercado de trabajo profesional. Méjico: U.A.de Baja California.
- Pulido Fernández, J.I. et al. (2012). Política económica del turismo. Madrid: E. Pirámide.
- Randstad Research. (2018). Informe Déficit de Talento y Desajuste de Competencias.
- Requeijo, J. (2011). La economía mundial del siglo XXI. Odisea 2050. Madrid: Alianza Editorial
- Saavedra Robledo, I. et al. (2015). Dirección de Recursos Humanos. Madrid: UNED

WEBGRAFÍA

- Canarias. Todo FP.es. (2019, Mayo 8). Información general de centros integrados. Recuperado de: <http://www.todofp.es/sobre-fp/informacion-general/centros-integrados/nuevos-centros/.html>
- Dirigentesdigital.com (2019, Junio 3). La F.P. no funciona en España. Recuperado de : <https://dirigentesdigital.com/mercados/europa/la-fp-dual-no-funciona-en-espana-FG282986>

El Confidencial.es (2019, Marzo 27). empleos cualificados estos perfiles faltarán en 2028. Recuperado de : https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2019-03-27/empleo-alta-cualificacion-futuro-jovenes_1906702/

El Día.es. (2019, Enero 28). La ULL amplía la Formación turística con un "Modelo Dual". La Fundación ULL dice que en Canarias no se consolida el emprendimiento empresarial. Recuperado de: <https://eldia.es/canarias/2019-01-28/5-ULL-amplia-formacion-turistica-modelo-dual.htm>.

El Mundo.es. (2019, Marzo 4). La educación universitaria y la demanda profesional, un tándem obligado. Recuperado de <https://www.elmundo.es/promociones/native/2019/03/04c/>

El Mundo.es. (2019, Marzo 28). Mi profe es un robot , hologramas, algoritmos y realidad aumentada en la escuela del futuro. Recuperado de:
<https://www.elmundo.es/papel/historias/2019/03/28/5c9ba165fdddffee7d8b45b1.html>

Expansión .com. (2019, Febrero 21).. Los puestos de trabajo que le hacen inmune al paro . Recuperado de : <http://www.expansion.com/expansion-empleo/empleo/2019/02/21/5c6edad3e5fdeaf85a8b45fe.html>

Expansión .com. (2019, Marzo 10). Estos son los profesionales más buscados en 2019. Recuperado de :
<https://www.google.es/search?client==estos+son+los+profesionales+mas+buscados =UTF-8>

Hoy.es. (2019, Mayo 22). Aumento previsto de puestos de alta cualificación para jóvenes entre 2018 y 2020. Recuperado de : <https://www.hoy.es/economia/trabajo/mitad-empleos-hoy>.

H.S.B. (2019, Abril 25). Internationaler Studiengang Angewandte Freizeitwissenschaft B.A. Recuperado de: <https://www.hs-bremen.de/internet/de/studium/stg/isaf/index.html>

Infojobs. (2019, Junio 18). ¿Cómo acercar a universidades y empresas?. Recuperado de : <https://orientacion-laboral.infojobs.net/universidad-empresa>

Intef.es. (2019, Mayo 12). Competencias claves de los graduados en Europa según importancia para diferentes actores implicados. Recuperado de :
<http://www.sociedadeducacion.org/site/wp-content/uploads/Las-Competencias-de-los-Universitarios-y-la-Demandas-del-Mercado-Laboral.pdf>.

Normasapa.net. (2019, Abril 19). Normas APA. Marco Teórico: ¿Qué es y cómo elaborarlo?. Recuperado de : <http://normasapa.net/marco-teorico/>

Sociedad y educación. org. (2019, Febrero 11). Medidas orientadas a mejorar este ajuste entre la formación y el empleo. Escasez de graduados con las habilidades adecuadas como una de las dificultades de contratación por parte de los empleadores. Recuperado de : <http://www.sociedadyleducacion.org/site/wp-content/uploads/Las-Competencias-de-los-Universitarios-y-la-Demandas->

Sociedad y educación. org. (2019, Marzo 6). Factores importantes para conseguir trabajo de los graduados universitarios menores de 35 años que no están sobrecualificados. Competencias de los graduados más demandadas por los empleadores. Universidad Internacional Menéndez Pelayo . Las competencias de los universitarios y las demandas del mercado laboral

Turijobs.com. (2019, Enero 29). Informe sobre empleo en el sector turístico Recuperado de : <https://www.turijobs.com/blog/informe-empleo-turismo-2018/>

20minutos.es. (2019, Mayo 7). La masificación de las aulas, el origen de la brecha entre universidad y empleo. Recuperado de: <https://www.20minutos.es/noticia/3321280/0/brecha-universidad-oferta-formativa-demanda-mercado-laboral/>.

ANEXOS

PROYECTO DE FIN DE MÁSTER

**"ANÁLISIS DE LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO EN
EL SECTOR TURÍSTICO"**

1 Cuestionario online

**2 Proyectos admitidos para impartir la F.P. Dual
en Canarias (2019-2020).**

MÁSTER OFICIAL EN DIRECCIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TURISMO

ALUMNO: JOSÉ MANUEL DORTA BARREDA

TUTOR: AGUSTÍN SANTANA TALAVERA

"Importancia de la Formación y el Empleo en el sector turístico"

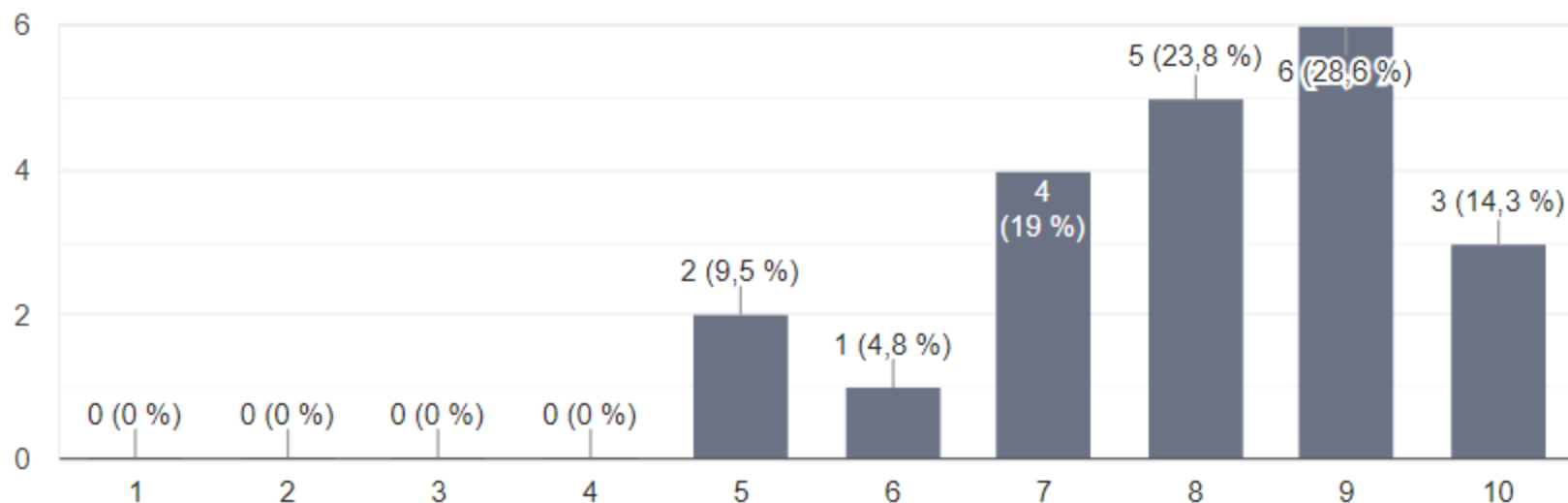
"Los RRHH permiten innovar a la empresa innovando en las personas"

Innovar en el lienzo personal para innovar en el lienzo de negocio vía RRHH

LOS EMPLEADOS a NIVEL INDIVIDUAL

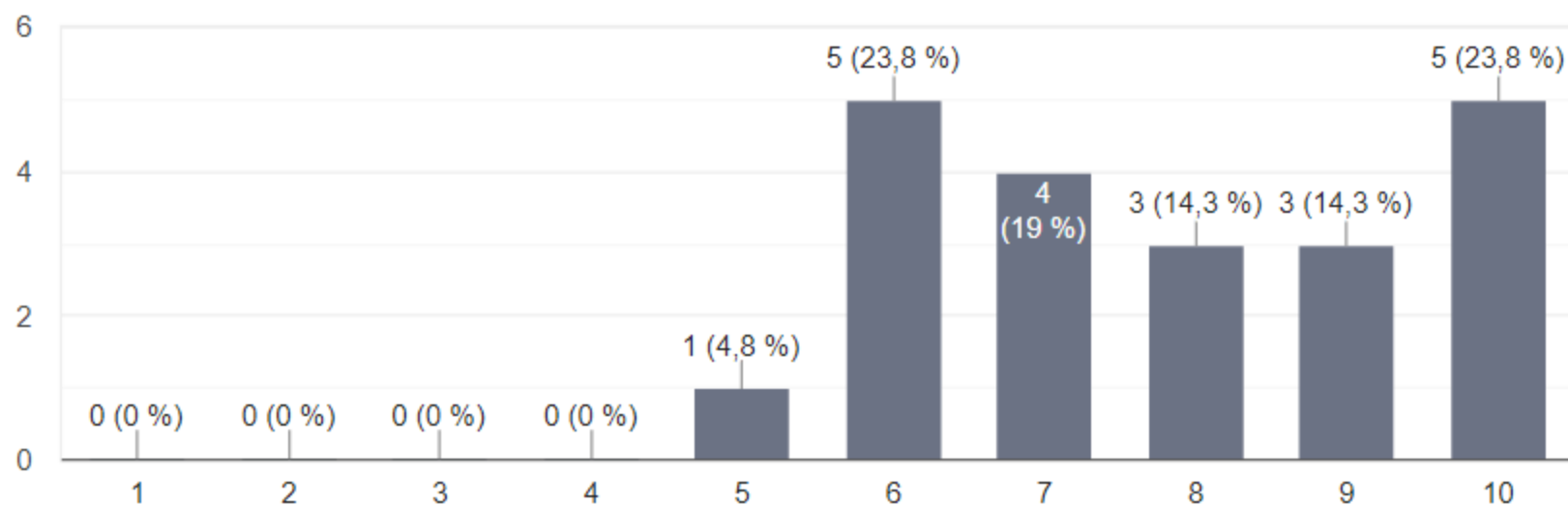
¿Diría Ud. que la Formación Profesional ha ayudado en general a que los trabajadores denoten "personalidad" durante el desempeño de sus tareas?

