



CaixaBank

—
dualiza



SECTOR TURÍSTICO

≡ Cambios en los perfiles
profesionales y necesidades
de Formación Profesional
en España. Perspectiva 2030.

La colección estudios es la publicación de referencia de **CaixaBank Dualiza** para los trabajos e investigaciones en el ámbito del análisis, desarrollo y conocimiento más relevantes de la Formación Profesional y de la Formación Dual.

Las opiniones, análisis, interpretaciones y comentarios recogidos en este documento reflejan la opinión de sus autores, a quienes corresponde la responsabilidad de los mismos, y no de la institución que publica.

© Primera edición, junio 2022

Dirección científica: Oriol Homs y Mónica Moso

Autor: Oriol Homs

CaixaBank Dualiza, 2022

Paseo Castellana, 189

28046 Madrid

Con la colaboración de:

CEOE
Fundación

Índice

1. Objetivos y metodología del estudio.....	3
2. El contexto de la evolución del empleo en España	5
3. Cambios de cualificación en el sector turístico	8
3.1. La evolución del empleo en el sector turístico.....	9
3.2. La percepción de las empresas	15
3.3. Las necesidades de formación	17
4. Principales cambios	19
Cambios en la estructura del empleo	20
Cambios en el modelo de cualificación en las empresas.....	21
Cambios en los perfiles profesionales.....	21
5. Elementos clave para el debate sobre el sistema de FP	23

Evolución por subsectores (2021)

	Servicios de alojamiento	288.500	19,2%
	Servicios de comidas y bebidas	1.154.600	76,7%
	Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos	62.500	4,2%
TOTAL		1.505.600	100%

Fuente: INE-EPA. 2T 2021.



Cambios en los perfiles del sector turístico:



Transversal a todos los perfiles:

Mejora en:

- El dominio de los idiomas.
- La sensibilidad medioambiental.
- Manejo de instrumentos digitales de gestión.
- Atención personalizada a las necesidades del cliente.
- Manejo de sistemas de información.



Mantenimiento:

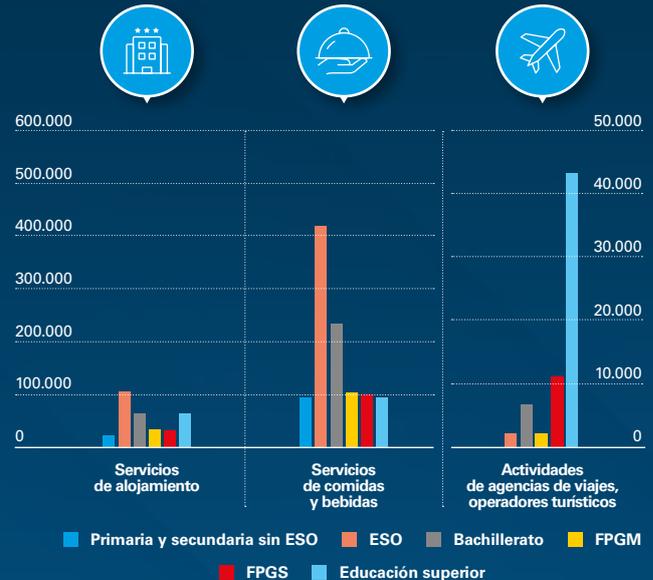
- Ahorro energético
- Mantenimiento básico de:
 - Instalaciones.
 - Redes informáticas y de comunicación.



Cocina y restauración:

- Diversidad de menús y cartas, sensibilidades y alergias.
- Opciones veganas, ecológicas o macrobióticas.
- Técnicas de cocción diversas o culturas culinarias globalizadas.

Empleo según formación (2020)



Fuente: INE-EPA. 2T 2020.



Animación, comunicación:

- Capacidad para organizar eventos especiales y únicos.



Departamentos de informática:

- Mayor capacidad de análisis de datos.
- Aplicaciones de gestión.

Estructura de las ocupaciones según nivel de formación sector turístico (2019)

	Educación universitaria	FPGS	FPGM	Bachillerato	ESO	Primaria y secundaria sin ESO	TOTAL
Directivos y gerentes	34,36	12,15	6,13	32,17	12,61	2,58	100,00
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	80,83	11,18	0,00	5,17	2,82	0,00	100,00
Técnicos y profesionales de apoyo	30,19	24,67	6,27	25,18	12,85	0,84	100,00
Empleados y administrativos	46,77	20,22	5,99	18,02	8,81	0,18	100,00
Trabajadores de los Servicios	8,95	9,30	9,64	22,66	41,53	7,91	100,00
Trabajadores cualificados sector primario	0,00	0,00	0,00	6,99	75,49	17,52	100,00
Artesanos y trabajadores cualificados	1,75	11,36	18,37	18,27	36,46	13,78	100,00
Operadores de instalaciones y máquinas	2,92	9,02	15,41	24,74	44,33	3,58	100,00
Ocupaciones elementales	4,35	5,70	8,88	21,30	45,02	14,75	100,00

Fuente: INE-EPA. 2T 2019.

1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

El presente informe presenta los resultados referidos al sector turístico del estudio más amplio realizado en España para analizar los cambios en los perfiles profesionales y las necesidades de formación, en la perspectiva de 2030.

La economía española se halla en pleno periodo de transición de la sociedad industrial a la sociedad digital o del conocimiento. **Las transformaciones que se preveían en clave de futuro están ya presentes en la actividad económica en una fase de aceleración.** Los impactos económicos y sociales de la crisis sanitaria del coronavirus están tensionando aún más esas transformaciones, urgiendo a abordarlas con visión de futuro, obligando a revisar los instrumentos, las políticas y las palancas institucionales económicas y sociales necesarias para impulsar su desarrollo.

La gran mayoría de las profesiones van a sufrir cambios importantes en sus perfiles, no solamente por el impacto de las nuevas tecnologías y los avances tecnológicos, sino también por los efectos de los grandes retos del envejecimiento de la población, de la gestión del proceso de emergencia climática y la transformación energética, y de los cambios en los modelos de la globalización de las cadenas de valor.

Eso va a requerir una readaptación del sistema de formación para que pueda proveer con eficacia las nuevas demandas de profesionalidad del mercado de trabajo. Por un lado, se plantean nuevos retos al actual modelo de formación inicial y, por otra parte, se deberá abordar la recualificación masiva de la población activa para adaptar sus competencias profesionales. El Gobierno español ha lanzado un ambicioso Plan de modernización de la FP que va en esa dirección y el Parlamento ha aprobado recientemente una nueva ley orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional.

Disponer de una descripción rigurosa de los parámetros clave de las transformaciones en curso en los perfiles profesionales contribuirá a sostener las líneas maestras de la modernización de la oferta formativa.

Para contribuir a ello se ha realizado la presente investigación empírica en los siguientes campos de actividad económica: la automoción y los sectores auxiliares relacionados; el sector turístico fundamentalmente la hostelería; el sector químico y farmacéutico; la galaxia entorno a Internet; el sector de atención a las personas, básicamente la atención socio-sanitaria; el sector de la industria agroalimentaria, y la economía verde (energías alternativas, agua, reciclaje...).

El grueso de la investigación ha consistido en la realización de una serie de entrevistas con directores de recursos humanos y de departamentos de formación de grandes empresas, algunas medianas y pequeñas, de una muestra seleccionada de 41 empresas de sectores clave de la economía española.



El grueso de la investigación ha consistido en la realización de una serie de entrevistas con directores de recursos humanos y de departamentos de formación de 41 empresas.

Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de FP en España sector turístico. Perspectiva 2030.

Los resultados de las entrevistas cualitativas con directivos de las empresas se han contextualizado con un análisis estadístico de la evolución del empleo desde el año 2008 al 2021 en base a los datos publicados por la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.

Uno de los sectores clave estudiados ha sido el sector turístico, por su importancia en la economía española. En este sector se han realizado cinco entrevistas: a grandes empresas del sector hotelero, a empresas de restauración y de agencias de viaje. En el presente informe se recogen los resultados del análisis específico del sector turístico.

