

EL MÓDULO DE FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO Y LA EMPLEABILIDAD DE LOS ALUMNOS EN EL SECTOR TURÍSTICO. THE TRAINING MODULE IN WORK CENTERS AND THE EMPLOYABILITY OF STUDENTS IN THE TOURIST SECTOR.

ESTÍBALIZ GARCÍA NOVA¹

Universidad de Murcia

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es analizar la incidencia que tiene el módulo de Formación en Centros de Trabajo de la familia profesional de Hostelería y Turismo, en la empleabilidad de los futuros profesionales del sector turístico, así como la repercusión del mismo en su posterior experiencia laboral y su desenvolvimiento en la realidad empresarial. Para ello, se han trabajado diversos artículos, legislación, variedad de informes y estudios de distintas entidades, tanto públicas como privadas, así como encuestas realizadas a los centros educativos del país que imparten ciclos formativos de Formación Profesional correspondientes a la familia profesional de Hostelería y Turismo. Tras el análisis se observa que el módulo de Formación en Centros de Trabajo tiene una gran incidencia en el futuro laboral de los alumnos que cursan enseñanzas profesionales, dotándolos de las herramientas o competencias profesionales suficientes para afrontar su futuro laboral.

Palabras clave: turismo, empleabilidad, competencias, formación, alumno, empleo, futuro.

ABSTRACT

The objective of this work is to analyze the impact that the Workplace Training module of the Hostelry Tourism professional family has on the employability of future professionals in the tourism sector, as well as its impact on their subsequent work experience and its development in business reality. For this, various articles, legislation, a variety of reports and studies from different entities, both public and private, have been worked on, as well as surveys carried out in educational centers in the country that offer vocational training courses corresponding to the professional family of Hostelry and Hostelry Tourism. After a detailed analysis, it can be concluded that the workplace training program has a big impact in students' job perspective and give them enough professional competency to face their future jobs.

Keywords: tourism, employability, competency, training, student, job, future.

Fecha de Recepción 1 de diciembre de 2020 Fecha de Aceptación: 3 de junio de 2021

¹ Arroyo Enmedio, 12. Yeste (Albacete) E-mail: laslagunicas@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

El turismo es una de las actividades económicas que mayor crecimiento ha experimentado en los últimos tiempos y tiene una gran capacidad de adaptación a los distintos vaivenes que se producen en la economía nacional. Podemos afirmar que el turismo es uno de los principales generadores de empleo en nuestro país, consolidándose, según la Secretaria de Estado de Turismo, como “el principal motor de creación de empleo, cada vez, de mayor calidad”.

Esto es así en circunstancias normales, pero la crisis del COVID 19, ha hecho descarrilar todas las previsiones macroeconómicas en todos los sectores productivos, siendo el turismo uno de los sectores más afectados, influenciado por factores de carácter sanitario, económico y psicológico, que han configurado el ocio como un elemento de riesgo.

Si bien se han visto involucrados la mayor parte de los sectores productivos, el turístico ha sufrido el mayor cataclismo de la historia reciente y se ha reflejado en cifras, pues en el 2020, en España, el número de visitantes, descendió de los 83,5 a 19 millones de turistas extranjeros, un 73,7% menos (Hosteltur). Como resultado, el empleo en el sector, se ha visto gravemente dañado, pues 728.000 empleados se han visto directamente afectados, 293.000 personas han perdido su empleo y 435.000 están afectadas por un Expediente Temporal de Regulación de Empleo (Exceltur). Lógicamente, esta situación afecta gravemente al nivel de empleabilidad actual, cuya consecuencia directa ha sido el cierre de empresas turísticas, dificultando severamente el normal desarrollo del módulo de Formación en Centros de Trabajo.

Pero el panorama turístico, empieza a tornarse más alentador para el sector, de hecho, la Unión Europea considera que este verano será la clave para su reactivación, hecho que está condicionado al ritmo de vacunación tanto de nuestro país, como de los países emisores de turismo. Si bien esta crisis sanitaria ha resultado ser un varapalo para el sector, también supondrá una oportunidad para la reestructuración del mismo y la diversificación de la oferta, donde los profesionales del sector juegan un papel fundamental.

Por todo ello, de esta nueva realidad nace la necesidad de tener cada vez personal más formado, con un mayor nivel de competencias personales, sociales y profesionales que les hagan aptos para afrontar los retos que conlleva una sociedad cada vez más exigente y con un gran nivel de información proporcionada por las nuevas tecnologías y las redes sociales.

La formación turística se entiende como un aspecto fundamental respecto a la competitividad de un destino turístico y se convierte en un valor fundamental cuyas consecuencias directas aplicadas al destino son la

diferenciación y la calidad en la prestación de los servicios, para que alcancen el nivel de competitividad adecuado y sean capaces de soportar los retos y desafíos diarios.

La Organización Mundial de Turismo (2011) señala que “la formación turística global, debe contener estándares mínimos de calidad, por lo que las instituciones educativas deberán desarrollar calidad a través de sus planes de estudios, como de aspectos internos y externos, destacando herencia y pertinencia de éstos, así como ligarlo a las necesidades que emergen de las tendencias turísticas mundiales”.

Esta formación, de la misma manera que la sociedad actual es cambiante, y debe adaptarse a los nuevos retos instaurados por Naciones Unidas en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015 – 2030), que, sobre la formación, marca una serie de directrices encaminadas a conseguir destinos turísticos sostenibles. Para conseguir este objetivo, establece que debe haber una profesionalización de sus actores turísticos, además “deben asegurar la existencia de formación turística inclusiva y de calidad, así como garantizar la adquisición de competencias técnicas y profesionales de jóvenes y adultos suficientes para acceder a un empleo digno”. Naciones Unidas recomienda una serie de políticas a desarrollar por parte de los destinos turísticos sostenibles que consisten en:

- “Disponer de capacidad formativa de calidad, inclusiva y adaptada a las necesidades reales de los actores involucrados, así como de formación específica en materia de sostenibilidad turística.
- Desarrollar actividades educativas y de divulgación sobre el turismo y el desarrollo sostenible.
- Fomentar la colaboración con entidades, instituciones, centros educativos y formativos para el desarrollo de iniciativas y proyectos relacionados con la sostenibilidad aplicada al sector turístico”.

La formación en turismo, tiene como reto la preparación de personas capaces de enfrentarse a los desafíos desencadenados por los rápidos cambios económicos, ambientales, sociales, culturales y tecnológicos a nivel mundial. Un profesional en turismo, con formación suficiente y específica, será capaz de evolucionar con los cambios y desarrollar capacidades y habilidades para involucrarse con su medio.