21 respuestas



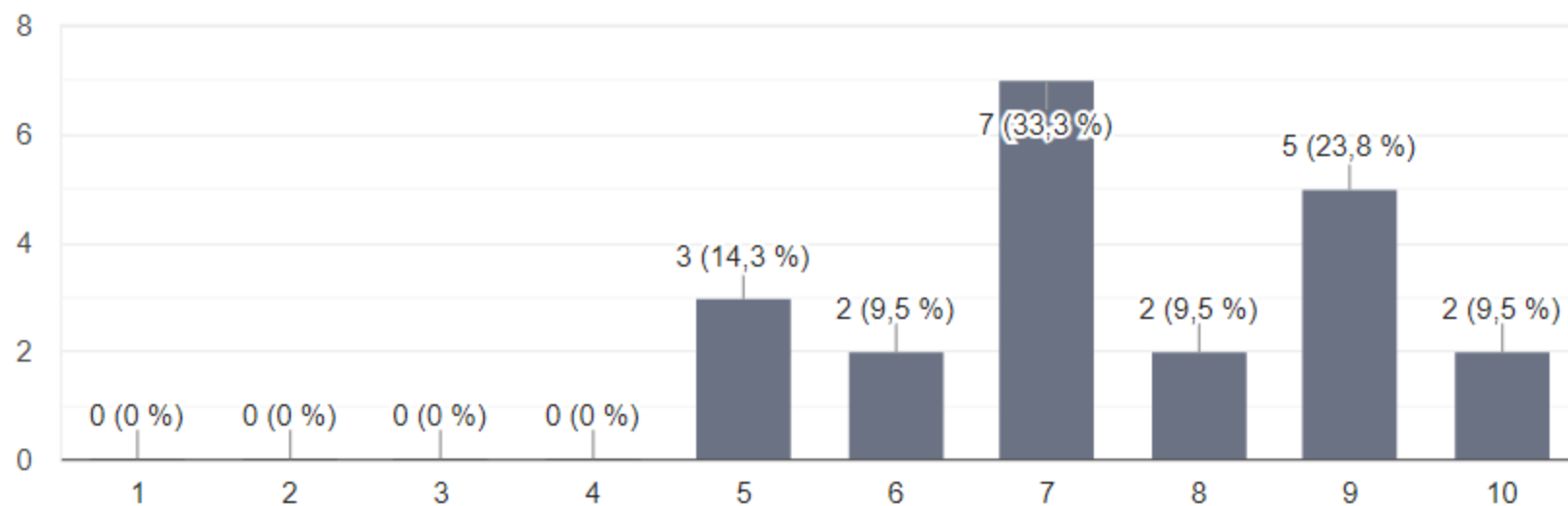
¿Presentan de modo general y en su relación con el grupo de trabajo, "actitudes positivas" y como parte de su Formación Profesional, durante el desempeño de sus tareas ?

21 respuestas



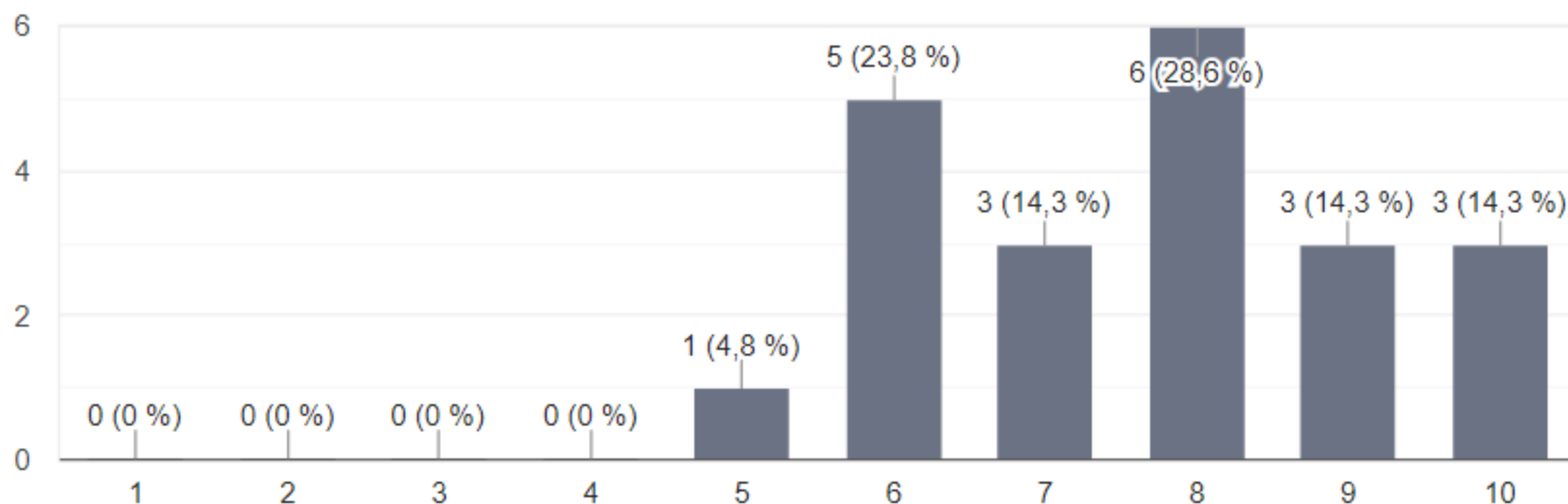
¿A pesar de una Formación Profesional previa, considera a los trabajadores, además y preferentemente "vocacionales" durante el desempeño de sus tareas ?

21 respuestas



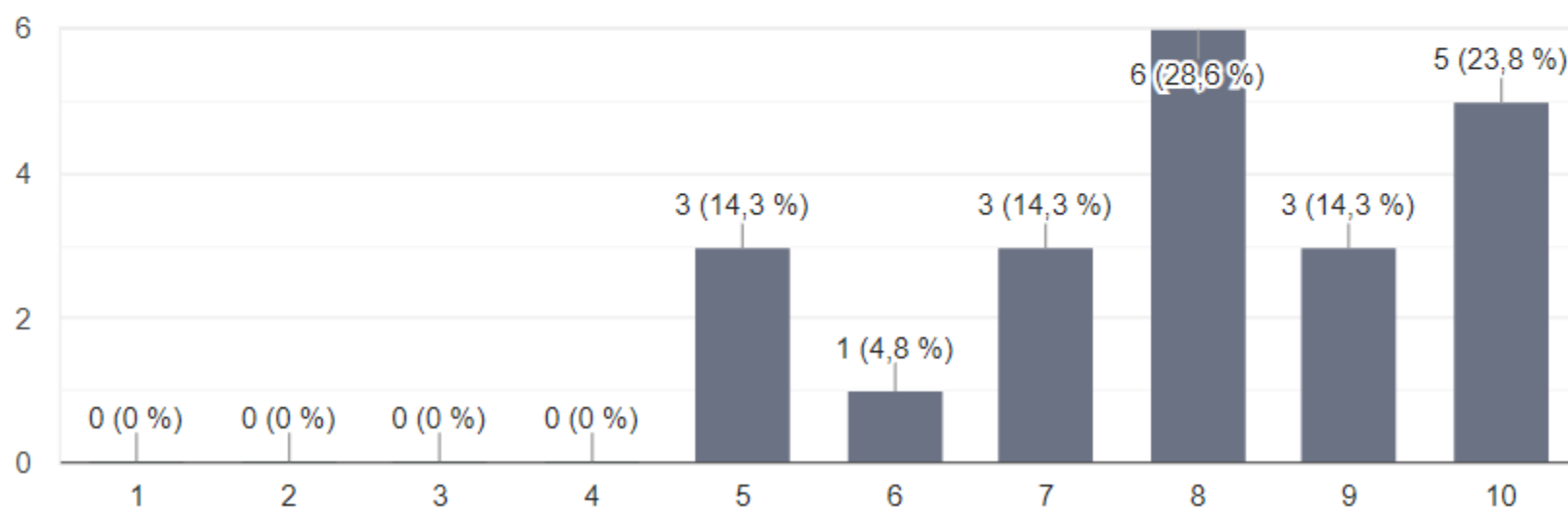
¿Aplican en la interacción con sus compañeros sus "propios valores" durante el desempeño de sus tareas ?

21 respuestas



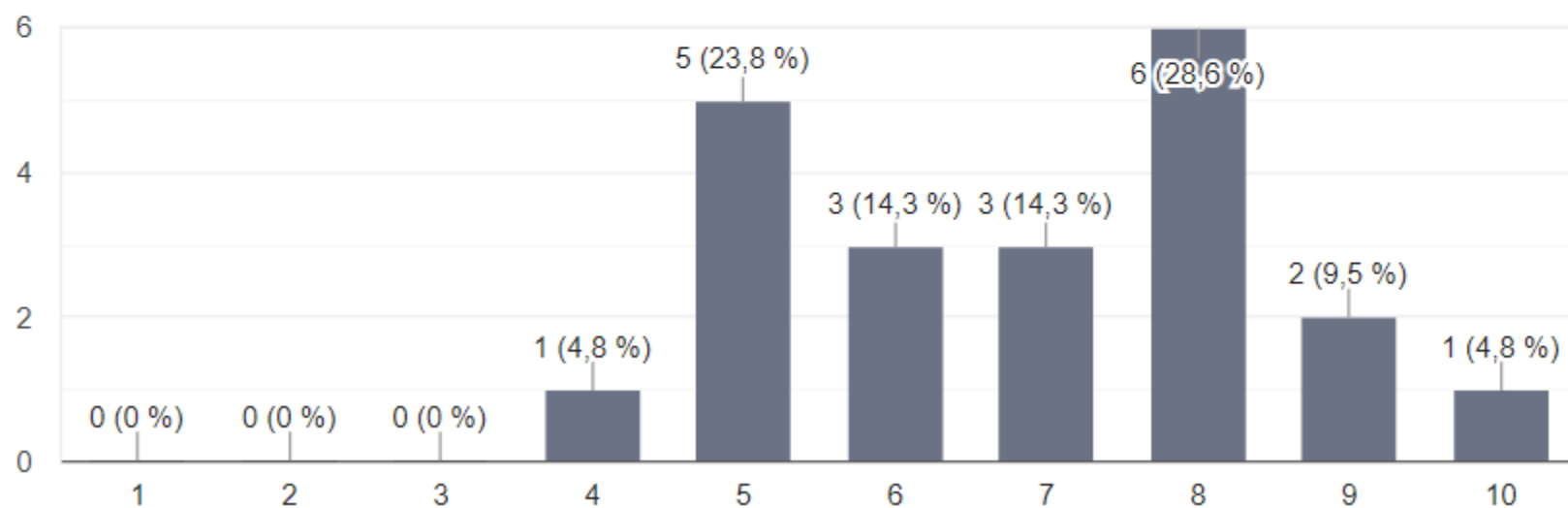
¿Piensa que la Formación Profesional ayuda a la posterior "motivación" en el desempeño de sus tareas ?