2. EL CONTEXTO DE LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA

Los cambios que se describen en el presente informe sobre el sector turístico se enmarcan en el proceso de transformación del empleo que ha afectado y sigue afectando al conjunto de la economía española. Todos los indicadores disponibles están detectando profundos cambios en el contenido del empleo, no solamente en España sino a nivel planetario, debido principalmente a los avances en el proceso de transición desde la sociedad industrial hacia la sociedad del conocimiento o digital.

Los ejes de los cambios que se detectan en las ocupaciones son los siguientes:

- **Eje de relación con la tecnología.** Los avances en la digitalización y automatización de procesos, tanto en la producción industrial como en los servicios, define una relación diferente del trabajador en relación con las máquinas y/o herramientas de trabajo.
- **Eje de gestión de la información.** Toda tarea requiere la gestión de un determinado nivel de información. La digitalización de los procesos productivos y de servicios comporta un incremento importante del volumen y de las metodologías de tratamiento de la información que el trabajador debe gestionar.
- **Eje polivalencia-especialización.** La mayor complejidad de las organizaciones y el nuevo rol del trabajo humano en relación con las tareas automatizadas conlleva una nueva combinación entre grados de especialización y de polivalencia en perfiles profesionales claves en los procesos productivos.
- **Eje competencias técnicas-competencias *soft*.** Las exigencias de calidad y eficacia, así como la mayor interacción entre equipos, y el tipo de decisiones a tomar, incorporan un nuevo equilibrio entre capacidades técnicas y capacidades transversales de tipo *soft* en un gran número de perfiles profesionales.
- **Eje autonomía-dependencia.** Cada vez más se requiere un mayor grado de autonomía en la toma de decisiones en todos los niveles de la jerarquía productiva para atender eficazmente las incidencias del proceso productivo y al mismo tiempo es necesario un sometimiento a protocolos de actuación más sofisticados para cubrir las eventualidades que se puedan presentar y una mayor coordinación entre los actores implicados en un proceso productivo o un servicio.

Respecto a la evolución futura del empleo, en el actual contexto es difícil hacer predicciones sobre su evolución futura, porque no hay certezas aún sobre cómo y cuándo se superarán los efectos de la pandemia. Según las últimas previsiones del Banco de España cerradas en el último trimestre de 2021, la recuperación del PIB se lograría a partir del tercer trimestre de 2023 y en los peores augurios se alargaría más allá del 2023.



Todos los indicadores están detectando profundos cambios en el contenido del empleo debido principalmente a los avances en el proceso de transición desde la sociedad industrial hacia la sociedad del conocimiento o digital.

Para poder detectar, en la medida de lo posible, dichas tendencias, se ha consultado la aplicación de la metodología de previsión de la evolución del empleo del CEDEFOP al caso español sobre datos de la EPA del INE realizada por el **Observatorio de la Formación Profesional en España de CaixaBank Dualiza**¹. En dicho informe se prevé que en 2030 la población ocupada aumente en 1,3 millones de personas, con respecto a 2020 (+7%). Este crecimiento, nada desdeñable, presenta variaciones sustanciales según sea el sector. Para el sector de la hostelería se prevé un incremento de 137.955 empleos desde el 2020 al 2030, lo que significa un 9,6%.

1,3

millones de personas.

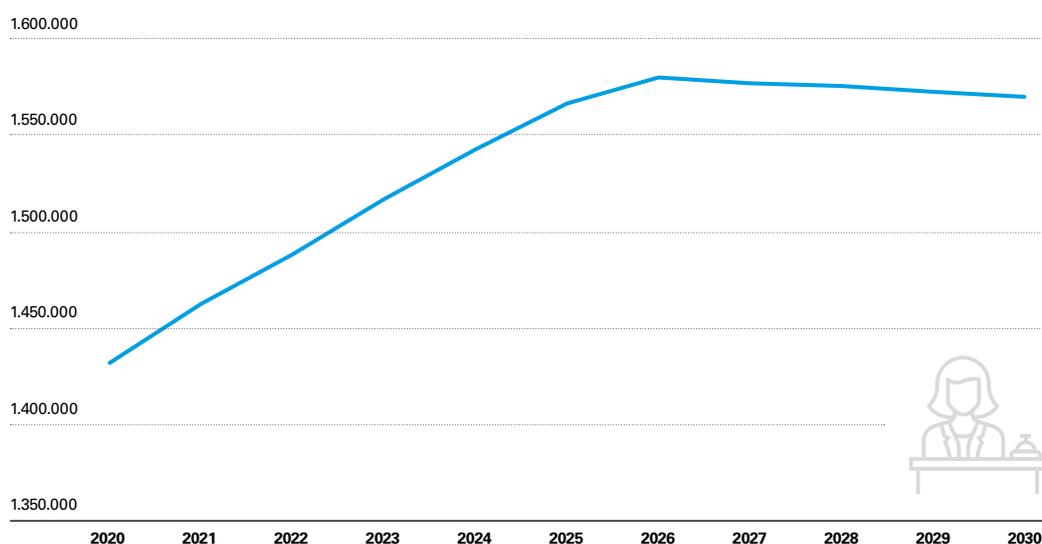
Es el aumento previsto de la población ocupada en España en 2030 con respecto a 2020.

Utilizando la misma fuente² con datos actualizados a partir de 2021 proyectados a 10 años siguen constatándose crecimientos netos del empleo. La gran mayoría de las oportunidades de empleo seguirán siendo por reemplazo incluso en los sectores en recesión.

En el sector de la hostelería las previsiones son que una vez recuperada la crisis de la pandemia el crecimiento se vaya amortiguando hasta el 2027, año en el que se iniciaría una tendencia al estancamiento del empleo con una pequeña reducción del empleo hasta el 2030.

Gráfico 1. Previsión de la evolución del empleo en el sector de la hostelería

Evolución mercado laboral (total personas ocupadas) por sector (I:Hostelería)



Fuente: Elaboración por el Observatorio de la Formación Profesional a partir de datos de Cedefop Skills Forecast e INE-EPA.

Es en este contexto de evolución y de situación del modelo de cualificación del empleo en el que se enmarca la investigación empírica para identificar los cambios en los contenidos del empleo medidos, en términos de competencias de los perfiles profesionales. Los efectos en el sector turístico son los que se pasan a analizar en los capítulos siguientes.

3. CAMBIOS DE CUALIFICACIÓN EN EL SECTOR TURÍSTICO

El sector turístico **representa el 12% del PIB** y el 13,6% del empleo, uno de los sectores clave de la economía española. En 2019 España era el segundo país del mundo en número y gasto de turistas.

13,6%
es el porcentaje del empleo que representa en España la industria turística.

En un contexto de expansión del turismo a escala mundial, antes de la pandemia el sector se hallaba en una fase de reorientación, tal como se refleja en el documento sobre las Directrices Generales de la Estrategia de Turismo Sostenible de España 2030, publicadas por la Secretaría de Estado de Turismo. Con el objetivo de mantener el liderazgo mundial, el sector se planteaba adaptarse a los vectores de cambio y a las expectativas de evolución del turismo con una estrategia de redefinición del modelo a raíz de las nuevas exigencias de reducción de los impactos medioambientales y de los cambios en los comportamientos y expectativas de nuevos segmentos de clientes (por el envejecimiento de la población y cambios en las preferencias de los turistas y en la composición de los países de origen). También por la distribución equitativa de los costes y beneficios de la concentración turística o los impactos de la digitalización para aumentar la rentabilidad y competitividad del sector.

La pandemia, con las restricciones a la movilidad, ha trastocado todos esos planes y ha provocado un *shock* traumático del cual el sector está intentando sobreponerse a pesar del elevado nivel de incertidumbre sobre la duración del periodo de recuperación y si se recuperará el escenario anterior o se generarán nuevas dinámicas que harán transformar, incluso más profundamente, todo el sector. La apuesta por la recuperación del modelo anterior es por hoy la apuesta mayoritaria en el sector.