Nuestro país oferta distintas opciones formativas para los futuros profesionales del turismo, entre ellas se encuentra la universitaria. El Grado en Turismo, se cursa a lo largo de cuatro años académicos y su objetivo es formar a profesionales para que estén capacitados para gestionar y dirigir tanto entidades como empresas turísticas, así como la comercialización y la promoción de los productos y servicios turísticos, tanto en el ámbito público como en el privado. Por

otro lado, existe la Formación Profesional, compuesta por varios ciclos clasificados según su nivel:

- FP Básica, como nivel inicial compuesta por: Título Profesional Básico en Alojamiento y Lavandería y Título Profesional Básico en Cocina y Restauración.
- FP de Grado Medio, que permiten al alumno conseguir las competencias técnicas necesarias para el desarrollo efectivo de la profesión, compuesta por: Técnico de Cocina y Gastronomía y Técnico en Servicios de Restauración.
- FP de Grado Superior, dirigidos al alumnado que busca estudios superiores prácticos, que los cualifiquen para incorporarse al mundo laboral, compuesta por: Técnico Superior de Agencias de Viaje 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, Técnico Superior en Guía, Información y Asistencias Turísticas.

Estas enseñanzas, son consideradas por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, como “los estudios profesionales más cercanos a la realidad del mercado de trabajo, dando respuesta a la necesidad actual de demanda de empleo de personal cualificado especializado en los distintos sectores profesionales”, además, remarca que se trata de “una opción atractiva, accesible y de alta calidad que facilitará una formación innovadora y flexible muy cercana a la realidad social y empresarial, que le permitirá adaptarse a la diversificación de las tareas y diferentes puestos de trabajo, y al finalizar, le facilitará una inserción laboral satisfactoria en aquello para lo que el alumno se ha formado”.

A pesar de que las enseñanzas universitarias son las que más completan la formación del alumno, nos vamos a centrar en las enseñanzas de Formación Profesional, dentro de la familia profesional de Hostelería y Turismo y, concretamente, en el módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo (en adelante FCT), siendo este el objeto de la investigación desarrollada por el gran interés que suscita la aplicación de los conocimientos y competencias, adquiridas a lo largo del periodo de enseñanza a la vida laboral real, donde estas competencias deben ser puestas en práctica y, posteriormente, evaluadas por la empresa y el centro.

2. MOTIVACIÓN DEL ESTUDIO DE LA FCT COMO HERRAMIENTA DE EMPLEABILIDAD EN TURISMO.

El módulo de FCT, se ha convertido en un pilar fundamental que relaciona los aprendizajes teóricos, obtenidos a lo largo del proceso de enseñanza de la Formación

Profesional en turismo, con el acceso al mercado laboral en el sector, suponiendo un aspecto novedoso para el alumno.

Partiendo de la base que el objetivo fundamental de la Formación Profesional es capacitar a las personas para el desempeño de una actividad profesional y, que estos estudios están destinados a que los alumnos adquieran competencias profesionales que les permitan ejercer distintos trabajos, comprenderemos que la FCT sea la culminación de éstas, poniendo en práctica los aprendizajes adquiridos a lo largo del periodo de cualificación, entre los que destacan las competencias profesionales.

La principal motivación que conduce a este estudio es el deseo de demostrar la importancia que tiene la FCT en el nivel de empleabilidad del alumno en el sector turístico, considerando ésta como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los que está dotado el buscador, que son lo que permiten superar los obstáculos que le impone el mercado (Campos, 2002).

Considerando el tiempo que se lleva impartiendo la Formación Profesional en España (desde 1970 con la Ley General de Educación), la FCT es relativamente reciente y aparece por primera vez con la LOGSE en 1990, donde se establece literalmente “el currículo de las enseñanzas de Formación Profesional específica, incluirá una fase de formación práctica en los centros de trabajo, de la cual podrán quedar total o parcialmente exentos quienes hayan acreditado la experiencia profesional según se establece en el apartado b) del Artículo 32.2 de esta ley. Con este fin, las administraciones educativas arbitrarán los medios necesarios para incorporar a las empresas e instituciones al desarrollo de estas enseñanzas”.

Como se puede comprobar, en los años 90 ya se intuía hacia dónde iba a ir encaminada la tendencia laboral, considerando importante por parte de la administración apostar por la FCT, ya que era una vía imprescindible para que los alumnos completaran sus aprendizajes y la adquisición de las competencias profesionales necesarias para su incorporación al mercado laboral.

El presente artículo pretende, ante los cuestionamientos sobre la incidencia o no en la empleabilidad del módulo formativo FCT, poner de manifiesto, que éste ejerce una gran influencia en los alumnos, y demostraremos mediante diversos métodos que se desarrollarán en el apartado de metodología, la influencia positiva que ejerce la FCT en el proceso de maduración enfocado al sector del empleo turístico.

3. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO.

La metodología en una investigación es el conjunto de técnicas que se aplican de manera ordenada y sistemática en la

realización de un estudio. Es la parte de un proyecto en la que se exponen y describen los criterios adoptados y las razones por que hacen considerar dichos procedimientos los más oportunos para abordar el objeto del estudio. En esta etapa, se decide el conjunto de técnicas, métodos y aprendizajes que deben abordarse para desarrollar tareas vinculadas a la investigación y a la producción de cognición.

3.1. Métodos de investigación.

Existe gran cantidad de documentación respecto a la Formación en Centros de Trabajo, donde se nos habla de las competencias necesarias para poder obtener empleabilidad en el mercado laboral, pero es necesario también poner de manifiesto la incidencia que ejerce la FCT en la empleabilidad del alumno y cómo de preparado se enfrenta al mundo laboral tras haber obtenido la cualificación oportuna.

Para ello, se ha recabado distintos tipos de información:

- Cualitativa: “Aquella que busca la comprensión del fenómeno social según la perspectiva de los actores a través del enfoque de significados y experiencias y procuran la explicación interpretativa a través de estudio detallado de un caso y de la comparación con otros estudiados.” (Moreira, 2002 p.4)
- Cuantitativa: “Procura explicar causas de cambios en hechos sociales, principalmente a través de medición objetiva y análisis cuantitativo... Enfoca comportamientos de grupos o individuos y buscan la predicción y control de informaciones a través de generalizaciones estadísticas de muestras para poblaciones.” (Moreira, 2002 p.4)

A través de la información cualitativa, en este artículo se ha trabajado con Revistas de Investigación Educativa, que nos hablan sobre la formación en competencias socioemocionales a través de las prácticas en empresas, Informes como el de la OCDE, donde nos habla del panorama de la educación en 2019 o de Economía Circular aplicada al Turismo de SEGGITUR, las normativas así como diversos artículos de prensa, que a través de los datos que ofrecen las distintas administraciones han contribuido a esclarecer la situación actual de la formación dentro de la Familia Profesional de Hostelería y Turismo y su incidencia en el empleo. Asimismo, se ha trabajado cuantitativamente mediante una encuesta realizada a los centros educativos del país, por medio de la cual se pretende averiguar de la mano de los propios tutores encargados de la FCT de la Familia de Hostelería y Turismo en los centros, cuál es su impresión sobre el proceso desarrollado en la empresa turística por el alumno, donde ponen de manifiesto sus inquietudes al respecto.