21 respuestas



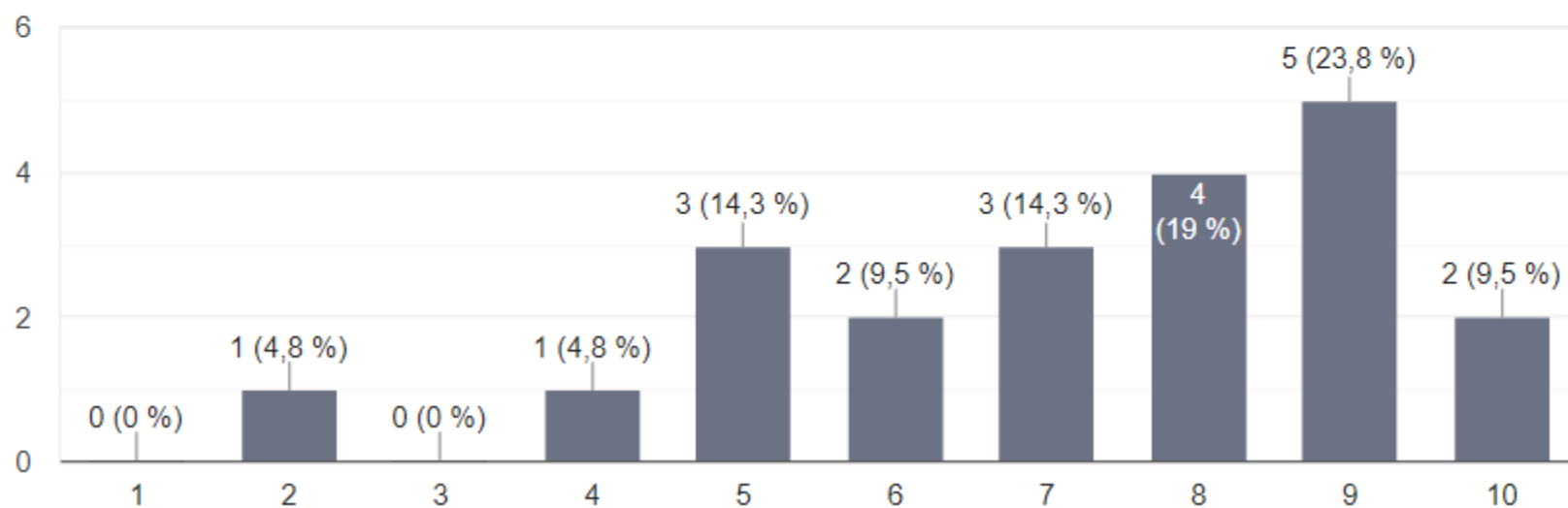
¿Cómo valoraría la "formación individual" recibida por el trabajador y las necesidades reales de la empresa?

21 respuestas



¿Cree que la "formación dual" incrementaría el valor del Recurso Humano en su organización ?

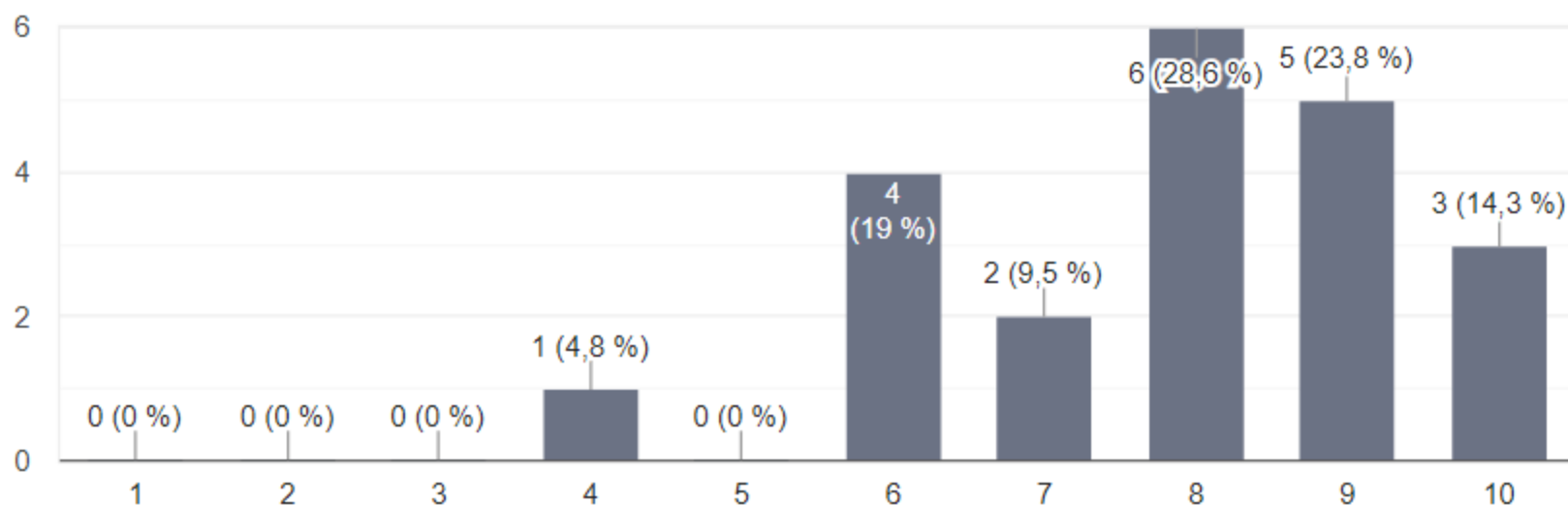
21 respuestas



LOS EMPLEADOS a NIVEL GRUPAL

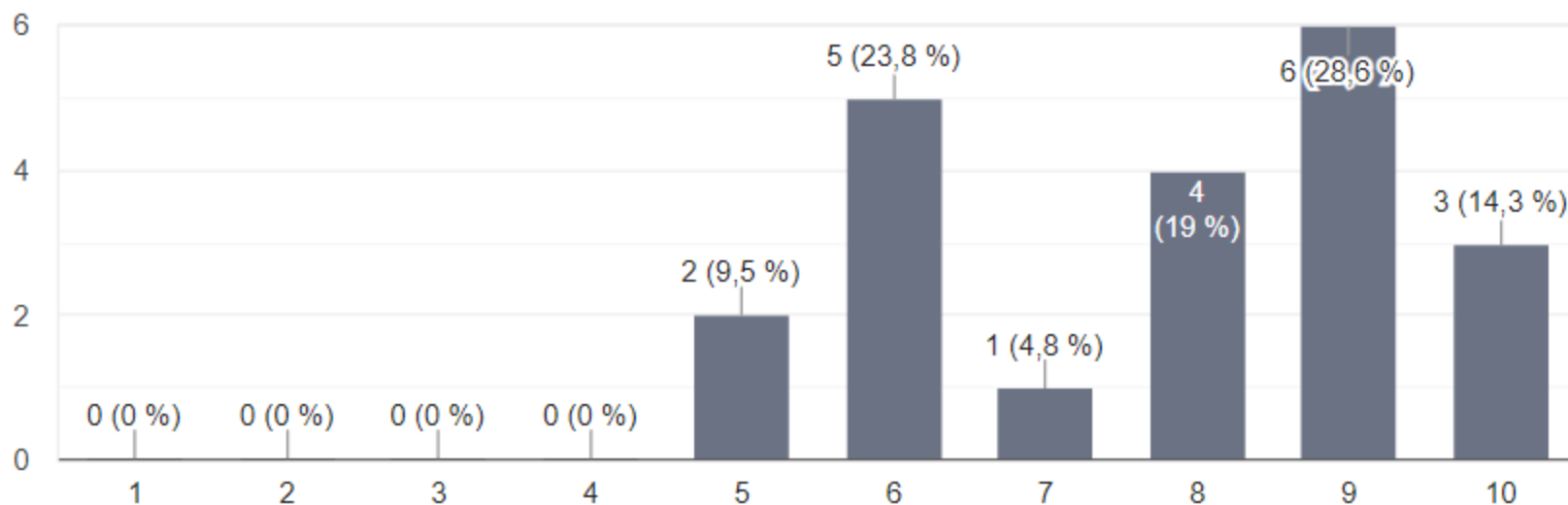
¿Ayuda la Formación Profesional, desde su punto de vista, a comprender por parte del trabajador su "rol" en la organización?