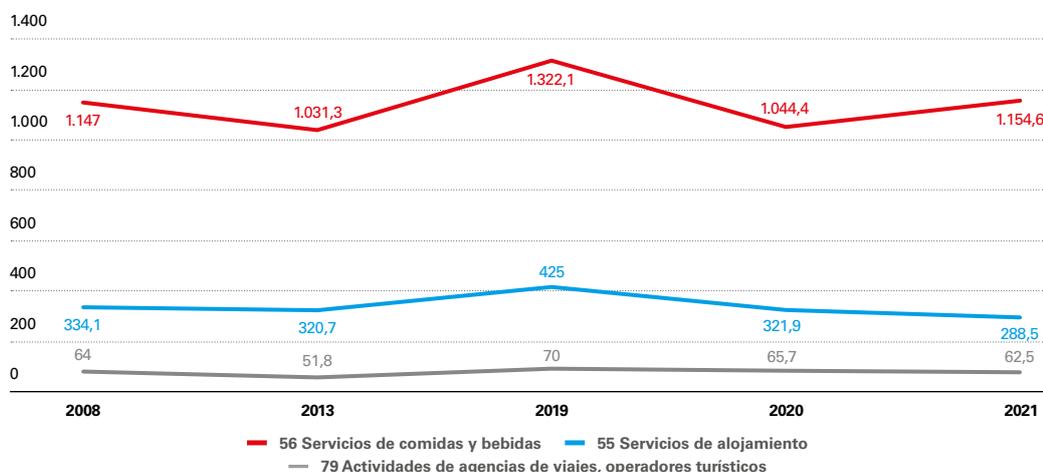
El sector turístico está compuesto por varios subsectores, donde destacan las agencias de viaje, restauración y la hostelería. Pero el impacto del sector es mucho más amplio y se extiende a muchos otros sectores, como comercio, cultura o la gran mayoría de los sectores de servicios ubicados en las zonas de elevada concentración turística.

El estudio se ha concentrado en el sector hotelero con entrevistas a grandes grupos de dimensión internacional, en agencias de viajes de referencia y a empresas de catering de eventos. La explotación estadística de la EPA se ha centrado en tres epígrafes de la CNAE:

- **CNAE 55** Servicios de alojamiento.
- **CNAE 56** Servicios de comidas y bebidas.
- **CNAE 79** Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos.

3.1. La evolución del empleo en el sector turístico

El sector recibió un fuerte impacto con la crisis de 2008, de la que consiguió recuperarse y seguir una senda de crecimiento del empleo hasta 2019. La pandemia volvió a reducirlo a pesar del mecanismo de apoyo de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) y solo el subsector de la restauración se encuentra en 2021 con más empleo que en 2008, contando que una parte de los trabajadores siguen en ERTE.

Gráfico 2. Evolución del empleo en miles (2008-2021)

Fuente: INE-EPA. 2T2008-2021.

En los sucesivos ciclos de expansión y crisis del sector, la relación entre hombres y mujeres ha cambiado en el sector. El subsector hotelero iba evolucionando hacia una mayor feminización, pasando del 57% de las plantillas en 2008 al 60% en 2019, pero **la crisis de la pandemia ha afectado más a las mujeres que a los hombres** y en el 2020 las mujeres ocupaban el 56% de las plantillas.

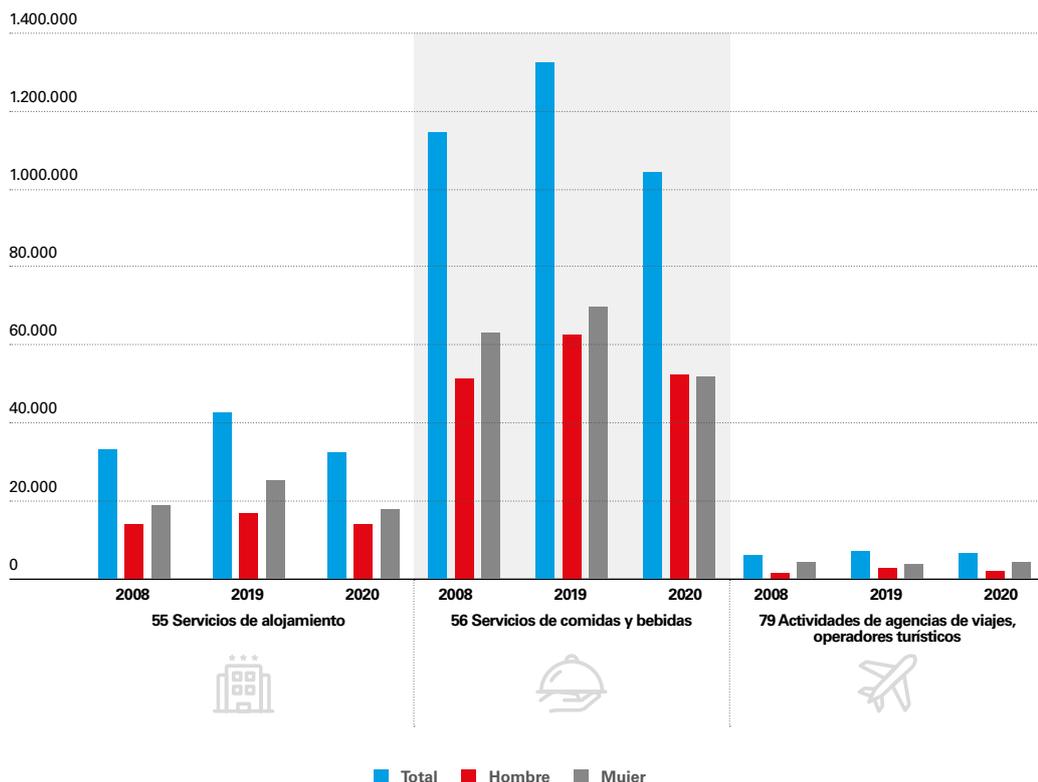


El subsector hotelero iba evolucionando hacia una mayor feminización, pero la crisis de la pandemia ha afectado más a las mujeres y en 2020 ocupaban el 56% de las plantillas, cuatro puntos menos que en 2019.

Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de FP en España sector turístico. Perspectiva 2030.

En el subsector de la restauración se ha reducido progresivamente el peso de las mujeres. Del 55% de 2008 se ha pasado al 50% de 2020. En el subsector de las agencias de viajes también las mujeres iban perdiendo presencia, pasando de un 72% en el 2008 al 57% en 2019. Pero en este caso la pandemia ha afectado más a los hombres, recuperando peso las mujeres hasta el 66% en 2020.

Gráfico 3. Empleo según sexo (2008-2020)



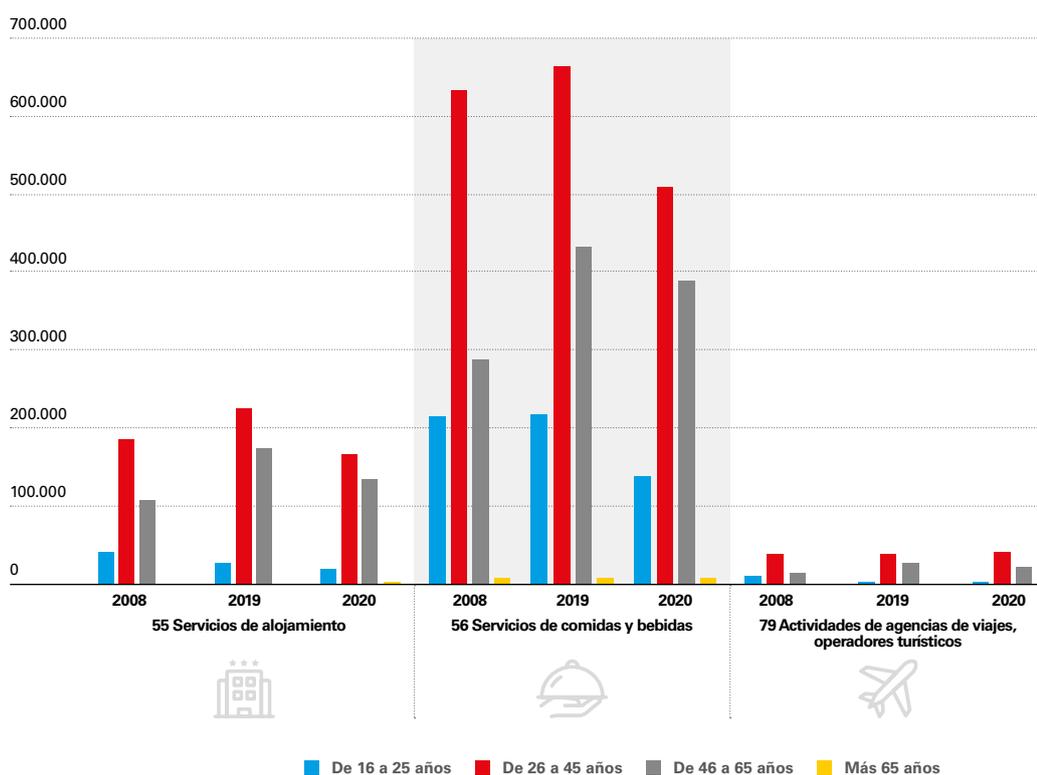
Fuente: INE-EPA 2T 2008-2020.