El método que se va a utilizar para el tratamiento de esta información será el método mixto, es decir, analizar la

información desde una óptica mixta donde se trabajen, tanto los métodos cuantitativos, como los cualitativos, para obtener una serie de conclusiones a lo largo del proyecto.

El análisis mixto, es un procedimiento sencillo, ya que requiere el manejo de los datos desde los enfoques utilizados, buscando la integración coherente, por lo que éste se convierte en un valioso aliado para lograrlo.

Durante varios años se indicó que ambos enfoques eran irreconciliables y opuestos, lo que imposibilitaba mezclarlos, (Gamboa y Castillo, 2013) apuntan que en la sociedad se ha evidenciado una necesidad de comprensión del ser humano, convirtiéndose la evaluación de las prácticas sociales en un medio para alcanzar dicha comprensión, acercándose a lo cotidiano, a las interacciones, a las comunidades y a las negociaciones que los sujetos tejen por medio de ellas y la evaluación cualitativa contribuye a alcanzar esa comprensión. Esto ha contribuido a que los métodos cuantitativos sean insuficientes y, a veces, poco representativos, por obviar elementos como la observación en terreno, las entrevistas en profundidad y en general, todo tipo de técnicas que implican una interacción entre los sujetos que evalúan y quienes aportan la información.

Consecuentemente, se precisa la interacción de ambos métodos para hacer un estudio riguroso, donde se conjuguen ambas técnicas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010 p. 594), señalan que un estudio mixto sólido comienza con un planteamiento del problema contundente y demanda claramente el uso e integración de los enfoques cuantitativo y cualitativo.

Algunas de las definiciones más significativas de los métodos mixtos son (Hernández, Fernández y Baptista, 2010 p. 564):

1. Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.
2. Los métodos de investigación mixta son la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno. Éstos pueden ser conjuntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales.

Ambos métodos, el cuantitativo y el cualitativo, se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación o, al menos, en la mayoría de sus etapas (...) agrega complejidad al diseño de estudio; pero contempla todas las

ventajas de cada uno de los enfoques. Se ha ido posicionando en la actualidad una estrategia de investigación que permite combinar la metodología cualitativa y la cuantitativa, aun cuando éstas en el pasado se han encontrado en posturas opuestas. Esta estrategia de investigación es la denominada “multimétodos”, “métodos mixtos”, o “triangulación metodológica”, cualquiera sea su nombre, ésta apunta a la combinación de la metodología cualitativa y la cuantitativa.

4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

4.1. Análisis cualitativo

La FCT se caracteriza por desarrollar un programa formativo donde se establece un proceso de aprendizaje basado en una formación eminentemente práctica, ubicada en un entorno productivo del que cabe destacar que se desarrolla mediante la realización de unas prácticas que se programan previamente y, además, son obligatorias para obtener el título. El Real Decreto 1147/2011 de ordenación general de la formación profesional del sistema educativo establece, entre los fines de la Formación en Centros de Trabajo:

- “Completar la adquisición de competencias profesionales propias de cada título, alcanzadas en el centro educativo.

- Adquirir una identidad y madurez profesional motivadoras para el aprendizaje a lo largo de la vida y para las adaptaciones a los cambios que generen nuevas necesidades de cualificación profesional.

- Completar conocimientos relacionados con la producción, la comercialización, la gestión económica y el sistema de relaciones sociolaborales de las empresas, con el fin de facilitar su inserción laboral.

- Evaluar los aspectos más relevantes de la profesionalidad alcanzada por el alumno en el centro educativo y acreditar los aspectos requeridos en el empleo que para verificarse requieren situaciones reales de trabajo.”

Estos cuatro fines del módulo FCT son realmente importantes pues consecuentemente, permiten que el alumno termine de formarse y quede preparado para asumir un puesto de trabajo en condiciones reales, ateniéndose al cumplimiento de los horarios, al trabajo en grupo, al cumplimiento de objetivos de la empresa y, además, termine preparado para adquirir una identidad y madurez profesional que le facilite el aprendizaje a lo largo de su vida. Asistimos a un veloz cambio del mercado laboral y la aplicación de las nuevas tecnologías, traerán cambios muy significativos al mismo, estamos ante la Cuarta Revolución Industrial donde, en un futuro muy cercano, las nuevas tecnologías alcanzarán un lugar destacado en nuestras vidas y el 5G jugará un papel muy principal en el desarrollo de los futuros trabajos, según se deduce del informe

resultante del Foro Económico Mundial de Davos 2020. Pero si nos centramos en las cifras de cómo se prevé que afecte el avance de la tecnología en el ámbito industrial, según el informe del Foro Económico Mundial de 2018, en el año 2025 se habrán perdido 75 millones de empleos de manufactura, pero los avances tecnológicos habrán generado 133 millones de nuevos empleos, siendo ésta una oportunidad para la formación a la hora de plantear una oferta formativa acorde con la realidad inmediata que se plantea en el foro económico más importante a nivel mundial. Y esto es lo que nos espera a la sociedad de cara a un futuro no demasiado lejano, pero centrados en el sector turístico, ¿qué ocurrirá con la prestación de servicios o con los trabajos de atención al público? Pues que lógicamente la tecnología no va a poder sustituir al capital humano que, afortunadamente en este caso, es insustituible.

Y lo anteriormente reflejado, resulta ser una oportunidad para el sector de la Formación Profesional ya que el 85% de los trabajos del futuro todavía no se conocen y, a su vez, es una fortaleza para los/las alumnos/as de las enseñanzas profesionales, sobre todo de la familia profesional de Hostelería y Turismo, ya que la prestación de servicios debe ser desarrollada por un personal con formación y aptitudes suficientes, así como las actitudes necesarias para el desempeño de esos puestos de trabajo y sería muy difícil su sustitución por cualquier tipo de máquina.

En este punto, entra en juego el concepto de empleabilidad, ya que la educación debe generar la capacidad en las personas para acceder a puestos de trabajo en diferentes situaciones y saber adaptarse ante lo que va a acontecer, aún hoy desconocido.

Podríamos definir la empleabilidad como la capacidad para adaptar nuestras circunstancias profesionales y personales, capacidades, competencias y conocimientos a las necesidades que tenga el mercado laboral en cada momento. Es ahí donde incide de manera directa la FCT, pues muestra al alumno el camino para observar y desempeñar las actividades y funciones propias de los distintos puestos de trabajo de su perfil profesional y conocer la organización de los procesos productivos o de servicios, así como las relaciones laborales para poder adaptarse a los cambios a lo largo de su vida y lo encamina hacia el amplio y complejo mercado laboral, donde tendrá que desenvolverse por sí mismo y mostrar sus aptitudes.