21 respuestas



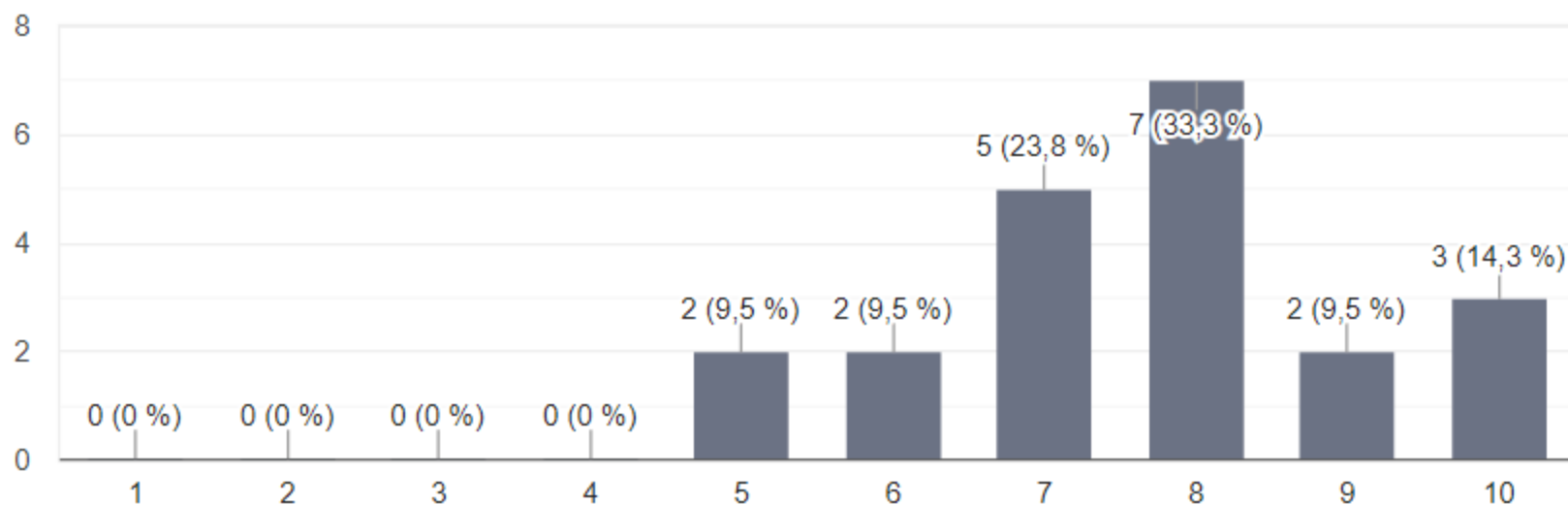
¿Ayuda la Formación Profesional, desde su punto de vista, a favorecer la "comunicación" por parte del trabajador con compañeros y responsables en la organización?

21 respuestas



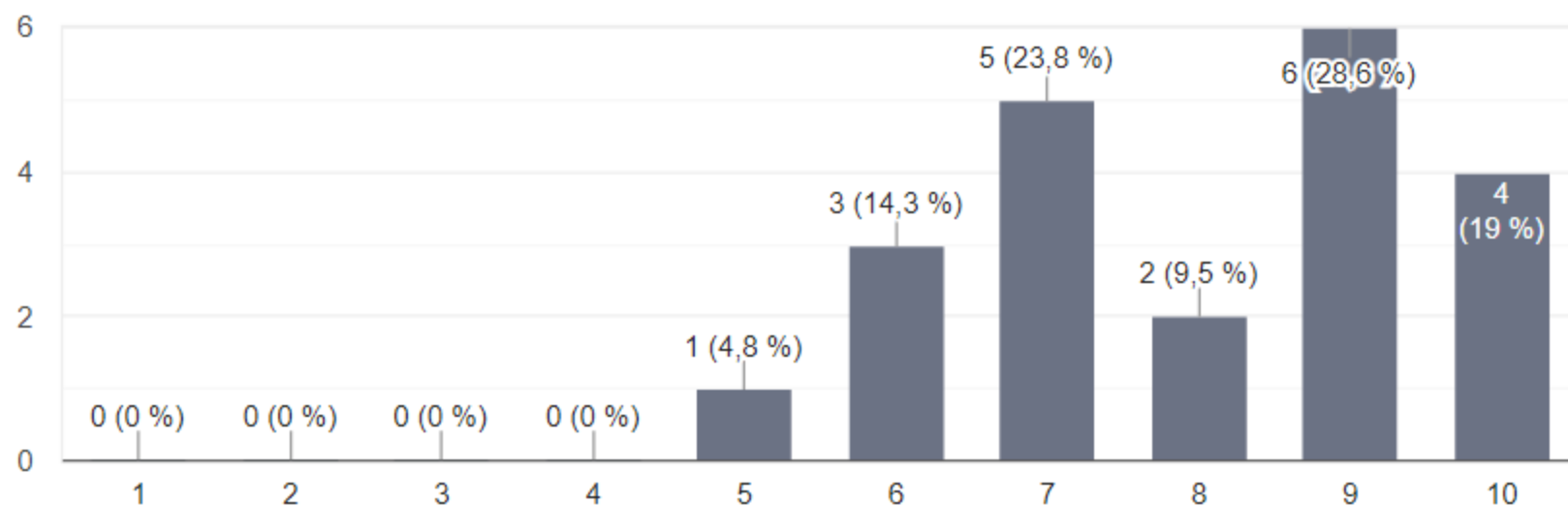
¿Actúa la Formación Profesional, también desde su punto de vista, como "fuerza de cohesión" por parte del trabajador con compañeros y responsables en la organización?

21 respuestas



¿Actúa la Formación Profesional, según su criterio, como "fuerza de avance" en favorecer la integración por parte del trabajador con compañeros y responsables en la organización?

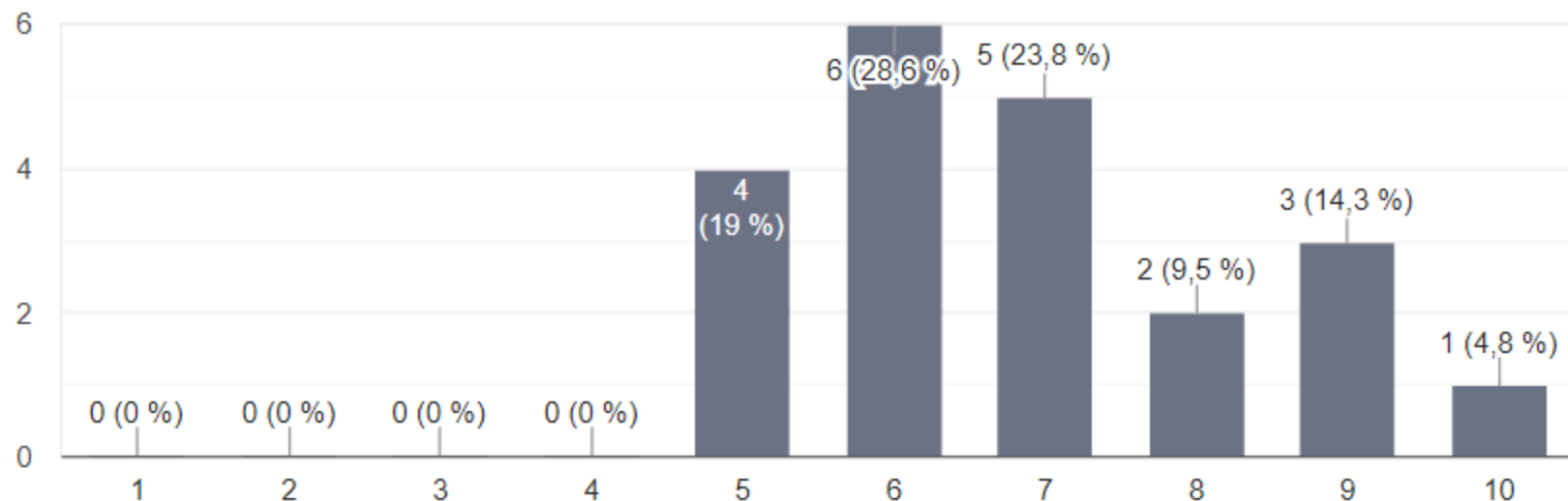
21 respuestas



LOS EMPLEADOS a NIVEL ORGANIZACIONAL

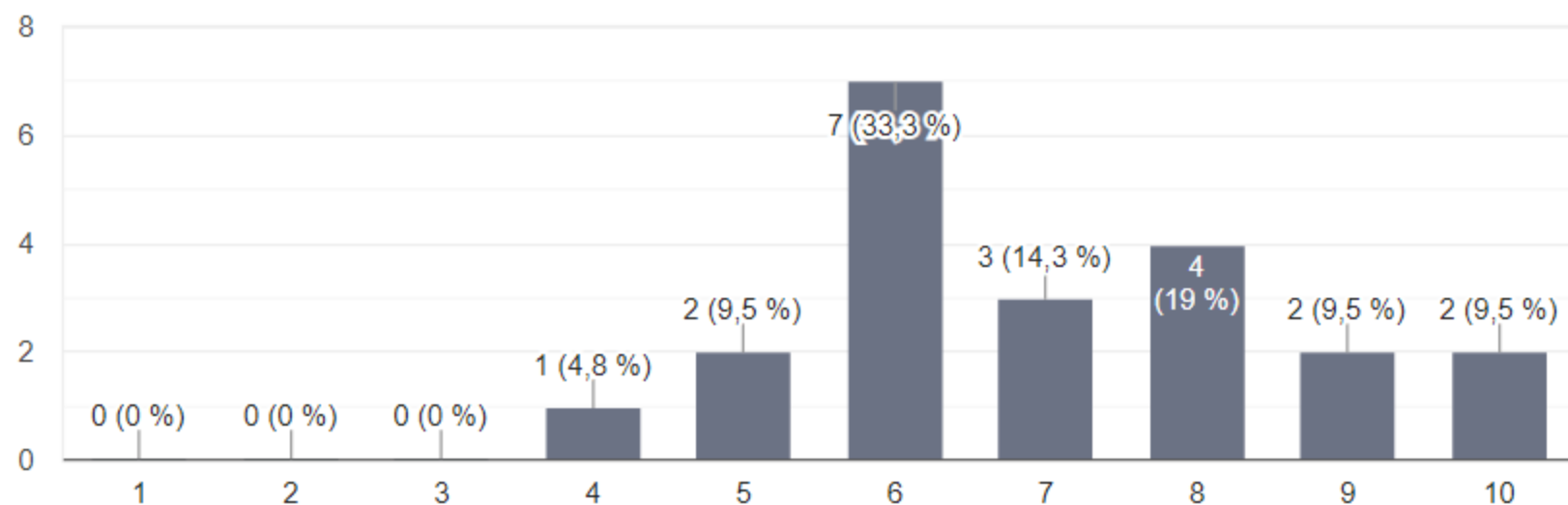
¿Según su apreciación profesional, cree que la Formación Profesional que recibe el trabajador, le informa suficientemente, sobre la importancia de mantener una "estructura" adecuada a todos los niveles en las empresas?