También en el sector del turismo avanza el envejecimiento de la población ocupada. La retirada de los menores de 25 años del empleo afecta tanto al subsector hotelero como al de las agencias y menos al subsector de la restauración, refugio de empleo para los primeros empleos de los jóvenes. En el subsector hotelero han pasado de representar el 12% de las plantillas al 6% durante todo el periodo. En el subsector de las agencias la evolución ha sido parecida, del 16% en 2008 al 5% en 2020. En el subsector de la restauración también disminuyen, pero continúan en porcentajes más significativos y pasan del 19% al 13%. El colectivo de 26 a 45 años, el más numeroso, ha disminuido su peso en todos los subsectores menos en el de las agencias. Aunque disminuía hasta 2019, con la pandemia se ha recuperado, el 62% en 2020, dos puntos superior al porcentaje de 2008. En cambio, el colectivo de 46 a 65 años ha aumentado progresivamente, menos en el caso de las agencias, que a pesar de ir aumentando hasta 2019 con la pandemia se ha reducido quedándose en un 33%, 11 puntos superior al de 2008

33%
de los ocupados en el subsector de las agencias está entre los 46 y los 65 años.

La retirada de los menores de 25 años del empleo afecta tanto al subsector hotelero como al de las agencias y menos al de la restauración.

Gráfico 4. Empleo según edad (2008-2020)

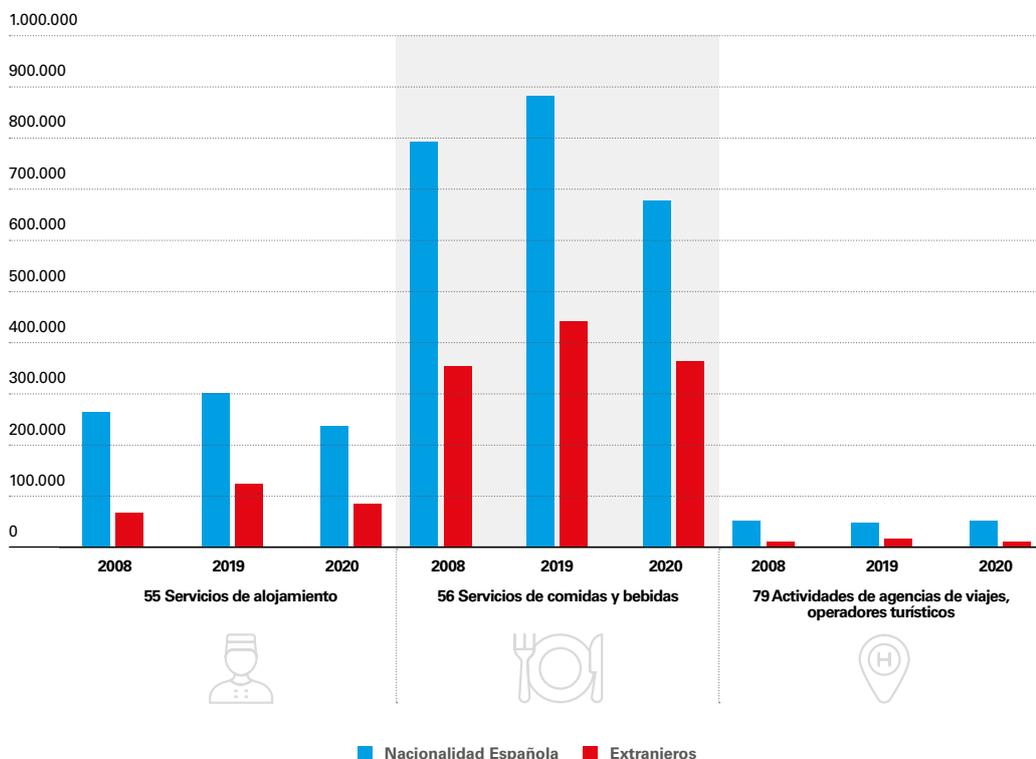


Fuente: INE-EPA 2T 2008-2020.

Durante el periodo ha aumentado la presencia de trabajadores de origen extranjero, tanto en el subsector hotelero como en las agencias de viajes, aunque en ambos la crisis de la covid les afectó más que a los nacionales. En el subsector hotelero se ha pasado de representar los extranjeros un 20% en 2008 a un 29% en 2019 y a un 26% en 2020. Algo similar ha ocurrido en las agencias de viajes. De un 20% en 2008 se pasó a un 29% en 2019, para bajar a un 21% en 2020. En cambio, en el sector de la restauración los trabajadores de origen extranjero han pasado de un 31% en 2008 a un 33% en 2019 y a un 35% en 2020, a pesar de haber disminuido algo en cifras absolutas.

Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de FP en España sector turístico. Perspectiva 2030.

Gráfico 5. Empleo según nacionalidad (2008-2020)



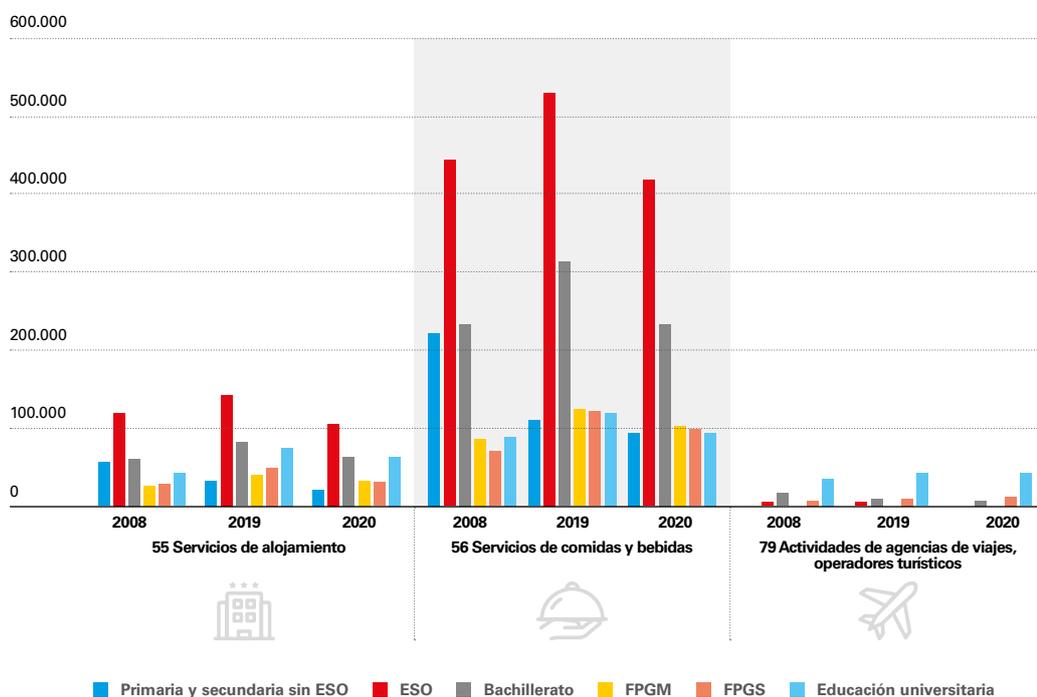
Fuente: Elaboración por el Observatorio de la Formación Profesional a partir de datos de Cedefop Skills Forecast e INE-EPA.