La importancia que tiene el módulo FCT en el sector de Hostelería y Turismo, radica en que los objetivos y fines que persigue, coinciden con las preferencias de las empresas turísticas a la hora de buscar candidatos a ocupar un puesto de trabajo, siendo el principal de ellos, la aptitud, que se define, en este caso, por las competencias. Los empleadores son expertos en ver aquellas más adecuadas para un puesto de trabajo:

- Competencias básicas: Aquellas que te hacen ser apto para un determinado puesto de trabajo, como por ejemplo la formación, el conocimiento de idiomas, la capacidad de resolución de problemas, ...
- Competencias técnicas: Son los conocimientos adquiridos después de haber realizado la formación específica.
- Competencias profesionales/transversales: Aquellas habilidades y aptitudes que ayudan a desarrollar un trabajo de forma exitosa. Se desarrollan de forma personal, no se aprenden, se ejercitan y se adquieren.

Las empresas valoran una serie de competencias concretas a la hora de buscar talentos para ocupar puestos de trabajo en sus instalaciones y todas ellas se van adquiriendo a lo largo de la Formación Profesional y se completan ampliamente y de forma práctica durante el módulo de FCT.

Teniendo en cuenta que los Resultados de Aprendizaje “son enunciados a cerca de lo se espera que el estudiante sea capaz de hacer, comprender y/o sea capaz de demostrar una vez terminado el proceso de aprendizaje” (Kennedy, 2007 p.18), a continuación, en la tabla, aparecen las diez competencias más valoradas por los empresarios de turismo a la hora de seleccionar profesionales, relacionadas con el Resultado de Aprendizaje trabajado en el módulo de FCT, con el objeto de poder demostrar que ésta contribuye de una forma clara a la empleabilidad del alumno.

Tabla 1. relación entre las competencias más valoradas por las empresas y los resultados de aprendizaje del módulo FCT.

COMPETENCIAS VALORADAS POR EL EMPRESARIO.	RA DE LOS CICLOS DE H Y T CON EL QUE SE RELACIONA.	INTERPRETACIÓN
1. RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y PROACTIVIDAD. Tener la capacidad de tomar decisiones y tener iniciativa sin necesidad de que estén pendientes de sus actos durante todo el tiempo.	RA2: Aplica hábitos éticos y laborales en el desarrollo de su actividad profesional de acuerdo con las características del puesto de trabajo y con los procedimientos establecidos en la empresa.	Es necesario que la persona que ocupa un puesto de trabajo en el sector turístico sea autónoma y asuma cuotas de responsabilidad. Esa competencia se adquiere a lo largo de todas las enseñanzas, pero muy especialmente durante la FCT, donde el alumno deberá demostrar ser proactivo en el desempeño de la función encomendada en el seno de la empresa.

<p>2. CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO. Cada vez más, las empresas turísticas ven esencial que se trabaje en equipo, aunque la persona que ocupe un puesto de trabajo determinado sea la más cualificada para el mismo.</p>	<p>RA2: Aplica hábitos éticos y laborales en el desarrollo de su actividad profesional de acuerdo con las características del puesto de trabajo y con los procedimientos establecidos en la empresa.</p>	<p>Una de las cualidades más valoradas es la capacidad de relacionarse y llevarse bien con otros compañeros. En la FCT, los alumnos llevan a la práctica en el sector el trabajo en equipo que tantas veces ha desarrollado a lo largo de su periodo formativo teórico.</p>
<p>3. ADAPTACIÓN Y FLEXIBILIDAD. La tolerancia a los cambios, mediante la adquisición de una identidad y madurez profesional motivadoras para el aprendizaje a lo largo de la vida, así como aquellos que generen nuevas necesidades de cualificación profesional.</p>	<p>RA2: Aplica hábitos éticos y laborales en el desarrollo de su actividad profesional de acuerdo con las características del puesto de trabajo y con los procedimientos establecidos en la empresa.</p>	<p>Uno de los objetivos propios de la FCT y que desarrolla a lo largo del módulo. Éste es uno de los más importantes, ya que la mayoría de los puestos de trabajo del futuro se desconocen en la actualidad, por lo que será imprescindible que haya adquirido esa competencia.</p>
<p>4. ORIENTACIÓN AL APRENDIZAJE Y MOTIVACIÓN. Entusiasmo y ganas de aprender y superarse. Cualidades muy del agrado de los entrevistadores, pues proporciona gran cantidad de información del entrevistado.</p>	<p>RA2: Aplica hábitos éticos y laborales en el desarrollo de su actividad profesional de acuerdo con las características del puesto de trabajo y con los procedimientos establecidos en la empresa.</p>	<p>En el desarrollo de la FCT, éste es uno de los objetivos que se tienen en cuenta. Si un alumno tiene ganas de aprender, podrá hacerlo y aprenderá también de los errores cometidos, no volviéndolos a repetir, pero un alumno sin actitud de aprendizaje, va a tener muchas dificultades para desarrollarse en el mercado laboral.</p>
<p>6. ORIENTACIÓN A RESULTADOS. Hoy en día no es tan habitual que una persona trabaje en la misma empresa durante toda su vida laboral, tal y como ocurría hace unos años, que era la práctica habitual y generaba seguridad en los hogares, por ello, es necesario esforzarse en conseguir resultados, ya que será una garantía para el mantenimiento del puesto de trabajo.</p>	<p>RA3, RA4 y RA5. Ejecuta y coordina las diferentes actividades propias de su capacitación, identificando y utilizando medios, equipos e instrumentos adecuados y aplicando técnicas y procedimientos, de acuerdo a instrucciones y/o normas establecidas, así como en relación al puesto a desempeñar en los diferentes tipos de empresas en los que va a realizar los cometidos asignados.</p>	<p>Hoy en día, las empresas reemplazan con gran facilidad a su capital humano en el momento en que encuentra otras oportunidades con personas de cualificación más específica o con otros nuevos conocimientos interesantes para la empresa. Por este motivo, es importante dirigir la actividad principal a una buena obtención de resultados, con el objeto de ser capital humano insustituible.</p>
<p>7. PENSAMIENTO ESTRATÉGICO, TOMA DE DECISIONES Y CREATIVIDAD. Es un aliciente importante para una empresa, sobre</p>	<p>RA3, RA4 y RA5. Ejecuta y coordina las diferentes actividades propias de su capacitación, identificando y</p>	<p>Ésta, es una práctica que se pone de manifiesto durante el desarrollo de la FCT, ya que los alumnos se enfrentan a diario a situaciones reales</p>