21 respuestas



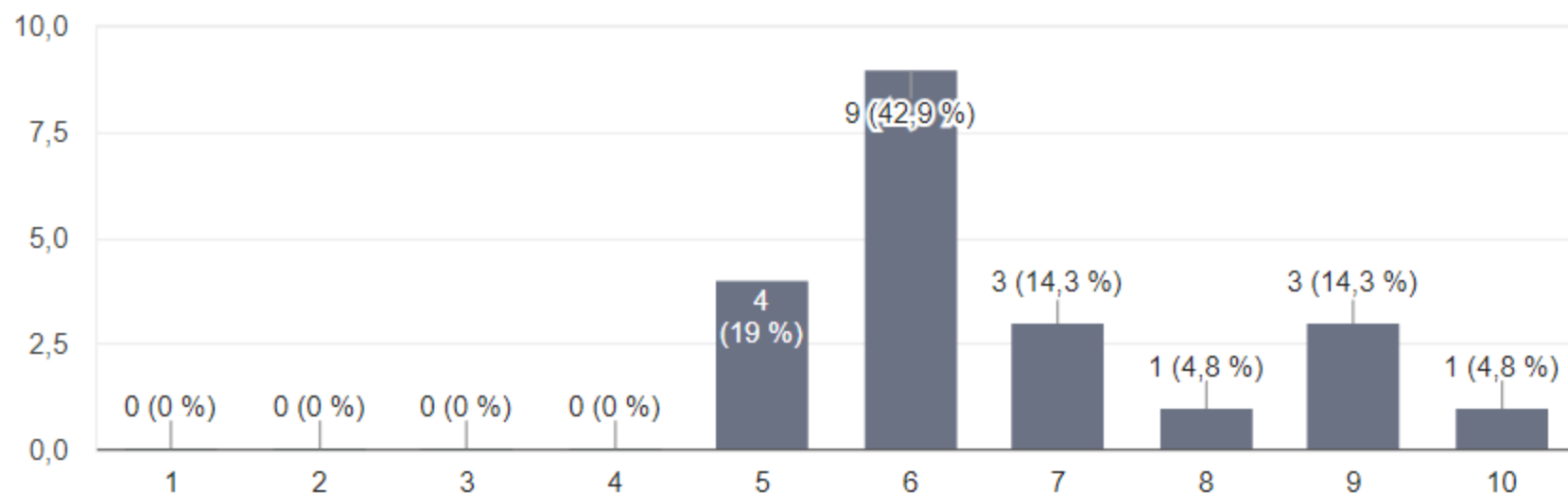
¿Según su criterio profesional, cree que la Formación Profesional que recibe el trabajador, le conciencian, sobre la importancia de mantener unas "Políticas" adecuadas a todos los niveles en las empresas?

21 respuestas



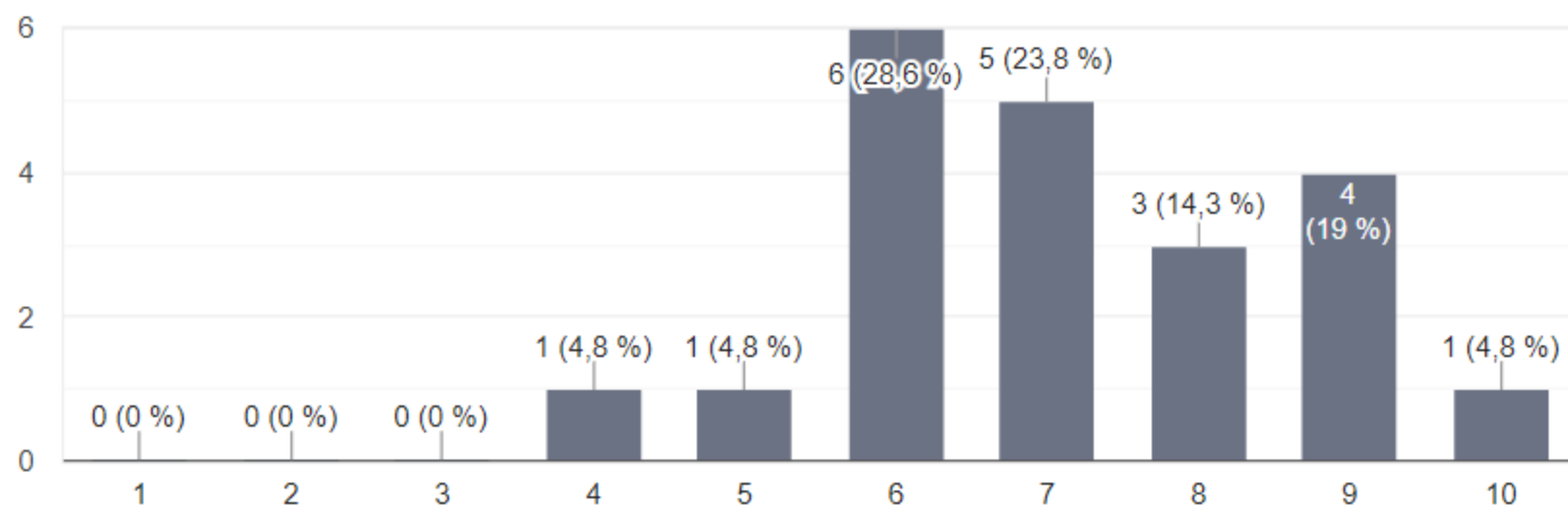
¿Según su apreciación profesional, cree que la Formación Profesional que recibe el trabajador, le trasmite, sobre la importancia de potenciar el "Liderazgo" adecuado a todos los niveles en las empresas?

21 respuestas



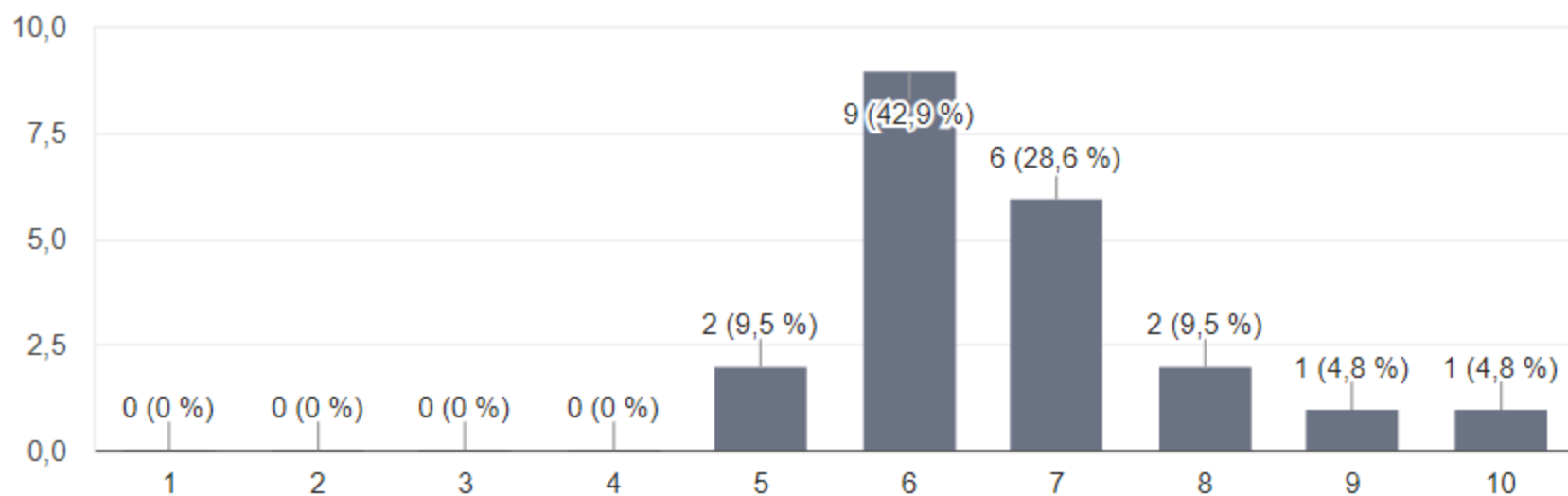
¿Según su apreciación profesional, cree que la Formación Profesional que recibe el trabajador, le informa suficientemente, sobre la importancia de contribuir al desarrollo de una "Cultura" adecuada a todos los niveles en las empresas?