En el sector del turismo cabe distinguir claramente la situación de los niveles de formación de los trabajadores entre el subsector de las agencias y el hotelero o el de restauración. En el sector de las **agencias y operadores turísticos se observa una progresiva profesionalización**, que se traduce en la reducción del 7% al 3% de los trabajadores con un nivel de ESO y de los bachilleres, que pasan del 26% al 10%. Por el contrario, los titulados de Formación Profesional de Grado Medio, aunque muy minoritarios, crecen del 2% al 3%. Pero sobre todo aumentan los de Grado Superior (de un 11% en 2008 al 17% en el 2020) y los universitarios, que pasan de un 55% en 2008 a un 66% en 2020.

En cambio, en los otros dos sectores hay un escaso incremento de la profesionalización. En el subsector hotelero disminuye el peso de los trabajadores con menor nivel de formación. Sin la ESO pasan del 17% en 2008 al 7% en 2020 y los que tienen un nivel de ESO pasan de un 36% en 2008 a un 33% en 2020. Aumentan los bachilleres, del 18% al 20%, y los titulados de Formación Profesional, del 8% al 11% los de Grado Medio y del 8% al 10% los de Grado Superior. En cambio, aumentan mucho los universitarios, que pasan del 13% en 2008 al 20% en 2020. Es de destacar la escasa presencia de los titulados de Formación Profesional.

En el subsector de la restauración la situación es parecida. Disminuyen los de nivel formativo menor sin ESO, de un 19% en 2008 a un 9% en 2020. En cambio, aumentan los de nivel ESO, del 39% al 40%, y los bachilleres, de un 20% a un 23%. Por otro lado, aumentan los titulados de Formación Profesional, del 8% al 10% los de Grado Medio y del 6% al 9% los de Grado Superior. Ambos continúan en niveles bajos de presencia en el sector. Los universitarios incrementan un punto, del 8% al 9%.

19%
es el porcentaje de empleados de FP de Grado Medio y Superior en el subsector de la restauración.

Gráfico 6. Empleo según formación (2008-2020)

Fuente: INE-EPA. 2T 2008-2020.

La estructura de las ocupaciones en el sector turístico, a diferencia de los otros sectores estudiados, es muy plana, en el sentido de una gran concentración en unas pocas ocupaciones. El 66% son trabajadores de servicios y el 16% ocupaciones elementales. El caso más paradigmático es el de la restauración, en la que el 80% de las ocupaciones están concentradas en los trabajadores de servicios. En el **subsector hotelero** hay una mayor diversidad, pero continúa centrada en ocupaciones elementales (34%) y los trabajadores de servicios (31%). Aunque en este caso ya aparece el 17% de administrativos. En cambio, el subsector de las agencias de viajes se caracteriza por ser un sector básicamente de empleados y administrativos (58%), con un 11% de técnicos de apoyo. Los trabajadores de servicios representan un 17%. A parte de los criterios clasificatorios de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), como ya se verá más adelante, esta distribución de las ocupaciones no se corresponde con el de los niveles de formación.

La estructura de las ocupaciones en el sector turístico, a diferencia de otros sectores estudiados, es muy plana, en el sentido de una gran concentración en unas pocas ocupaciones.

Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de FP en España sector turístico. Perspectiva 2030.

Tabla 1. Estructura de las ocupaciones por subsectores (2019)

	Servicios de alojamiento	Servicios de comidas y bebidas	Agencias de viajes y operadores turísticos	TOTAL
	100,00	100,00	100,00	100,00
Directivos y gerentes	6,15	4,18	8,82	4,82
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1,90	0,50	4,28	0,98
Técnicos y profesionales de apoyo	3,43	1,35	11,00	2,21
Empleados y administrativos	17,01	1,26	58,01	7,13
Trabajadores de los Servicios	30,96	80,11	16,87	66,18
Trabajadores cualificados sector primario	0,82	0,00	0,00	0,19
Artesanos y trabajadores cualificados	5,17	0,32	0,32	1,46
Operadores de instalaciones y máquinas	0,28	1,93	0,48	1,49
Ocupaciones elementales	34,27	10,33	0,22	15,54

Fuente: INE-EPA. 2T 2019.

El análisis de los niveles formativos de los distintos colectivos ocupacionales del sector refleja las contradicciones del modelo de cualificación en España, con una combinación en los niveles intermedios desproporcionada de universitarios, la permanencia de niveles educativos generales sin una especialización previa y la escasa presencia de titulados de Formación Profesional. Entre los directivos destacan los universitarios en un 34% y los bachilleres en un 32%. Los titulados de Formación Profesional, de Grado Superior un 12% y un 6% los de Grado Medio, tienen un peso semejante a los de nivel de ESO, 13%.

En las tres ocupaciones claves del sector, los administrativos, los trabajadores de servicios y las ocupaciones elementales, la distribución de los niveles de formación son: entre los administrativos, un 47% son universitarios, un 20% titulados de FP de Grado Superior y un 6% de Grado Medio, un 18% bachilleres y un 9% con un nivel de ESO. Entre los trabajadores de servicios, el 9% son universitarios, otro 9% de titulados de FP Superior y un 10% de Grado Medio, un 23% de bachilleres, un 42% de nivel de ESO y un 8% sin ESO. Entre las ocupaciones elementales, el 15% no tienen el nivel de ESO, el 45% tienen la ESO, el 21% son bachilleres, el 9% titulados de FP de Grado Medio y el 6% de Grado Superior y el 4% universitarios. Dentro de este esquema sectorial general hay diferencias notables entre los diferentes subsectores.



En los niveles intermedios existe una combinación desproporcionada entre los universitarios, los niveles educativos generales sin especialización previa y una escasa presencia de titulados de FP.

El análisis de los niveles formativos de los distintos colectivos ocupacionales del sector refleja las contradicciones del modelo de cualificación en España.

Tabla 2. Estructura de las ocupaciones según nivel de formación sector turístico (2019)

	Educación Superior	FPGS	FPGM	Bachillerato	ESO	Primaria y secundaria sin ESO	Total
Directivos y gerentes	34,36	12,15	6,13	32,17	12,61	2,58	100,00
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	80,83	11,18	0,00	5,17	2,82	0,00	100,00
Técnicos y profesionales de apoyo	30,19	24,67	6,27	25,18	12,85	0,84	100,00
Empleados y administrativos	46,77	20,22	5,99	18,02	8,81	0,18	100,00
Trabajadores de los servicios	8,95	9,30	9,64	22,66	41,53	7,91	100,00
Trabajadores cualificados sector primario	0,00	0,00	0,00	6,99	75,49	17,52	100,00
Artesanos y trabajadores cualificados	1,75	11,36	18,37	18,27	36,46	13,78	100,00
Operadores de instalaciones y máquinas	2,92	9,02	15,41	24,74	44,33	3,58	100,00
Ocupaciones elementales	4,35	5,70	8,88	21,30	45,02	14,75	100,00

Fuente: INE-EPA. 2T 2019.

La situación en el subsector de las agencias de viajes y operadores turísticos es peculiar.

En los tres colectivos ocupacionales claves del sector la distribución de los niveles de formación es la siguiente. Entre los empleados y administrativos, que significan el 58% de las plantillas, el 60% tiene una titulación universitaria, el 16% una titulación de FP Superior y sin presencia de titulados de Grado Medio. En cambio, el 16% son bachilleres y el 8% tienen un nivel de ESO. En el caso de los trabajadores de servicios, el 62% son universitarios, el 9% titulados de FP Superior y el 7% de Grado Medio, el 8% bachilleres y el 14% tienen el nivel de ESO. Entre los técnicos de apoyo, el 47% son universitarios, el 18% son titulados de FP Superior y sin representación de los de Grado Medio, el 35% son bachilleres y no hay representación del nivel de ESO. Es decir, es un subsector básicamente basado en universitarios y bachilleres. Los directivos del subsector son universitarios en un 79%, en un 12% titulados de Formación Profesional Superior, en un 4% de Grado Medio, en un 3% bachilleres y en 1% nivel de ESO.

En el subsector hotelero se observa una distribución particular de los niveles de formación entre los administrativos. El 41% son universitarios, el 21% titulados de Formación Profesional Superior y 10% de Grado Medio, un 18% de bachilleres, un 10% con nivel de ESO y un 2% sin ESO. Entre los trabajadores de servicios, el 10% son universitarios, el 11% titulados de FP de Grado Superior y el 12% de Grado Medio, el 21% bachilleres, el 42% con un nivel de ESO y el 4% sin ESO. En las ocupaciones elementales, el 5% son universitarios, el 6% titulados de FP Superior y el 7% de Grado Medio, el 21% bachilleres, el 46% con un nivel de ESO y el 16% sin ESO. Entre los directivos hay menos universitarios (54%), un 11% de titulados de FP de Grado Superior y un 8% de Grado Medio, un 17% de bachilleres, un 7% de nivel de ESO y un 2% sin ESO.