<p>todo las de índole turística, tener trabajadores creativos, ya que ofrecen soluciones alternativas ante cualquier dificultad, tienen ideas y capacidad de evaluar consecuencias y riesgos que pueden ayudar a que la empresa supere situaciones que ralenticen su desarrollo.</p>	<p>utilizando medios, equipos e instrumentos adecuados y aplicando técnicas y procedimientos, de acuerdo a instrucciones y/o normas establecidas, así como en relación al puesto a desempeñar en los diferentes tipos de empresas en los que va a realizar los cometidos asignados.</p>	<p>que atañen a la gestión diaria donde pueden surgir dificultades o problemas puntuales.</p>
<p>8. EMPATÍA, CAPACIDAD DE DIÁLOGO. Es importante para poder enfrentarse a situaciones tensas la capacidad de diálogo y la empatía por parte del trabajador, ya que muchas de ellas pueden solventarse con talante conciliador, empático y siendo resolutivo.</p>	<p>RA2: Aplica hábitos éticos y laborales en el desarrollo de su actividad profesional de acuerdo con las características del puesto de trabajo y con los procedimientos establecidos en la empresa.</p>	<p>Es necesario tener capacidad de diálogo, mantener una actitud empática y una comunicación eficaz a la hora de poder afrontar situaciones complicadas ocasionadas por las distintas incidencias que suelen producirse como consecuencia de la prestación de servicios en el ámbito turístico, además deberán ser capaces de abordar la cotidianidad del puesto de trabajo mediante el diálogo con el equipo y con los superiores.</p>
<p>9. COMUNICACIÓN. Es muy importante tener capacidad de comunicarse de forma fluida y correcta, ya que es la base de cualquier reunión o negociación.</p>	<p>RA2: Aplica hábitos éticos y laborales en el desarrollo de su actividad profesional de acuerdo con las características del puesto de trabajo y con los procedimientos establecidos en la empresa.</p>	<p>Por medio de las enseñanzas adquiridas en los Ciclos Formativos de Hostelería y Turismo, se trabaja la comunicación mediante las distintas actividades que se desarrollan a lo largo de las unidades de trabajo, que exponen a los alumnos a distintas experiencias donde tienen que hacer uso de la comunicación, como actividades de role playing, o exposición de power point, ... en la FCT, deberán poner en práctica las competencias adquiridas en el escenario real de la empresa.</p>
<p>10. SER ORGANIZADO Respetuoso, puntual y gestor del tiempo: estas características nos dan una idea de los muchos aspectos que se consideran básicos en un puesto de trabajo y que tienen que ver con la personalidad del potencial empleado.</p>	<p>Todos los RA</p>	<p>Características que también se trabajan a lo largo de la formación profesional del alumno y que una vez en el módulo de FCT, deberá demostrar que ha adquirido esos hábitos, que resultan vitales para el desempeño de cualquier puesto de trabajo y, sobre todo, si</p>

	se trata de prestación de servicios. Se relaciona con todos los RA, ya que la organización, el respeto y la puntualidad y gestión adecuada del tiempo, son aspectos transversales. Es una actitud que le garantizará el respeto tanto de sus compañeros, como de sus superiores.
--	---

Fuente: Elaboración propia a partir del “Catálogo de las competencias transversales clave para la empleabilidad”.

A raíz de lo anteriormente expuesto, llegamos a la conclusión de que el módulo de Formación en Centros de Trabajo, es un instrumento facilitador para la inserción laboral de los alumnos que lo cursan. Se convierte en uno de los pilares fundamentales que sostienen la empleabilidad una vez cursado, y ayuda al alumno a enfrentarse de una forma real a un mundo al que no está habituado donde llega el momento de poner en práctica todas las competencias adquiridas y los contenidos teóricos aprendidos. La FCT, se convierte en una experiencia vital del alumno a lo largo de sus enseñanzas, además de facilitar la posible contratación del mismo si su aptitud y actitud han sido las apropiadas, siempre que la empresa esté necesitada de personal, ya que para el empresario, también es una oportunidad tener a varios alumnos desarrollando este módulo formativo en su empresa, pues podrá observar cómo manejan las distintas áreas de trabajo que se le han encomendado, así como tener un conocimiento más estrecho del alumno y, de su forma de proceder ante el desarrollo de tareas y ante la aparición de posibles dificultades. Cabe destacar también, que para el empresario supone una ventaja tener un alumno formado, mientras dure el módulo.

Se ha considerado oportuno, además, analizar la legislación sobre el módulo de FCT en Hostelería y Turismo con el objetivo de comprobar cómo las distintas Comunidades Autónomas trabajan con sus alumnos los Resultados de Aprendizaje del módulo FCT. Este análisis demuestra que en todas las CCAA, se persiguen alcanzar los mismos Resultados de Aprendizaje, por lo tanto, independientemente de las singularidades de cada comunidad, las enseñanzas que se imparten son homogéneas y enfocadas a incrementar la empleabilidad de los alumnos.

Del análisis realizado, se desprende que el alumnado que finaliza la FCT, consigue alcanzar los Resultados de Aprendizaje propios de su Ciclo Formativo, que le facilitan un nivel elevado de empleabilidad, pues contribuyen a alcanzar las competencias profesionales, sociales y personales que le convertirán en un potencial empleado con todas las

capacidades cubiertas a raíz del aprendizaje obtenido a lo largo de las enseñanzas y completado gracias al módulo FCT.

Se ha podido comprobar que existen diferencias mínimas en los currículos de las distintas CCAA del país, que persiguen aproximarse a los RA del Título con el objeto de que las competencias que se alcancen no difieran en función al territorio donde se estudie.

Además, en este análisis comparativo, hallamos que todos los ciclos tienen Resultados Actitudinales, Conceptuales y Procedimentales. Como ejemplo, se ha analizado los RA del módulo de FCT de un ciclo formativo de Técnico Superior de Guías, Información y Asistencias Turísticas (RD. 1255/209), con el objetivo de que el análisis no sea repetitivo, pues estas características las encontramos en los títulos de los distintos ciclos por igual:

Tabla 2: Resultados conceptuales, actitudinales y procedimentales del módulo de FCT.