21 respuestas



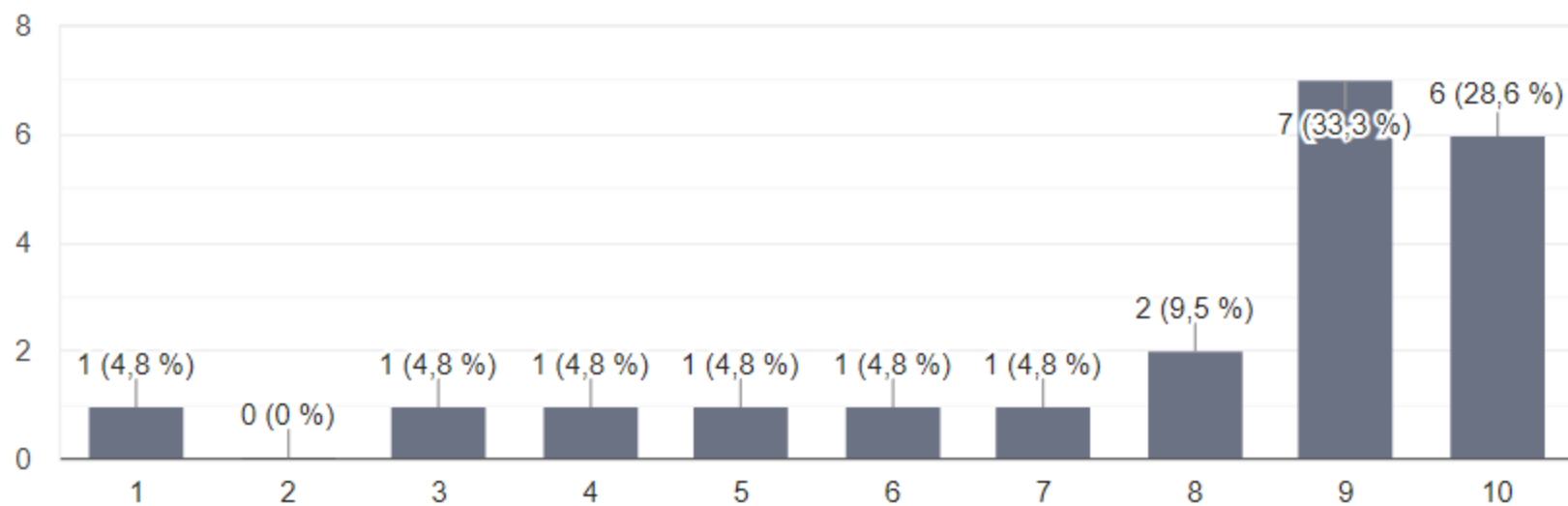
¿Según su criterio profesional, cree que la Formación Profesional que recibe el trabajador, le concientiza suficientemente, sobre la importancia de contribuir a crear y participar en las diferentes "Estrategias" que se consideran adecuadas a todos los niveles en las empresas?

21 respuestas



¿Deberían asumir las organizaciones, un mayor protagonismo y participación en el desarrollo de la Formación Dual

21 respuestas



En este Apartado puede Ud. añadir lo que estime oportuno, y/o se nos hubiese olvidado incluir. -Muchas gracias-

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN DE ADULTOS, POR LA QUE SE PUBLICA EL LISTADO PROVISIONAL DE LOS PROYECTOS ADMITIDOS PARA IMPARTIR LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL, EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS DURANTE EL CURSO 2019-2020

Publicada la Resolución de 21 de febrero de 2019, de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos, por la que se dictan instrucciones para la autorización e implantación de proyectos de formación profesional dual del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Canarias durante el curso 2019-2020 (BOC núm.43 del 4 de marzo de 2019) y teniendo en cuenta los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

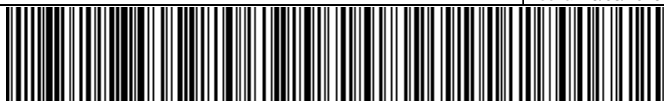

Primero.- El Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual (BOE núm. 270 de 9 de noviembre de 2012) recoge medidas para “la implantación progresiva de la formación profesional dual en España (...)”.

Segundo.- El título III del mencionado Real Decreto tiene por objeto establecer un marco para el desarrollo de proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo, con la coparticipación de los centros educativos y las empresas, cuando no medie un contrato para la formación y el aprendizaje.

Tercero.- Durante el curso 2018-2019 determinados centros educativos de la Comunidad Autónoma de Canarias han puesto en marcha proyectos de formación profesional dual, que continuarán impartándose hasta su finalización en el curso 2019-2020.

Cuarto.- la Resolución de 21 de febrero de 2019 de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos, dicta instrucciones para que los centros educativos que lo estimen puedan solicitar autorización para el desarrollo de proyectos de formación profesional dual con la coparticipación de las empresas, según las instrucciones recogidas en el anexo de la Resolución.

Quinto. Los centros que se relacionan en los Anexos I, II y III de esta Resolución han presentado solicitudes en tiempo y forma para la realización de proyectos de formación

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
MANUEL JORGE PEREZ - D. GRAL. DE F.P. Y EDUCACION DE ADULTOS	Fecha: 29/03/2019 - 10:03:41
Este documento ha sido registrado electrónicamente:	
RESOLUCION - Nº: 164 / 2019 - Tomo: 1 - Libro: 570 - Fecha: 29/03/2019 10:32:29	Fecha: 29/03/2019 - 10:32:29
En la dirección https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: 02H24zsi08FweR8t1lrEb0f8Z1_2GsNea	 
El presente documento ha sido descargado el 29/03/2019 - 10:33:06	

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN DE ADULTOS, POR LA QUE SE PUBLICA EL LISTADO PROVISIONAL DE LOS PROYECTOS ADMITIDOS PARA IMPARTIR LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL, EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS DURANTE EL CURSO 2019-2020

profesional dual del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Canarias durante el curso 2019-2020.

A estos hechos les son de aplicación los siguientes

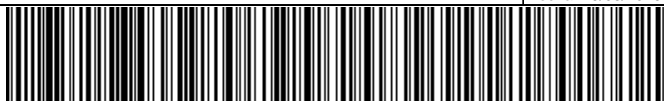

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- El Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual (BOE núm. 270 de 9 de noviembre de 2012) desarrolla, en su título III, la formación profesional dual del sistema educativo, estableciendo un marco de referencia para el desarrollo de proyectos con la coparticipación de los centros educativos y las empresas.

Segundo.- La Resolución de 21 de febrero de 2019, de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos, por la que se dictan instrucciones para la autorización e implantación de proyectos de formación profesional dual del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Canarias durante el curso 2019-2020 (BOC núm.43 del 4 de marzo de 2019) recoge las condiciones que deben cumplir los centros educativos que deseen desarrollar proyectos de formación profesional dual del sistema educativo, así como las instrucciones que deben seguir para solicitar su autorización.

Tercero.- El Decreto 212/1991, de 11 de septiembre, de organización de los Departamentos de la Administración Autonómica de Canarias (BOC nº 122, de 16 de septiembre de 1991), establece en su artículo 4. *“1 Los órganos departamentales, en el ámbito de atribuciones que les sea propio, podrán dictar instrucciones y directrices a los órganos y unidades que dependan funcionalmente de los mismos. 2. Las instrucciones son obligatorias para sus destinatarios en todos sus elementos”.*

Cuarto.- La Ley 40/2015, de 1 de octubre, del régimen jurídico del sector público, (BOE n.º 236 de 2 de octubre de 2015), en su artículo 6.1 dispone *“Los órganos administrativos podrán dirigir las actividades de sus órganos jerárquicamente dependientes mediante instrucciones y órdenes de servicio. Cuando una disposición específica así lo establezca, o se estime conveniente por razón de los destinatarios o de los efectos que puedan producirse, las instrucciones y órdenes de servicio se publicarán en el boletín oficial que corresponda, sin*

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
MANUEL JORGE PEREZ - D. GRAL. DE F.P. Y EDUCACION DE ADULTOS	Fecha: 29/03/2019 - 10:03:41
Este documento ha sido registrado electrónicamente:	
RESOLUCION - Nº: 164 / 2019 - Tomo: 1 - Libro: 570 - Fecha: 29/03/2019 10:32:29	Fecha: 29/03/2019 - 10:32:29
En la dirección https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: 02H24zsi08FweR8t1lrEb0f8Z1_2GsNea	 
El presente documento ha sido descargado el 29/03/2019 - 10:33:06	

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN DE ADULTOS, POR LA QUE SE PUBLICA EL LISTADO PROVISIONAL DE LOS PROYECTOS ADMITIDOS PARA IMPARTIR LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL, EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS DURANTE EL CURSO 2019-2020

perjuicio de su difusión de acuerdo con lo previsto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno”.

Quinto.- Las acciones desarrolladas en el marco de esta Resolución, podrán ser financiadas por el Ministerio con competencia en materia de educación y cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, en cuyo caso la Consejería de Educación y Universidades del Gobierno de Canarias, competente en materia de formación profesional, dictará instrucciones a los centros participantes.

Sexto.- El Director General de Formación Profesional y Educación de Adultos, de acuerdo con todo lo anterior, y en ejercicio de las competencias que le atribuye el artículo 11.2, del Decreto 135/2016, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Educación y Universidades, (BOC nº 203, de 19 de octubre de 2016),

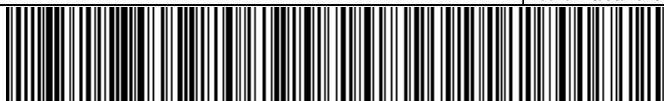

RESUELVE

Primero.- Publicar el listado provisional de los proyectos autorizados para impartir la formación profesional dual, en el sistema educativo en la comunidad autónoma de Canarias durante el curso 2019-2020. (Anexo I)

Segundo.- Autorizar la continuación en el segundo curso de proyectos duales iniciados en el curso escolar 2018-2019. (Anexo II)

Tercero.- No autorizar los proyectos de formación profesional dual solicitados por no cumplir con los requisitos de la Resolución por la que se dictan instrucciones para la autorización e implantación de proyectos de formación profesional dual. (Anexo III)

Cuarto.- Solicitar a los equipos directivos de los centros, que arbitren el procedimiento más adecuado para que la presente resolución sea conocida y difundida entre los distintos sectores de la comunidad educativa, haciéndole llegar copia de la misma a la persona o personas interesadas cuando así lo soliciten.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
MANUEL JORGE PEREZ - D. GRAL. DE F.P. Y EDUCACION DE ADULTOS	Fecha: 29/03/2019 - 10:03:41
Este documento ha sido registrado electrónicamente:	
RESOLUCION - Nº: 164 / 2019 - Tomo: 1 - Libro: 570 - Fecha: 29/03/2019 10:32:29	Fecha: 29/03/2019 - 10:32:29
En la dirección https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: 02H24zsi08FweR8t11rEb0f8Z1_2GsNea	 
El presente documento ha sido descargado el 29/03/2019 - 10:33:06	



RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN DE ADULTOS, POR LA QUE SE PUBLICA EL LISTADO PROVISIONAL DE LOS PROYECTOS ADMITIDOS PARA IMPARTIR LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL, EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS DURANTE EL CURSO 2019-2020

Quinto.- Encomendar a la Inspección de Educación la supervisión y asesoramiento en aquellos aspectos que le soliciten los equipos directivos de los centros que imparten las enseñanzas objeto de esta resolución.