31%

de empleados administrativos del subsector hotelero tiene titulación de FP de Grado Medio o Superior.

Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de FP en España sector turístico. Perspectiva 2030.

El subsector de la restauración refleja también una **baja profesionalización**. La distribución de los niveles formativos de los dos principales colectivos ocupacionales es: entre los trabajadores de servicios, el 8% son universitarios, el 9% titulados de Formación Profesional Superior y otro 9% de Grado Medio, el 23% bachilleres, el 42% con un nivel de ESO y un 8% sin la ESO. Entre las ocupaciones elementales el 4% son universitarios, el 5% titulados de FP Superior y el 11% de Grado Medio, el 22% bachilleres, el 45% con un nivel de ESO y el 13% sin la ESO. Entre los directivos se reduce el porcentaje de universitarios (20%) y aumenta el de bachilleres (43%). En cambio, el 12% son titulados de FP de Grado Superior y el 5% de Grado Medio. Los directivos con un nivel de ESO representan el 16% y, sin ESO, el 3%.

17%

de los directivos del subsector de la restauración son titulados de FP de Grado Medio o Superior.

3.2. La percepción de las empresas

Las entrevistas realizadas han permitido detectar los cambios cualitativos que han tenido lugar bajo la expansión del sector en los últimos años.

La distinción clásica entre hoteles de ciudad y de sol y playa sigue vigente, a la que se ha incorporado el turismo rural, aunque aún muy minoritario, pero en fase de crecimiento.

La digitalización es uno de los factores de cambio que impacta de forma transversal a todo el sector y a todos los departamentos del hotel. Además del impacto en la gestión del hotel y en el proceso de reserva, tanto antes como durante la estancia (*check in* y *check out*), la utilización de programas digitalizados forma ya parte de manera progresiva de todos los departamentos del hotel, los camareros en el comedor, las camareras de piso para la planificación de la limpieza de las habitaciones, los técnicos de mantenimiento y, sobre todo, recepción como instrumento de información para la personalización del servicio al cliente. La conexión a Internet se ha generalizado como elemento imprescindible del servicio de alojamiento.

La **mayor exigencia de los clientes**, que esperan vivir experiencias atractivas durante su estancia en el hotel, ha hecho evolucionar el servicio hacia una mayor personalización de la atención al cliente. El tratamiento de la información del cliente permite personalizar su estancia para adaptarse a sus expectativas, gustos e intereses. Por ejemplo, individualizando olores y colores en la habitación o diversificando y adaptando menús a sus preferencias. Las empresas opinan que la recepción ha de entender al cliente que tiene delante y apoyarlo y acompañarlo para resolver las incidencias que puedan sobrevenir al cliente durante su estancia en la ciudad o en la zona turística (problemas de salud, pérdida de objetos o robos...) y responder a sus demandas de información (reservas de vuelos, de restaurantes, de espectáculos, alquiler de vehículos...) y asesoramiento en el conocimiento de las oportunidades y actividades que existen en el entorno del hotel.

Las **estrategias de diferenciación de los hoteles** tratan de transmitir imágenes de marca basadas en la personalización, pero también en valores compartidos por segmentos de públicos (valores medioambientales, diversidad de comportamiento sexual, protección a la infancia o valores de respeto cultural y del patrimonio cultural). Aumenta la importancia de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y, en esta dirección, los departamentos de formación pueden jugar un papel clave para transmitir a toda la plantilla dichos valores.

Aumenta la importancia de la RSC y, en esta dirección, los departamentos de formación pueden jugar un papel clave para transmitir a la plantilla dichos valores.



Aumenta la importancia del departamento tecnológico e informático de las empresas hoteleras con sistemas propios de gestión. Dependiendo de la ubicación del hotel se recurre con mayor o menor volumen a la **subcontratación de servicios tecnológicos externos** para asegurar el funcionamiento de los sistemas y servicios informáticos del hotel.

La mayor interdependencia entre todos los servicios que ofrece el hotel a un cliente más exigente requiere que todo el equipo tenga una visión transversal del funcionamiento del hotel y de la empresa. Las empresas manifiestan que los empleados deben sentirse parte de un equipo que actúa de forma coordinada y eficiente y asumir responsabilidades y mayor autonomía en la toma de decisiones operativas en el día a día. La capacidad de los mandos intermedios para liderar equipos es clave para conseguirlo. Las empresas dedican planes específicos de formación en competencias dirigidos a esa franja de la plantilla.

La empatía es una de las competencias más importantes de todo el personal del hotel, difícil de mantener activa en el tiempo, pero fundamental para conseguir la satisfacción y la fidelización del cliente. La mejora del dominio de idiomas de todo el personal continúa siendo un reto en el sector, no solamente en la recepción.

La ampliación del servicio de alojamiento con la animación en zonas turísticas, ya tradicional desde los años 80, está evolucionado hacia a la promoción directa de espectáculos, fiestas, tanto en hoteles de playa como de ciudad para ofrecer experiencias únicas que atraigan y fidelicen a los clientes. Ello requiere una infraestructura técnica y organizativa específica al servicio del hotel.

En los hoteles especializados a un público familiar se consolida la animación infantil y una sensibilidad para detectar problemas de abuso o maltrato infantil.

Para mejorar la satisfacción del cliente en los hoteles vacacionales es muy importante la comida. Se tiende a una **mayor diversificación de los menús** según gustos, intolerancias, opciones veganas, vegetarianas y dietas más saludables. Esto requiere nuevos conocimientos en el personal de cocina que no son fáciles de encontrar.



La mayor interdependencia entre todos los servicios que ofrece el hotel a un cliente más exigente requiere que el equipo tenga una visión transversal.

Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de FP en España sector turístico. Perspectiva 2030.



Otro de los factores de cambio está relacionado con la reducción del gasto energético, los residuos y los impactos medioambientales. Es necesaria una mayor **sensibilización y capacitación de todo el personal** en estos temas.

En el subsector de las agencias de viajes y operadores turísticos la venta directa de paquetes turísticos a través de Internet está afectando a las agencias de viajes, sin embargo, su capacidad de generar confianza y personalizar desde la proximidad los intereses de los clientes constituye una fuente de innovación en el diseño de los modelos de negocio del subsector.

Todos estos vectores de cambio incorporan nuevas competencias (conocimientos, capacidades y valores) en los perfiles profesionales clásicos del sector, que no sufren grandes transformaciones pero que requieren actualizaciones y puestas al día.

3.3. Las necesidades de formación

El Catálogo Nacional de Cualificaciones recoge un amplio abanico de perfiles específicos del sector, especialmente en el nivel 3, con 18 cualificaciones, ocho en el nivel 2 y seis en el nivel 1. Estas cualificaciones se han transformado en la oferta de títulos de Formación Profesional inicial siguiente:

- Título profesional básico en actividades de panadería y repostería.
- Título profesional básico en alojamiento y lavandería.
- Título profesional básico en cocina y restauración.
- Técnico en cocina y gastronomía.
- Técnico en comercialización de productos alimentarios.
- Técnico en servicios en restauración.
- 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.
- Curso de especialización en panadería y bollería artesanales.

Todos estos cursos están bien valorados por las empresas del sector, con la solicitud de que incorporen los elementos competenciales que requieren las nuevas tendencias del sector, tanto de tipo técnico como transversales.

La Formación Dual es valorada por las grandes empresas, aunque preferirían mayor flexibilidad, por ejemplo, para **poder formar durante los meses de baja temporada** y menor complejidad en la tramitación y organización de las actividades formativas. Para ello requieren mayores ayudas para asumir la función formativa. Detectan falta de motivación en algunos estudiantes, especialmente en los más jóvenes, por falta de vocación específica para el sector.



La Formación Dual es valorada por las grandes empresas, aunque preferirían una menor complejidad en la tramitación y organización de las actividades formativas.