TIPOS DE R.A.	DESARROLLO DEL RESULTADO DE APRENDIZAJE
<p>CONCEPTUALES: Conforman el <u>saber</u>, en cuanto aspecto disciplinar y teórico. Se refieren a las capacidades de formar estructuras conceptuales con las informaciones, conceptos, principios y teorías que conforman el saber disciplinar, y como operar exitosamente a partir de ellas.</p>	<p>RA1: Identifica la estructura y organización de la empresa, relacionándola con el tipo de servicio que presta. Este RA pretende que el alumno sepa cuál es la estructura y la organización de la empresa, así como que conozca a todos los componentes de la misma, además, le incita a que se relacionen estos nuevos conceptos al tipo de servicio que ha de prestar, teniendo en cuenta los conocimientos adquiridos durante su cualificación.</p>
<p>ACTITUDINALES: Conforma el <u>saber-ser</u>. Se refieren a la predisposición sobre la adopción de determinadas actitudes o hacia determinados tipos de percepción, valoración o acción.</p>	<p>RA2: Aplica hábitos éticos y laborales en el desarrollo de su actividad profesional de acuerdo con las características del puesto de trabajo y con los procedimientos establecidos en la empresa. - Debe saber poner en práctica, los conocimientos adquiridos en consonancia, con los hábitos de carácter ético y laboral existentes en la empresa tener una buena actitud ante el desarrollo de su puesto de trabajo, siendo consciente en todo momento de la responsabilidad que conlleva el mismo.</p>
<p>PROCEDIMENTALES: Conforman el <u>saber-hacer</u>, en cuanto a procedimiento. Se refieren a las capacidades de formar estructuras prácticas con las metodologías, procedimientos y técnicas habituales para operar sobre los saberes conceptuales.</p>	<p>RA3: Ejecuta y coordina las diferentes actividades de guía local y guía acompañante para los que está capacitado, identificando y utilizando medios, equipos e instrumentos adecuados y aplicando técnicas y procedimientos, de acuerdo a instrucciones y/o normas establecidas, así como en relación al puesto a desempeñar en los diferentes tipos de empresas en los que va a realizar los cometidos asignados. RA4: Ejecuta y coordina las diferentes</p>

actividades de informadores y agentes de desarrollo turístico utilizando los medios, equipos e instrumentos adecuados y aplicando técnicas y procedimientos de acuerdo a instrucciones y/o normas establecidas tendiendo a la demanda de los clientes, según los recursos turísticos existentes en la zona de trabajo.

RA5: Ejecuta las diferentes actividades de asistencia turística en terminales de transporte y eventos, utilizando medios, equipos e instrumentos de control y aplicando técnicas y procedimientos de acuerdo a instrucciones y/o normas establecidas.

- El alumno debe saber cómo hacer las actividades propuestas en estos R.A. Se trata de actividades relacionados con el puesto de trabajo a cubrir, donde deberá poner en práctica los conocimientos adquiridos para continuar con su proceso de aprendizaje en la empresa, que completará los ya aprendidos.

Fuente: Elaboración propia a través de los Datos del RD 1255/2009 por el que se establece el Título de Técnicos Superior de Guías, Información y Asistencias Turísticas y se establecen sus enseñanzas mínimas.

4.2. Análisis cuantitativo.

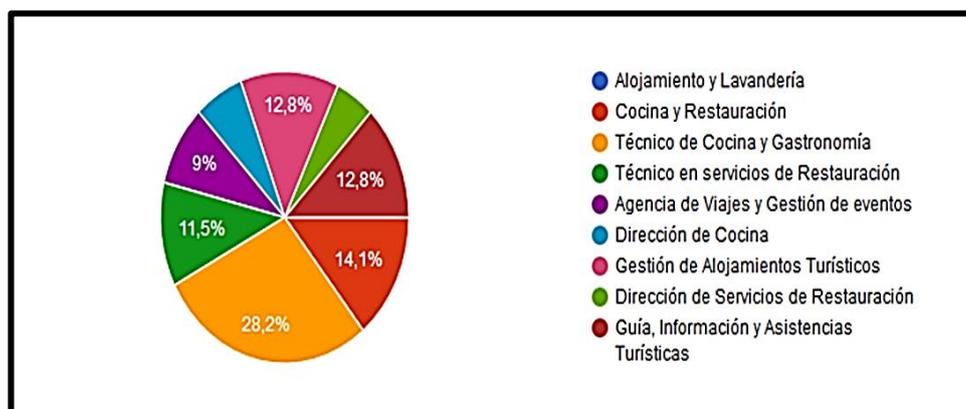
Un método eficaz para conocer cuál es la opinión que tienen los profesionales de la educación y concretamente, los profesores-tutores del módulo de FCT, es mediante la realización de un cuestionario, que fue enviado a los centros educativos nacionales que imparten Hostelería y Turismo, con el objeto de poder desarrollar esta investigación.

La FCT, cobra una especial relevancia por ser el medio que conecta al alumno con la realidad del mundo laboral, habida cuenta que la mayoría de ellos aún no han tenido la oportunidad de desarrollarse laboralmente.

En este apartado, se van a trabajar y valorar las respuestas obtenidas por los profesores-tutores, que nos revelan que, a pesar de que la FCT es un eficaz instrumento para finalizar la adquisición de competencias iniciadas con los conocimientos teóricos impartidos en el aula, sería importante, mejorar y abundar en ciertos aspectos que ayudarían a que este módulo contribuyera eficazmente en su futuro desarrollo profesional.

Por medio de un diagrama circular, se muestran los porcentajes de respuestas según los Ciclos Formativos a los que pertenecen los encuestados, observando que el mayor de ellos corresponde al Ciclo Formativo de Grado Medio de Técnico de Cocina y Gastronomía.

Figura 1. Ciclos formativos encuestados. porcentaje de respuestas.



Fuente: Elaboración propia por medio del Formulario de Google.

Se han elaborado un total de 13 preguntas, de las que se han desprendido apreciaciones muy valiosas para la mejora de este este módulo en cuanto a la empleabilidad de los alumnos:

Tabla 3. Cuestionario enviado a los profesores de hostelería y turismo del país.

PREGUNTAS	RESPUESTAS DEL PROFESORADO
¿Cree que la estructura del módulo de FCT facilita la introducción del alumno en el mercado laboral?	Consideran que facilita de forma considerable la introducción del alumno en el mercado laboral, pero también piensan que deberían mejorarse algunos aspectos de la misma.
La FCT, ¿ayuda a los alumnos a conocer los procesos productivos de las empresas turísticas?	Existen muy pocos profesores-tutores, que no consideran que la FCT sea relevante, la amplia mayoría, un 85,9% entienden que este módulo sirve de gran ayuda para que los alumnos se familiaricen con los procesos productivos en el sector empresarial.
¿Cree que la FCT contribuye a un mejor desempeño por parte del alumno de un futuro empleo en el sector turístico?	La mayor parte de los encuestados, no están totalmente de acuerdo con esta cuestión. Es cierto que en este aspecto, son varios los factores que influyen y no sólo el módulo de FCT, pues la actitud es muy importante también, ya que puede ocurrir, que a pesar de que el alumno haya adquirido las competencias profesionales que le hacen apto para poder desempeñar un empleo posteriormente a las enseñanzas, es necesario que tenga la actitud adecuada ante un puesto de trabajo real, donde no sólo debe demostrar su capacidad, sino también las ganas de desarrollarlo, la pulcritud en el desempeño de las tareas, la puntualidad, etc., factores que corresponden a la personalidad del alumno.
¿Considera el periodo de FCT suficiente para	Las respuestas de los profesores no son unánimes ante la idoneidad del periodo