Contra la presente Resolución se podrá interponer reclamación ante la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos en el plazo de dos días hábiles a partir de la publicación de la presente Resolución en la web de la Consejería de Educación y Universidades.

Santa Cruz de Tenerife, a 29 de marzo de 2019.-

El Director General de Formación Profesional y Educación de Adultos, Manuel Jorge Pérez.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
MANUEL JORGE PEREZ - D. GRAL. DE F.P. Y EDUCACION DE ADULTOS	Fecha: 29/03/2019 - 10:03:41
Este documento ha sido registrado electrónicamente:	
RESOLUCION - Nº: 164 / 2019 - Tomo: 1 - Libro: 570 - Fecha: 29/03/2019 10:32:29	Fecha: 29/03/2019 - 10:32:29
En la dirección https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: 02H24zsi08FweR8t11rEb0f8Z1_2GsNea	 
El presente documento ha sido descargado el 29/03/2019 - 10:33:06	

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN DE ADULTOS, POR LA QUE SE PUBLICA EL LISTADO PROVISIONAL DE LOS PROYECTOS ADMITIDOS PARA IMPARTIR LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL, EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS DURANTE EL CURSO 2019-2020

ANEXO I

Relación de proyectos de formación profesional dual del sistema educativo autorizados en centros públicos de la Consejería de Educación y Universidades, durante el curso 2019-2020

Isla	Código	Centro Educativo	Familia Profesional	Nivel	Ciclo Formativo
Gran Canaria	35006643	IES Faro de Maspalomas	Imagen Personal	Ciclo Superior	Estética Integral y Bienestar
Gran Canaria	35006643	IES Faro de Maspalomas	Hostelería y Turismo	Ciclo Superior	Gestión de Alojamientos Turísticos
Gran Canaria	35006643	IES Faro de Maspalomas	Hostelería y Turismo	Ciclo Superior	Dirección en Servicios de Restauración
Gran Canaria	35002911	IES Pérez Galdós	Comercio y Marketing	Ciclo Medio	Actividades Comerciales
Gran Canaria	35002911	IES Pérez Galdós	Comercio y Marketing	Ciclo Superior	Gestión de Ventas y Espacios Comerciales
Gran Canaria	35002911	IES Pérez Galdós	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	Ciclo Medio	Atención a Personas en Situación de Dependencia
Gran Canaria	35002911	IES Pérez Galdós	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	Ciclo Superior	Integración Social
Gran Canaria	35009401	IES José Zerpa	Comercio y Marketing	Ciclo Medio	Actividades Comerciales
Gran Canaria	35009401	IES José Zerpa	Administración y Gestión	Ciclo Medio	Gestión Administrativa (modalidad mixta)

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:

MANUEL JORGE PEREZ - D. GRAL. DE F.P. Y EDUCACION DE ADULTOS

Fecha: 29/03/2019 - 10:03:41

Este documento ha sido registrado electrónicamente:

RESOLUCION - Nº: 164 / 2019 - Tomo: 1 - Libro: 570 - Fecha: 29/03/2019 10:32:29

Fecha: 29/03/2019 - 10:32:29

En la dirección https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
02H24zsi08FweR8t11rEb0f8Z1_2GsNea



El presente documento ha sido descargado el 29/03/2019 - 10:33:06

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN DE ADULTOS, POR LA QUE SE PUBLICA EL LISTADO PROVISIONAL DE LOS PROYECTOS ADMITIDOS PARA IMPARTIR LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL, EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS DURANTE EL CURSO 2019-2020

Gran Canaria	35014664	CIFP Villa de Agüimes	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	Ciclo Superior	Animación Sociocultural y Turística
Gran Canaria	35014664	CIFP Villa de Agüimes	Actividades Físicas y Deportivas	Ciclo Superior	Acondicionamiento Físico
Gran Canaria	35003563	IES Felo Monzón Grau-Bassas	Actividades Físicas y Deportivas	Ciclo Superior	Acondicionamiento Físico
Gran Canaria	35003563	IES Felo Monzón Grau-Bassas	Seguridad y Medio Ambiente	Ciclo Superior	Educación y Control Ambiental
Gran Canaria	35002984	IES Politécnico Las Palmas	Electricidad y Electrónica	Ciclo Superior	Electromedicina Clínica
Gran Canaria	35007842	IES Ana Luisa Benitez	Agraria	Ciclo Medio	Jardinería y Floristería
Gran Canaria	35000628	IES Saulo Torón	Comercio y Marketing	Ciclo Superior	Gestión de Ventas y Espacios Comerciales (modalidad mixta)
Gran Canaria	35010269	IES Teror	Actividades Físicas y Deportivas	Ciclo Superior	Enseñanza y Animación Sociodeportiva
Gran Canaria	35009334	IES Roque Amagro	Actividades Físicas y Deportivas	Ciclo Superior	Acondicionamiento Físico
Fuerteventura	35009887	IES Gran Tarajal	Actividades Físicas y Deportivas	Ciclo Superior	Acondicionamiento Físico
Fuerteventura	35014676	CIFP Majada Marcial	Imagen Personal	Ciclo Superior	Estética Integral y Bienestar
Lanzarote	35015531	CIFP Zonzamas	Hostelería y Turismo	Ciclo Superior	Guía, Información y Asistencia Turísticas

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:

MANUEL JORGE PEREZ - D. GRAL. DE F.P. Y EDUCACION DE ADULTOS

Fecha: 29/03/2019 - 10:03:41

Este documento ha sido registrado electrónicamente:

RESOLUCION - Nº: 164 / 2019 - Tomo: 1 - Libro: 570 - Fecha: 29/03/2019 10:32:29

Fecha: 29/03/2019 - 10:32:29

En la dirección https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
02H24zsi08FweR8t1lrEb0f8Z1_2GsNea



El presente documento ha sido descargado el 29/03/2019 - 10:33:06

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN DE ADULTOS, POR LA QUE SE PUBLICA EL LISTADO PROVISIONAL DE LOS PROYECTOS ADMITIDOS PARA IMPARTIR LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL, EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS DURANTE EL CURSO 2019-2020

Lanzarote	35015531	CIFP Zonzamas	Hostelería y Turismo	Ciclo Superior	Gestión de Alojamientos Turísticos
Lanzarote	35015531	CIFP Zonzamas	Seguridad y Medio Ambiente	Ciclo Superior	Educación y Control Ambiental
Lanzarote	35015531	CIFP Zonzamas	Hostelería y Turismo	Ciclo Superior	Agencias de Viaje y Gestión de Eventos
Lanzarote	35015531	CIFP Zonzamas	Hostelería y Turismo	Ciclo Superior	Dirección de Cocina
Tenerife	38016519	CIFP Los Gladiolos	Seguridad y Medio Ambiente	Ciclo Superior	Educación y Control Ambiental
Tenerife	38016519	CIFP Los Gladiolos	Sanidad	Ciclo Superior	Imagen para el Diagnóstico y Medicina Nuclear
Tenerife	38016519	CIFP Los Gladiolos	Sanidad	Ciclo Superior	Higiene Bucodental
Tenerife	38016519	CIFP Los Gladiolos	Sanidad	Ciclo Superior	Laboratorio Clínico y Biomédico
Tenerife	38016672	CIFP Las Indias	Imagen Personal	Ciclo Medio	Peluquería y Cosmética Capilar (modalidad mixta)
Tenerife	38016672	CIFP Las Indias	Imagen Personal	Ciclo Medio	Estética y Belleza (modalidad mixta)
Tenerife	38016672	CIFP Las Indias	Imagen Personal	Ciclo Superior	Estilismo y Dirección de Peluquería (modalidad mixta)
Tenerife	38017093	CIFP La Laguna	Transporte y Mantenimiento de Vehículos	Ciclo Superior	Automoción

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:

MANUEL JORGE PEREZ - D. GRAL. DE F.P. Y EDUCACION DE ADULTOS

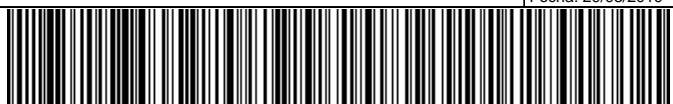
Fecha: 29/03/2019 - 10:03:41

Este documento ha sido registrado electrónicamente:

RESOLUCION - Nº: 164 / 2019 - Tomo: 1 - Libro: 570 - Fecha: 29/03/2019 10:32:29

Fecha: 29/03/2019 - 10:32:29

En la dirección https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
02H24zsi08FweR8t1lrEb0f8Z1_2GsNea



El presente documento ha sido descargado el 29/03/2019 - 10:33:06

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN DE ADULTOS, POR LA QUE SE PUBLICA EL LISTADO PROVISIONAL DE LOS PROYECTOS ADMITIDOS PARA IMPARTIR LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL, EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS DURANTE EL CURSO 2019-2020

Tenerife	38017093	CIFP La Laguna	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	Ciclo Superior	Educación Infantil
Tenerife	38017093	CIFP La Laguna	Administración y Gestión	Ciclo Superior	Administración y Finanzas
Tenerife	38017093	CIFP La Laguna	Transporte y Mantenimiento de Vehículos	Ciclo Medio	Carrocería
Tenerife	38017093	CIFP La Laguna	Transporte y Mantenimiento de Vehículos	Ciclo Medio	Electromecánica de Vehículos Automóviles
Tenerife	38010839	IES El Sobradillo	Transporte y Mantenimiento de Vehículos	Ciclo Medio	Carrocería
Tenerife	38010839	IES El Sobradillo	Agraria	Ciclo Superior	Paisajismo y Medio Rural
Tenerife	38001644	IES Mencey Acaymo	Madera, Mueble y Corcho	Ciclo Medio	Carpintería y Mueble
Tenerife	38015254	IES Cabo Blanco	Comercio y Marketing	Ciclo Medio	Actividades Comerciales
Tenerife	38015254	IES Cabo Blanco	Comercio y Marketing	Ciclo Superior	Gestión de Ventas y Espacios Comerciales (modalidad mixta)
Tenerife	38015394	IES El Médano	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	Ciclo Medio	Atención a Personas en Situación de Dependencia
Tenerife	38005297	IES Virgen de Candelaria	Actividades Físicas y Deportivas	Ciclo Superior	Acondicionamiento Físico