La oferta de certificados de profesionalidad también cubre las diferentes áreas de profesionalidad del sector.

Área Profesional	Nivel de cualificación	Certificado
Alojamiento	1	Operaciones básicas de pisos en alojamientos
	3	Gestión de pisos y limpieza en alojamientos
	3	Recepción en alojamientos
Agencias de viajes	3	Creación y gestión de viajes combinados y eventos
	3	Venta de productos y servicios turísticos
Información, promoción y desarrollo turístico	3	Promoción turística local e información al visitante
Juegos al azar	1	Operaciones para el juego en establecimientos de bingo
	2	Actividades para el juego en mesas de casinos
Restauración	1	Operaciones básicas de cocina
	1	Operaciones básicas de pastelería
	1	Operaciones básicas de restaurante y bar
	1	Operaciones básicas de catering
	2	Cocina
	2	Servicios de bar y cafetería
	2	Repostería
	2	Servicios de restaurante
	3	Dirección y producción en cocina
	3	Sumillería
	3	Dirección y producción en pastelería
	3	Dirección en restauración
	3	Gestión de procesos de servicio en restauración
Turismo	2	Atención a pasajeros en transporte ferroviario
	2	Alojamiento rural
	2	Guarda de refugios y albergues de montaña

En total, 24 certificados que habría que actualizar sus contenidos formativos incorporando las tendencias detectadas.

4. PRINCIPALES CAMBIOS

El punto de partida del presente estudio era constatar las características del cambio del empleo en España en los últimos años y su impacto en los perfiles profesionales requeridos en el mercado de trabajo, con el objetivo de obtener indicaciones para mejorar la adaptación de la oferta de Formación Profesional a las necesidades de las empresas.

El análisis longitudinal realizado en base a los datos de la EPA desde 2007 a la actualidad pone de manifiesto el profundo cambio en los componentes del empleo tanto del lado de la demanda como de la oferta y el papel clave que jugó la crisis de 2008 a 2013. Es más conocido el efecto destructivo del empleo y del tejido productivo de dicha crisis y las dificultades de la lenta recuperación que ha sido truncada por la nueva crisis provocada por la pandemia en 2020 y de la cual aún se está en fase de recuperación. Pero **la crisis de 2008 también tuvo un efecto catártico impulsor de una profunda transformación del tejido productivo en España** porque tuvo lugar en un momento en el que estaban impactando en el mercado de trabajo importantes vectores de cambio como las innovaciones tecnológicas, el envejecimiento de la población, la crisis climática, y las tensiones de la globalización de las cadenas de valor a escala planetaria.

Estos cambios también impactaron en el sector turístico al cual también han afectado los vectores de cambio subyacentes a las crisis del 2008 y la actual de la pandemia. La recuperación de la crisis del 2008 abrió un periodo de fuerte expansión siguiendo el crecimiento de la demanda internacional turística vacacional y de negocios y también de la demanda doméstica, en la que el mercado español supo consolidar su posición privilegiada a nivel internacional pero que tensionó el mercado de trabajo del sector. La situación actual aún está presidida por la incertidumbre sobre la recuperación de los niveles anteriores a la pandemia, pero con la confianza puesta en que dicha recuperación se podrá conseguir en un plazo relativamente corto y sin grandes cambios en el modelo turístico anterior. A medio y largo plazo se abre un paréntesis de mayores incertidumbres sobre el impacto de los vectores de cambio en el modelo turístico que pueden conducir a un estancamiento del empleo en el sector.



La situación actual aún está presidida por la incertidumbre sobre la recuperación de los niveles anteriores a la pandemia.

Cambios en la estructura del empleo

Manteniendo la hipótesis de la recuperación rápida del modelo anterior a la pandemia, la situación en el año 2019 señalaba algunas tendencias en la composición del empleo que plantean retos importantes para la configuración de la oferta formativa del sistema de Formación Profesional del sector.

En el subsector hotelero se observaba una creciente feminización del empleo, al contrario de los subsectores de la restauración y de las agencias de viajes. El impacto en el primer año de la pandemia ha afectado de forma diferente a hombres y mujeres, por lo que habrá que confirmar si se mantiene o no la situación anterior.

El envejecimiento ha afectado a todos los subsectores, con una fuerte reducción del peso de los menores de 25 años, aunque en el subsector de la restauración se mantiene más elevado que en los otros dos, en los que prácticamente desaparecen. El colectivo mayor de 45 años es el que más crece en el periodo. De seguir así esa tendencia, volverán a aparecer fuertes tensiones en el mercado de trabajo para abastecer las oportunidades de empleo



que se generarán en el sector para sustituir las salidas por jubilación del empleo en los próximos años. Ello reforzará aún más la tendencia detectada a incrementar el peso del empleo de los trabajadores de origen extranjero en el sector.

Los niveles de formación muestran un diferente comportamiento por subsectores. El de la agencias y operadores turísticos seguía un esquema claro de profesionalización con un aumento de los niveles de Formación Profesional Superior y universitarios y una reducción significativa de los niveles de ESO y Bachillerato. En este subsector dominaban claramente el empleo esos dos niveles formativos (84%). En cambio, en el subsector hotelero y en el de restauración dominan los niveles hasta ESO, aunque en retroceso, y aumentan todos los demás. En ambos casos los porcentajes de titulados de Formación Profesional es bajo, entorno a un 20%.

En general, estos niveles de formación no se corresponden con la estructura de los grupos ocupacionales, muy concentrada en unos pocos grupos, especialmente en la restauración, centrada en los trabajadores de servicios, también en el subsector hotelero. En cambio, en el subsector de las agencias, el peso recae en el de los empleados y administrativos.

La presencia desproporcionada de universitarios en los niveles ocupacionales intermedios, la permanencia de niveles educativos generales sin una especialización profesional previa y la **escasa presencia de titulados de Formación Profesional** caracteriza el sector, especialmente en el subsector de la restauración y en el hotelero.

Cambios en el modelo de cualificación en las empresas

La expansión del sector en el periodo de recuperación posterior a la crisis de 2008 se ha traducido en una evolución hacia un modelo de mayor profesionalización de los recursos humanos empleados, especialmente en el subsector de las agencias y operadores turísticos. Sin embargo, las inercias del modelo anterior aún siguen demasiado vigentes con poca presencia de titulados de Formación Profesional.

“

El sector se caracteriza por una presencia desproporcionada de universitarios en los niveles ocupacionales intermedios.

Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de FP en España sector turístico. Perspectiva 2030.



Si el sector ha de seguir jugando un **papel clave en la economía española** y sigue apostando por un modelo más sostenible que aporte mayor valor añadido, una de las cuestiones claves es la profesionalización del sector a todos los niveles de la jerarquía ocupacional.

La calidad de la atención al cliente es la cuestión clave de la profesionalización en la mayor parte de las ocupaciones del sector. Cuestión directamente relacionada con la personalización del servicio y la adaptación a los intereses y necesidades del cliente, lo que conlleva mejor dominio del inglés o de los idiomas, sofisticación del tratamiento de la información disponibles de cada cliente para adaptarse a sus gustos y preferencias, desde la comida, la atención personal, el ambiente del alojamiento o restaurante, o el diseño de los itinerarios y recursos del viaje.

La utilización de herramientas digitales tanto en la gestión, como para el tratamiento de la información y la coordinación e integración de todos los elementos del servicio, constituye una pieza sustancial del paquete de competencias a incorporar de forma transversal en la gran mayoría de ocupaciones.

La cuestión de la sostenibilidad y la reducción del consumo energético se incorpora como un **nuevo paquete de competencias** que afectan a prácticamente todas las ocupaciones.

La consolidación del modelo experiencial del turismo implica un reto importante en las empresas del sector que a menudo significa ampliar la oferta e innovar en el contenido del servicio lo que requiere nuevas funciones, internas o externalizadas, en la composición de las plantillas.

Unos recursos humanos más profesionalizados requieren también una cultura organizativa capaz de mantener activadas las competencias personales de sus profesionales y unas condiciones laborales que hagan atractivo su desarrollo.



La calidad de la atención al cliente es la cuestión clave de la profesionalización en la mayor parte de las ocupaciones del sector.