<p>que los alumnos adquieran los conocimientos necesarios para enfrentarse a la etapa laboral?</p>	<p>empleado para el desarrollo de la FCT, es más, lo consideran insuficiente. De hecho, sólo un 20,5% de los encuestados, considera que sí es suficiente, mientras que prácticamente el 50% de los encuestados tiene reticencias con el tiempo que se emplea en el desarrollo de este módulo.</p>
<p>¿Piensa que los Resultados de Aprendizaje establecidos para este módulo son suficientes los de de Aprendizaje establecidos para este módulo?</p>	<p>En este punto, se ha hecho un análisis más pormenorizado en función a las regiones a las que pertenecen los centros educativos que han respondido a la encuesta, pues resulta interesante tener en cuenta a las regiones productoras de vino, que tienen en su currículo dos resultados de aprendizaje más:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “RA6: Sirve vinos, reconociendo sus propiedades y cualidades esenciales y aplicando las técnicas y procedimientos específicos, así como las instrucciones y/o normas establecidas. - RA7: Cumple criterios de seguridad e higiene, actuando según normas higiénico sanitarias, de seguridad laboral y de protección medioambiental. <p>Haciendo la comparativa entre las respuestas de los encuestados y su Región de procedencia, las CC.AA. productoras de vino, han valorado muy positivamente la pregunta y consideran, en su mayoría, que están totalmente de acuerdo con la cantidad de Resultados de Aprendizaje establecidos para el módulo, no siendo así en el resto de regiones.</p>
<p>¿Se le da suficiente relevancia en el sector educativo a la FCT?</p>	<p>Se desprende que el sector educativo en general es muy amplio y la Formación Profesional se está convirtiendo en una de las enseñanzas más demandadas en el sector educativo, pero es cierto que existe un gran desconocimiento por parte del sector sobre la relevancia y la positiva repercusión que tiene la FCT sobre los alumnos que terminan su periodo lectivo e inician sus primeros contactos de forma reglada con el sector empresarial. Éste suele ser un modelo de enseñanza y aprendizaje desconocido para el resto de profesionales.</p>
<p>¿Cree que la FCT influye positivamente en la empleabilidad del alumnado?</p>	<p>Aquí existe una mayor unidad en los criterios de los profesores, efectivamente la FCT, para la gran mayoría de encuestados (89,8%), influye positivamente en la empleabilidad del alumno. De hecho, no sólo se les forma en la FCT para ser mejores profesionales, sino que, además, algunos tienen la posibilidad de quedarse en la empresa donde hizo las prácticas, lo que supone una empleabilidad directa del alumno dentro del sector. Por medio de esta recogida de datos cuantitativa, se demuestra que la mayor parte de los profesores encuestados están de acuerdo en que la FCT es una herramienta útil y facilitadora para el cumplimiento del objetivo que persigue, que no es otro que la</p>

	empleabilidad.
Si no existiera este módulo (FCT), ¿los alumnos de Formación Profesional podrían enfrentarse al mercado laboral con éxito?	Los docentes piensan que, si no existiese la FCT, los alumnos de Formación Profesional en Hostelería y Turismo no tendrían suficientes herramientas para enfrentarse al mercado laboral con éxito, habida cuenta, la FCT es un módulo de la FP que continúa con la enseñanza impartida en la etapa formativa para terminar de completar las competencias que le harán apto para el correcto desarrollo de un puesto de trabajo del sector.
¿Considera que las empresas turísticas priorizan en la contratación a los alumnos que han cursado la FCT en sus establecimientos turísticos frente a otros demandantes de empleo?	Los docentes consideran que las empresas, definitivamente, sí priorizan a los alumnos que han cursado la FCT en sus establecimientos a la hora de contratarlos y los prefieren a otros demandantes de empleo. Este hecho se produce principalmente, porque los empresarios conocen al alumno que ha estado trabajando en su empresa durante el periodo que ha durado el módulo de FCT y conoce sus debilidades y fortalezas.
¿Considera que la formación recibida en la FCT complementa la formación recibida en el centro educativo?	La mayoría de los encuestados (79,3%), consideran que así es. Uno de los objetivos que persigue la FCT es la culminación de las enseñanzas impartidas en el centro y su puesta en práctica. La FCT complementa las enseñanzas del centro y las mejora ya que, de forma real en una empresa, el alumno puede poner en práctica el aprendizaje recibido durante el periodo formativo.
¿Cree que las empresas se implican lo suficiente con el alumnado de FCT?	Existen disparidad de opiniones por parte de los encuestados, pues un 20,5% opinan que las empresas no se implican lo suficiente, un 28,2% se quedan en un punto intermedio, opinan que se involucran, pero deberían implicarse más con los alumnos, y un 51,2% opinan que sí se implican, aunque es necesario destacar que de este 51,2%, un 39,7% piensa que se involucran, pero que debería haber una mayor significación de las éstas en la formación laboral del alumno durante el periodo de FCT.
¿Considera que las empresas desarrollan un seguimiento idóneo a los alumnos de FCT para que alcancen sus Resultados de Aprendizaje?	Es destacable que el porcentaje de profesores que opinan de no existe implicación alguna por parte de las empresas (9%), es mayor que el de los que opinan que sí se implican en su totalidad (6,4%). También se observa, que existe un empate casi técnico de los que opinan que no se significan demasiado y deberían involucrarse más y los que dicen que sí se implican, pero no todo lo que deberían. A este respecto, es importante considerar que, si la opinión de los profesores es tan diversa, estamos ante un posible aspecto a mejorar.
¿En qué porcentaje los alumnos no han superado con éxito el módulo de FCT?	Un 78,9% de los alumnos, lo han superado con éxito, mientras que un 18,4 %, no han alcanzado los Resultados de Aprendizaje exigidos en el módulo.
¿Qué consideración tiene sobre la	Los profesores se han centrado en cuatro cuestiones:

realización del módulo de Formación en Centros de Trabajo en Hostelería y Turismo de cara a la introducción al mercado laboral de sus alumnos?	<ul style="list-style-type: none">- Es un proceso imprescindible para el alumno para la toma de contacto con el mercado laboral.- Se necesita la implicación de las empresas en el proceso de formación del alumno, porque muchas veces, la empresa no contribuye a que el alumno adquiera los conocimientos necesarios.- La FCT ayuda a complementar la formación recibida en el centro educativo.- Las empresas consideran a los alumnos mano de obra gratuita que no desarrolla los trabajos encomendados en el currículo, por lo que no se consiguen alcanzar los Resultados de Aprendizaje, ni están cumpliendo los objetivos pretendidos con el módulo.
--	--

Fuente: Elaboración propia a través de cuestionario de Google.

6. CONCLUSIONES.

A pesar de la actual situación de incertidumbre, el turismo se perfila como una actividad estratégica para la economía de nuestro país, de hecho, Kalm (2000), dijo que el turismo sería la industria más grande del mundo. En efecto, en los últimos años, el turismo a nivel mundial ha demostrado ser un gran impulsor del crecimiento económico. Es por ello, por lo que cada vez más, se hace imprescindible tener profesionales formados en este sector.