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:

MANUEL JORGE PEREZ - D. GRAL. DE F.P. Y EDUCACION DE ADULTOS

Fecha: 29/03/2019 - 10:03:41

Este documento ha sido registrado electrónicamente:

RESOLUCION - Nº: 164 / 2019 - Tomo: 1 - Libro: 570 - Fecha: 29/03/2019 10:32:29

Fecha: 29/03/2019 - 10:32:29

En la dirección https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
02H24zsi08FweR8t1lrEb0f8Z1_2GsNea



El presente documento ha sido descargado el 29/03/2019 - 10:33:06

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN DE ADULTOS, POR LA QUE SE PUBLICA EL LISTADO PROVISIONAL DE LOS PROYECTOS ADMITIDOS PARA IMPARTIR LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL, EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS DURANTE EL CURSO 2019-2020

Tenerife	38005297	IES Virgen de Candelaria	Instalación y Mantenimiento	Ciclo Superior	Mecatrónica Industrial (modalidad mixta)
Tenerife	38005297	IES Virgen de Candelaria	Fabricación Mecánica	Ciclo Medio	Soldadura y Calderería (modalidad mixta)
Tenerife	38010414	IES Geneto	Edificación y Obra Civil	Ciclo Superior	Organización y Control de Obras de Construcción (modalidad mixta)
Tenerife	38011777	IES Tegueste	Química	Ciclo Medio	Operaciones de Laboratorio (modalidad mixta)
Tenerife	38011509	IES San Matías	Energía y Agua	Ciclo Medio	Redes y Estaciones de tratamiento de agua (modalidad mixta)

ANEXO II

Relación de proyectos de formación profesional dual del sistema educativo autorizados a realizar el segundo curso en los centros públicos solicitantes de la Consejería de Educación y Universidades durante el curso 2019-2020

Isla	Código	Centro Educativo	Familia Profesional	Nivel	Ciclo Formativo
Gran Canaria	35006643	IES Faro de Maspalomas	Imagen Personal	Ciclo Superior	Estética Integral y Bienestar
Gran Canaria	35006643	IES Faro de Maspalomas	Hostelería y Turismo	Ciclo Superior	Gestión de Alojamientos Turísticos

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:

MANUEL JORGE PEREZ - D. GRAL. DE F.P. Y EDUCACION DE ADULTOS

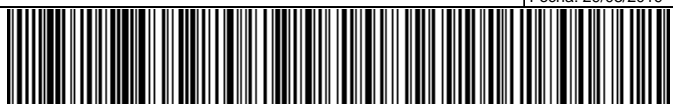
Fecha: 29/03/2019 - 10:03:41

Este documento ha sido registrado electrónicamente:

RESOLUCION - Nº: 164 / 2019 - Tomo: 1 - Libro: 570 - Fecha: 29/03/2019 10:32:29

Fecha: 29/03/2019 - 10:32:29

En la dirección https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
02H24zsi08FweR8t1lrEb0f8Z1_2GsNea



El presente documento ha sido descargado el 29/03/2019 - 10:33:06

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN DE ADULTOS, POR LA QUE SE PUBLICA EL LISTADO PROVISIONAL DE LOS PROYECTOS ADMITIDOS PARA IMPARTIR LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL, EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS DURANTE EL CURSO 2019-2020

Gran Canaria	35002911	IES Pérez Galdós	Comercio y Marketing	Ciclo Medio	Actividades Comerciales
Gran Canaria	35002911	IES Pérez Galdós	Comercio y Marketing	Ciclo Superior	Gestión de Ventas y Espacios Comerciales
Gran Canaria	35002911	IES Pérez Galdós	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	Ciclo Medio	Atención a Personas en Situación de Dependencia
Gran Canaria	35002911	IES Pérez Galdós	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	Ciclo Superior	Integración Social
Gran Canaria	35009401	IES José Zerpa	Comercio y Marketing	Ciclo Medio	Actividades Comerciales
Gran Canaria	35009401	IES José Zerpa	Administración y Gestión	Ciclo Medio	Gestión Administrativa (modalidad mixta)
Gran Canaria	35014664	CIFP Villa de Agüimes	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	Ciclo Superior	Animación Sociocultural y Turística
Gran Canaria	35014664	CIFP Villa de Agüimes	Actividades Físicas y Deportivas	Ciclo Superior	Acondicionamiento Físico
Gran Canaria	35003563	IES Felo Monzón Grau-Bassas	Actividades Físicas y Deportivas	Ciclo Superior	Acondicionamiento Físico
Gran Canaria	35002984	IES Politécnico Las Palmas	Electricidad y Electrónica	Ciclo Superior	Electromedicina Clínica
Lanzarote	35015531	CIFP Zonzamas	Hostelería y Turismo	Ciclo Superior	Guía, Información y Asistencia Turísticas
Lanzarote	35015531	CIFP Zonzamas	Hostelería y Turismo	Ciclo Superior	Gestión de Alojamientos Turísticos

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:

MANUEL JORGE PEREZ - D. GRAL. DE F.P. Y EDUCACION DE ADULTOS

Fecha: 29/03/2019 - 10:03:41

Este documento ha sido registrado electrónicamente:

RESOLUCION - Nº: 164 / 2019 - Tomo: 1 - Libro: 570 - Fecha: 29/03/2019 10:32:29

Fecha: 29/03/2019 - 10:32:29

En la dirección https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
02H24zsi08FweR8t1lrEb0f8Z1_2GsNea



El presente documento ha sido descargado el 29/03/2019 - 10:33:06

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN DE ADULTOS, POR LA QUE SE PUBLICA EL LISTADO PROVISIONAL DE LOS PROYECTOS ADMITIDOS PARA IMPARTIR LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL, EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS DURANTE EL CURSO 2019-2020

Lanzarote	35015531	CIFP Zonzamas	Seguridad y Medio Ambiente	Ciclo Superior	Educación y Control Ambiental
Tenerife	38016519	CIFP Los Gladiolos	Seguridad y Medio Ambiente	Ciclo Superior	Educación y Control Ambiental
Tenerife	38016519	CIFP Los Gladiolos	Sanidad	Ciclo Superior	Imagen para el Diagnóstico y Medicina Nuclear
Tenerife	38016519	CIFP Los Gladiolos	Sanidad	Ciclo Superior	Higiene Bucodental
Tenerife	38016519	CIFP Los Gladiolos	Sanidad	Ciclo Superior	Laboratorio Clínico y Biomédico
Tenerife	38016672	CIFP Las Indias	Imagen Personal	Ciclo Medio	Peluquería y Cosmética Capilar (modalidad mixta)
Tenerife	38017093	CIFP La Laguna	Transporte y Mantenimiento de Vehículos	Ciclo Superior	Automoción
Tenerife	38017093	CIFP La Laguna	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	Ciclo Superior	Educación Infantil
Tenerife	38010839	IES El Sobradillo	Transporte y Mantenimiento de Vehículos	Ciclo Medio	Carrocería
Tenerife	38010839	IES El Sobradillo	Agraria	Ciclo Superior	Paisajismo y Medio Rural
Tenerife	38001644	IES Mencey Acaymo	Madera, Mueble y Corcho	Ciclo Medio	Carpintería y Mueble
Tenerife	38015254	IES Cabo Blanco	Comercio y Marketing	Ciclo Medio	Actividades Comerciales
Tenerife	38015394	IES El Médano	Servicios Socioculturales	Ciclo Medio	Atención a Personas en Situación de

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:

MANUEL JORGE PEREZ - D. GRAL. DE F.P. Y EDUCACION DE ADULTOS

Fecha: 29/03/2019 - 10:03:41

Este documento ha sido registrado electrónicamente:

RESOLUCION - Nº: 164 / 2019 - Tomo: 1 - Libro: 570 - Fecha: 29/03/2019 10:32:29

Fecha: 29/03/2019 - 10:32:29

En la dirección https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
02H24zsi08FweR8t11rEb0f8Z1_2GsNea



El presente documento ha sido descargado el 29/03/2019 - 10:33:06

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN DE ADULTOS, POR LA QUE SE PUBLICA EL LISTADO PROVISIONAL DE LOS PROYECTOS ADMITIDOS PARA IMPARTIR LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL, EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS DURANTE EL CURSO 2019-2020

			y a la Comunidad		Dependencia
Tenerife	38005297	IES Virgen de Candelaria	Actividades Físicas y Deportivas	Ciclo Superior	Acondicionamiento Físico
Tenerife	38005297	IES Virgen de Candelaria	Instalación y Mantenimiento	Ciclo Superior	Mecatrónica Industrial (modalidad mixta)
Tenerife	38005297	IES Virgen de Candelaria	Fabricación Mecánica	Ciclo Medio	Soldadura y Calderería (modalidad mixta)

ANEXO III

Relación de proyectos de formación profesional dual del sistema educativo no autorizados a su realización en los centros públicos solicitantes de la Consejería de Educación y Universidades durante el curso 2019-2020

Isla	Código	Centro Educativo	Familia Profesional	Nivel	Ciclo Formativo	Causa
Gran Canaria	35014664	CIFP Villa de Agüimes	Energía y Agua	Ciclo Medio	Redes y Estaciones de tratamiento de agua	Enseñanza No Autorizada
Tenerife	38010773	IES Mencey Bencomo	Agraria	Ciclo Medio	Jardinería y Floristería	Enseñanza No Autorizada
Tenerife	38002791	IES La Laboral de la Laguna	Actividades Físicas y Deportivas	Ciclo Superior	Acondicionamiento Físico	Enseñanza No Autorizada

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:

MANUEL JORGE PEREZ - D. GRAL. DE F.P. Y EDUCACION DE ADULTOS

Fecha: 29/03/2019 - 10:03:41

Este documento ha sido registrado electrónicamente:

RESOLUCION - Nº: 164 / 2019 - Tomo: 1 - Libro: 570 - Fecha: 29/03/2019 10:32:29

Fecha: 29/03/2019 - 10:32:29

En la dirección https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
02H24zsi08FweR8t1lrEb0f8Z1_2GsNea



El presente documento ha sido descargado el 29/03/2019 - 10:33:06