Cambios en los perfiles profesionales

Los cambios detectados en la composición del empleo y en el modelo de gestión de la cualificación se trasladan a nuevos requerimientos en los perfiles profesionales tradicionales del sector, que siguen vigentes en su gran mayoría.

La mejora en el dominio de los idiomas, la sensibilidad medioambiental y el manejo de instrumentos digitales pasan a ser elementos fundamentales, por incorporar en todos los perfiles profesionales dirigidos hacia el sector.

En el perfil de recepción de los hoteles sobresale el mayor desarrollo de una **actitud proactiva de servicio personalizado al cliente**, con el apoyo de elementos de información sobre las características del cliente y una base de información actualizada sobre los recursos disponibles en el entorno para satisfacerlas.

Dependiendo de la localización de los hoteles, es necesario incorporar a los técnicos del hotel de mantenimiento los conocimientos de las instalaciones y las redes informáticas del hotel. En la mayoría de los casos esos servicios se externalizan. De todos modos, conocimientos básicos son necesarios para atender las incidencias más simples.

En los mismos servicios de mantenimiento se requiere una mayor capacidad para abordar las cuestiones relativas al ahorro energético y la sostenibilidad.

En la cocina de los hoteles, pero también de forma extensiva a todo el sector de la restauración, se incrementa la exigencia de diversidad de menús y cartas que tengan en cuenta los gustos y apetencias de los clientes, los problemas derivados de sensibilidades y alergias a ciertos productos, las opciones veganas, ecológicas o macrobióticas, técnicas de cocción diversas (wok), o culturas culinarias globalizadas.

Respecto a la animación en el hotel, aunque mayoritariamente se contratan externamente, en algunos casos hacen falta equipamientos o instalaciones que requieren conocimientos y habilidades para la organización de las actividades o el funcionamiento de instalaciones que no estaban presentes hasta ahora en los hoteles.

En los servicios centrales de las cadenas hoteleras aumenta el peso de los departamentos de informática y de análisis de datos para personalizar la oferta de los servicios.

En la mayoría de los casos esos tipos de competencias pueden desarrollarse y entrenarse a través de la especialización de los perfiles clásicos o a través de la formación continua en las mismas empresas.



Los cambios detectados en la composición del empleo y en el modelo de gestión de la cualificación se trasladan a nuevos requerimientos en los perfiles profesionales tradicionales del sector.

En los servicios centrales de las cadenas hoteleras aumenta el peso de los departamentos de informática y de análisis de datos para personalizar la oferta de los servicios.

5. ELEMENTOS CLAVE PARA EL DEBATE SOBRE EL SISTEMA DE FP

Los cambios detectados en la composición del empleo, en los modelos de cualificación de las empresas y en los perfiles profesionales, suponen un importante reto para el sistema de formación destinado a proveer mano de obra cualificada al sector.

En el caso del sector turístico, este reto no puede ser abordado aisladamente desde la oferta formativa, sino que requiere la implicación de todos los actores del sector. Esto es debido, principalmente, a las fuertes correlaciones existentes entre la oferta formativa y su relación con la demanda de cualificaciones, la organización del trabajo en las empresas y las condiciones laborales.

La apuesta por un modelo turístico de mayor valor añadido solo puede considerarse con una apuesta igualmente decidida por una mayor profesionalización de los recursos humanos del sector. La cuestión no reside tanto en las características de la oferta formativa, ya sea de formación inicial u ocupacional, que cubre suficientemente los perfiles dominantes en el sector, con las actualizaciones que se han apuntado anteriormente, **sino en la relación entre los tres vértices del triángulo entre la oferta formativa, los modelos de cualificación y las condiciones de trabajo en las empresas.**

Es necesario promover una nueva cultura de profesionalización del sector tanto por parte de la oferta incluyendo los elementos competenciales (digitales, medioambientales, idiomas y competencias *soft*), como por parte del sector apostando por un nuevo modelo de cualificación profesional.

Se requiere que la oferta formativa tenga la capacidad de ofrecer en cualquier lugar del territorio y en el momento necesario la mano de obra cualificada y entrenada que requiere el sector. Pero **el sector ha de acelerar también la transformación del modelo dominante de cualificación hacia su profesionalización definitiva** y ofrecer una perspectiva profesionalizante y atractiva para sus recursos humanos. Sin la sincronización de estos procesos la evolución de los modelos de cualificación es demasiado lenta y retroalimenta las dificultades del cambio, previendo para los próximos años tensiones importantes en el mercado de trabajo del sector que perjudicará la consecución de los objetivos del cambio del modelo turístico, en torno al cual hay un amplio consenso entre todos los actores del sector.

Para conseguir esas metas de forma coordinada, el análisis realizado sobre la situación de las cualificaciones en el sector aporta varios elementos para el debate:

- Del lado de la oferta es necesario una **mayor flexibilización curricular de los contenidos formativos**, tanto en la formación inicial como en la formación ocupacional, para conseguir una mejor adaptación a las necesidades de cada empresa. Para ello las propuestas de la nueva ley orgánica de Formación Profesional³ de modularización curricular puede constituir un buen instrumento a aplicar, tanto a los títulos de Formación Profesional y a los cursos de especialización como a los certificados profesionales y a las especialidades formativas.
- Los criterios de planificación territorial de la oferta deberían también revisarse para poder ofrecer suficiente personal cualificado en todas las localidades en las que esté implantado el sector.



La apuesta por un modelo turístico de mayor valor añadido solo puede considerarse con una apuesta igualmente decidida por una mayor profesionalización de los recursos humanos .

El país necesita un nuevo modelo turístico para consolidar el sector como un referente mundial.

- Respecto a la oferta formativa ocupacional, **debería superarse el procedimiento de subvenciones anuales** de cada oferta formativa, que generan rigideces innecesarias en la provisión en el momento adecuado y en el lugar adecuado del personal formado que las empresas del sector necesitan. En el marco de la actual regulación de la contratación pública es posible organizar de otra manera la financiación de la oferta formativa.
- Es necesario promover una demanda formativa suficiente por parte de los jóvenes y las personas en situación de paro para dirigirla hacia el sector. Para ello es necesario que el sector se comprometa a canalizar la selección de su nuevo personal a través de la oferta formativa abriendo **expectativas reales de contratación con carreras profesionales estables y en condiciones aceptables de trabajo**. La cuestión clave para esta cuestión es la reorganización de la transición de la escuela al empleo. La nueva oferta formativa debería estar asociada a la inserción laboral.
- En estrecha relación con el punto anterior, el planteamiento de la nueva ley de formación con relación a las **modalidades de Formación Dual** abre posibilidades de articular un nuevo papel de las empresas en la cualificación de su personal, más orientado a entrenar y especializar la mano de obra de nueva contratación que a colaborar en la formación de unos programas curriculares escolares.
- Para facilitar ese nuevo rol de las empresas, los agentes sociales deberían acordar las condiciones en las que las empresas podrían asumirlo, con un **pacto específico para la cualificación** de los recursos humanos en el sector.
- Debido a la estacionalidad típica del sector, la actualización y el entrenamiento constante de las competencias profesionales de los recursos humanos requiere el **diseño de estrategias formativas organizadas en los periodos de baja actividad**, que podrían ser incentivadas con programas públicos específicos y un impulso a la acreditación de las competencias adquiridas por la experiencia, en la línea de las propuestas de la nueva ley de Formación Profesional.



La nueva oferta formativa debería estar asociada a la inserción laboral.

El debate y el consenso en torno a estos aspectos contribuiría a afianzar el nuevo modelo turístico que el país necesita para consolidar el sector como un referente mundial en las condiciones de la movilidad turística globalizada y respetuosa con Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) promovido por la Organización de Naciones Unidas (ONU).



Notas

Referencias

- 1 Gamboa, J., Moso-Díez, M., Albizu, M., Blanco, L., Lafuente, A., Mondaca, A., Murciego, A., Navarro, M. y Ugalde, E. (2021). Observatorio de la Formación Profesional en España: Informe 2021-La FP como clave de Competitividad y Sostenibilidad. CaixaBank Dualiza.
- 2 Caixabank Dualiza. (2022, 4 de abril). Observatorio de la Formación Profesional. <https://www.observatoriofp.com>
- 3 Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. BOE núm. 78, de 1 de abril de 2022.



CaixaBank

dualiza

CEO
Fundación