La formación en turismo, facilita la incorporación de los jóvenes en este sector empresarial, que cada vez necesita más personal formado y especializado para ocupar puestos de trabajo en las empresas turísticas que deben responder de forma adecuada a la demanda de prestación de servicios para un cliente cada vez más informado y exigente de servicios de calidad.

A lo largo de este estudio, hemos analizado y estudiado la relevancia que tiene el módulo de FCT, perteneciente a la familia profesional de Hostelería y Turismo, en los alumnos una vez que lo finalizan y alcanzan el nivel de empleabilidad que los posiciona en el mercado y los predispone para iniciar su etapa laboral

Se han analizado una serie de objetivos, que han ayudado a trabajar el cometido principal que es la incidencia del módulo FCT en la empleabilidad del alumno, una vez finalizadas sus enseñanzas, y que nos muestran su fin principal, que se recoge sintetizado a continuación:

- El nivel práctico que adquieren los alumnos de Formación Profesional en Hostelería y Turismo es el adecuado,

obteniendo las competencias profesionales necesarias para enfrentarse al futuro puesto de trabajo.

- El contenido del módulo es suficiente, pero sería adecuado incrementar su duración para que los alumnos tengan la oportunidad de estar en mayor conexión con el mercado laboral, siendo tutorizados por el centro escolar y por la empresa.

- La actual estructura del módulo facilita a los alumnos su introducción al mercado laboral, si bien sería necesario una implicación mayor por parte de las empresas que los acogen para desarrollarlo.

- La Formación en Centros de Trabajo tiene una gran importancia a nivel de empleabilidad del alumno, puesto que han sido muchos los que han conseguido introducirse en el mercado laboral tras el desarrollo de este módulo. Éste, ha sido un punto de inflexión en cuanto al aprovechamiento de las oportunidades laborales que le ofrece el mercado, ya que es una posibilidad no contemplada en el resto de enseñanzas y la FCT ha guiado al alumno durante su aprendizaje y contacto con la realidad empresarial.

- La FCT ejerce una influencia positiva en el proceso de maduración del alumno enfocado al sector de empleo. Completando el nivel de competencias adquiridas durante el proceso formativo y preparándolo para enfrentarse al mundo laboral. No obstante, dentro de estas competencias Profesionales, Personales y Sociales, adquieren un papel protagonista los elementos actitudinales, puesto que no sólo influyen las aptitudes adquiridas a lo largo del aprendizaje, sino también la actitud del alumno ante un puesto de trabajo real, donde no sólo debe demostrar su capacidad, sino también las ganas de desarrollarlo, la pulcritud en el desempeño de las tareas, la puntualidad, etc., factores que corresponden a la personalidad del alumno.

7. REFERENCIAS.

- ALEXANDER LEOPOLD, T.; STEFANOVA RATCHEVA, V.; ZAHIDI, S. (2018): "The Future of Jobs Report". *Center for the New Economy and Society. World Economic Forum.* (7-14).
- ARENAS, S. (2017): "Evolución de la política europea de formación profesional desde los principios de 1963". *Journal of supranational policies of education.* Número Extraordinario, (216-228).
- BRENT RITCHIE, J. R. (1993): "Formación del profesorado de turismo: líneas maestras para el desarrollo de acciones y programas". *Papers de turismo*, N° 12, (47-63).
- CONSORCIO KEYSTART2WORK.EU: "Catálogo de las competencias transversales clave para la empleabilidad". *Proyecto Erasmus+*.

- FORMICHELLA, M. M.; LONDON, S. (2011): “Empleabilidad, educación y equidad social”. *Revista de Estudios Sociales*. N° 47, (79-91).
- GAMBOA ARAYA, R; CASTILLO, SÁNCHEZ, M. (2013): “La evaluación cualitativa en el campo social y en la educación”. *Revista Posgrado y Sociedad*. (47-49).
- GAZTELUMENDI, I.; TARÍ, A.; MORA, D. (2019). “Informe sobre economía circular aplicada al turismo”. *SEGITTUR*.
- GUERRERO CHANDUVÍ, D.; DE LOS RÍOS CARMENADO, I. (2013): “Modelos internacionales de competencias profesionales”. *DYNA: Ingeniería e Industria*. N° 88, (266-270).
- HERNÁNDEZ, R.; FERNÁNDEZ, C; BAPTISTA, P. (2010): *Metodología de la investigación (Quinta edición.)*. México. Mc Graw-Hill. (p. 594).
- HERWEIJER, C.; COMBES, B.; GAWEL, A.; ENGTOFT, A.M.; DAVIES, M.; WRIGLEY, J.; DONELLY, M. (2020): “Unlocking Technology for the Global Goals”. *Frontier 2030: Fourth Industrial Revolution for Global Goals Platform*.
- KENNEDY, D. (2007): “¿Qué son los Resultados de Aprendizaje?” en *Redactar y utilizar Resultados de Aprendizaje. Manual Práctico*. Kennedy, D.
- LILLO. (2009): “El papel del capital humano en el sector turístico: algunas reflexiones y propuestas”. *Cuadernos de turismo*. N° 24, (53-64).
- MOREIRA, M.A. (2002): “Investigación en educación en ciencias: Métodos cualitativos”. *Programa Internacional de Doctorado en Enseñanza de las Ciencias* (4).
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TURISMO (2011): “Una metodología para la calidad en educación y formación turísticas”. TEDQUAL-OMT. *Publicaciones de la Organización Mundial del Turismo*.
- ORTEGA, N.; MEDINA, J. L.; OSORIO, M. (2020): “La formación profesional en turismo entre conexiones y redes de aprendizaje”. *Sinéctica. Revista Electrónica de Educación*. N° 54.
- PEREIRA, Z. (2011): “Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta”. *Revista electrónica Educare, vol. XV. N° 1*, (15-29).
- PLANAS COLL, J. (2005): “El papel de la empresa en la formación de los trabajadores en España”. *Revista Educación*. N° 338, (125-129).
- REPETTO TALAVERA, E.; PÉREZ GONZÁLEZ, J. C. (2007): “Formación en competencias socioemocionales a través de las prácticas en empresas”. *Revista europea de formación profesional*. N° 40, (93-112).

7.1. Legislación.

- Ley Orgánica 1/1990 de, 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo.
- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional en el sistema educativo.
- Real Decreto 1255/2009 por el que se establece el Título de Técnicos Superior de Guías, Información y Asistencias Turísticas y se establecen sus enseñanzas mínimas.

7.2. Webgrafía.

www.hosteltur.com
www.exceltur.org
www.mesadelturismo.com
www.europa.eu.info
www.preferente.com
www.educaweb.com
www.emagister.com
www.carm.es
www.todofp.es