

Análisis de empleabilidad y detección de necesidades formativas en la innovación docente: el caso de la industria enoturística riojana

Luis Blanco Pascual

Universidad de La Rioja

Resumen: La innovación docente ya no constituye un elemento coyuntural de la práctica docente, se ha convertido en un elemento estructural de base. En este sentido, la innovación docente en los últimos años ha abierto nuevos campos de actuación. Uno de ellos, objeto de este trabajo, se centra en el análisis de la empleabilidad y la detección de necesidades formativas (NF) como herramientas innovadoras de ajuste de planes de estudio en general y asignaturas en particular, a las necesidades de empresas y del mercado de trabajo.

Según los resultados del análisis, puede concluirse que existe una gran temporalidad en la contratación y que las jornadas a tiempo parcial son las predominantes. Por otra parte, como cabía de esperar, la inmensa mayoría de los contratos se celebran con empresas de la industria hotelera y enoturística, representada al 100% por las bodegas de la DOC Rioja.

Palabras clave: empleabilidad, necesidades formativas, innovación en métodos docentes, enoturismo, innovación en diseño educativo.

1. Introducción

En la última década, la innovación docente se ha convertido en un elemento estructural de base, abriéndose en los últimos años nuevos campos de actuación. Uno de ellos, objeto de este trabajo, se centra en el análisis de la empleabilidad y la detección de necesidades formativas (NF) como herramientas innovadoras de ajuste de planes de estudio en general y asignaturas en particular, a las necesidades de empresas y del mercado de trabajo.

Además, en las universidades españolas, ya desde hace unos años, se viene prestando mucha más atención a la formación para el empleo, con mayor interés y seguimiento por la empleabilidad de sus egresados (Gamboa y Blanco, 2020). Obviamente, esta iniciativa viene motivada por el contexto europeo, desde la reforma introducida por el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y por las demandas de la sociedad civil y empresarial.

Las universidades han asumido este reto con mayor o menor intensidad y de forma muy heterogénea, siendo muy diversos los medios específicos implantados para mejorar la inserción laboral de sus egresados: ferias de empleo (p.ej., Universidad Carlos III), Vicerrectorados de Empleo (p.ej., Universidad de Murcia), bolsas de empleo (la totalidad de las universidades), Servicios de Empleo (p.ej., Universidad de La Rioja), análisis y estadísticas de empleo (la mayor parte de las Oficinas de Calidad de las universidades españolas), convenios de colaboración con entidades patronales, etc.

No obstante, más allá de todas estas iniciativas que tienen un gran interés y utilidad, es bastante habitual que no exista una información clara y fiable sobre la empleabilidad de los egresados, por ejemplo, en términos de temporalidad de los contratos, categorías profesionales, perfiles de la actividad que desarrollan, adecuación a las necesidades reales de las empresas, etc. No existen fuentes fiables y claras, de acuerdo con la gran cantidad de información existente sobre estudios del mercado laboral, estudios de inserción y prospectiva, etc. (Fernández *et al.*, 2006).

A todo esto, hay que unir el hecho de que las Comunidades Autónomas (CCAA) tienen transferidas las competencias de empleo, pero tan sólo en el ámbito de la gestión. Esto supone que la información, los datos sobre contratos, afiliaciones, sectores donde se colocan los egresados, etc., son propiedad del Ministerio correspondiente, por lo que las CCAA no pueden facilitar esta información a las Facultades o Servicios de Empleabilidad de las universidades. Por tanto, no pueden analizar la trayectoria de sus egresados, ni contactar con las empresas para solicitar información sobre los perfiles de egreso, su adecuación, etc. Una vez más, la estructura en CA de España limita mucho el análisis y seguimiento de variables muy relevantes para adaptar las titulaciones y adecuar el futuro a las necesidades reales y prospectivas de empleo.

No obstante, en este trabajo, se propone un método de análisis de la empleabilidad de los egresados del Grado en Turismo (GT) de la Universidad de La Rioja (UR), aprovechando el tamaño reducido de la titulación, de la Universidad y de la CA.

El objetivo de este trabajo consiste en establecer los sectores de actividad en los que los egresados del GT se colocan, cruzando los datos de los contratos formalizados según la información que consta en el cuadro de mando de la Dirección General de Empleo del Gobierno de La Rioja. Es decir, se analizará empíricamente la empleabilidad de los titulados universitarios del GT.

También se comparará si este método permite ser más ágil y flexible en la adaptación de los estudios a las empresas y al mercado laboral, que, a partir de las conclusiones alcanzadas, por ejemplo, en la Comisión de Egreso del GT.

2. El Grado en Turismo de La Universidad de La Rioja

El GT (240 créditos) tiene un marcado carácter multidisciplinar y pese a que no se requieren para cursarlo conocimientos adicionales a los obtenidos en la formación preuniversitaria, es recomendable que los estudiantes tengan una buena base de conocimientos de humanidades y ciencias sociales, un buen conocimiento del idioma inglés y conocimientos básicos de informática. De igual forma, sería interesante que se hubieran cursado anteriormente materias de economía y empresa, matemáticas para las ciencias sociales y un segundo idioma.

La Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de La Rioja ofrece a sus estudiantes la posibilidad de obtener el título de Grado en Turismo incluyendo una mención cualificadora que permita una intensificación curricular en determinados aspectos. En el GT de la UR, estas menciones se obtienen cursando las correspondientes materias (un total de 30 créditos).

Más concretamente, se ofrecen dos menciones al título de GT: la Mención en Recursos y Productos Turísticos y la Mención en Dirección y Gestión de Empresas y Servicios Turísticos.

Ante la creciente demanda de actividades y servicios turísticos relacionados con el importante patrimonio cultural y natural de la región y con el enoturismo, se oferta la Mención en Recursos y Productos Turísticos. Esta mención permitirá formar profesionales con una formación específica orientada, entre otras cosas, al análisis y diagnóstico de los recursos como base de la actividad turística, al aprendizaje y aplicación de los métodos para crear, innovar y consolidar productos desde una perspectiva integrada, al aprovechamiento de los recursos naturales y culturales del

entorno, y a la adquisición de competencias en la planificación y gestión del patrimonio natural, cultural y del turismo enológico.

Este incremento de actividades y servicios turísticos en la región, ha sido identificado como un importante nicho de negocio que ha provocado la aparición de múltiples empresas de servicios, relacionadas de forma directa o indirecta con el sector turístico. Por tanto, se oferta también una Mención en Dirección y Gestión de Empresas y Servicios Turísticos, que acerca aún más la relación entre las empresas y el alumnado, para adquirir las competencias necesarias para ocupar puestos de responsabilidad en la gestión de empresas y en el desarrollo de proyectos turísticos y hoteleros. Además; el alumnado estará más preparado para afrontar mejor los retos que suponen para el sector la sostenibilidad; para acercarse a la internacionalización, la globalización, los cambios tecnológicos, la comunicación, la calidad del servicio, etc. (UR, 2019).

El GT dispone de un amplio abanico de salidas profesionales:

- Dirección y gestión de empresas relacionadas, indirecta o directamente, con el sector turístico:
- Alojamiento (cadenas hoteleras, residencias rurales).
- Restauración (restaurantes, catering).
- Intermediación (turoperadoras, mayoristas, agencias de viaje).
- Organización de eventos (palacios de congresos y recintos feriales).
- Ocio y de recreación y cultura (parques temáticos, naturales, empresas de deporte y aventura).
- Gestión de oficinas de turismo.
- Comercialización de productos y servicios turísticos.
- Gestión del patrimonio cultural y natural.
- Docencia e investigación en el ámbito del turismo.

2.1. Evolución de la matrícula y del número de egresados

El GT de la UR cuenta con un cupo de matrícula anual de 25 plazas. La tabla 2 muestra los perfiles de acceso y el número de estudiantes de ingreso por cada uno de ellos. También muestra los egresados según el método de cálculo establecido por el SIIU (Sistema Integrado de Información Universitaria) que incluye en el numerador los titulados del curso N y los del N+1 para una determinada cohorte de ingreso.

Tal y como se observa en la Figura 1, la tasa media de egreso es de aproximadamente el 50%, por encima de la tasa prevista en la titulación (y en el resto de Grados en Turismo en España) del 40% (+/- 5%).

No obstante, la Figura 2, muestra los datos necesarios para analizar la empleabilidad total, base del presente trabajo. Es decir, todos los egresados en la titulación desde su implantación, separados por curso académico.

Figura 1. Tasa de egreso total por curso académico

Curso inicio	Matricula	Egresados	Tasa Egreso
2010-11	28	8	28,57%
2011-12	32	19	59,38%
2012-13	26	15	57,69%
2013-14	30	15	50,00%
2014-15	31	17	54,84%
2015-16	28	11	39,29%
Total	175	85	48,57%

Figura 2. Estudiantes de nuevo ingreso por subtipo de acceso y tasa de egreso por cohorte

Subtipo de Acceso	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
Pruebas de acceso a la Universidad (PAU)- LOE	12	19	19	20	26	20	22	4	2
Pruebas de acceso a la Universidad- LOGSE	5	3	0	1	0	0	0	0	1
Evaluación de Bachillerato para Acceso a la Universidad (EBAU) - LOMCE	0	0	0	0	0	0	0	11	16
Formación Profesional de 2º Grado	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Ciclo Formativo de Grado Superior	2	3	4	4	0	3	2	2	1
Convalidación al menos 30 ECTS estudios extranjeros universitarios	7	7	2	3	3	3	0	5	0
Bachillerato finalizado en 2015-16 o 2016-17 sin EBAU	0	0	0	0	0	0	0	4	0
Cambio de estudios por reconocimiento de 30 ECTS	0	0	0	0	1	0	0	1	0
Cambio de universidad por reconocimiento de 30 ECTS	0	0	0	1	0	2	0	0	1
Pruebas de acceso a Grado de mayores de 25 años	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico o Arquitecto Técnico o Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o Graduado Universitario	1	0	1	1	0	0	0	0	0
Total	28	32	26	30	31	28	24	27	21
Convalidación al menos 30 ECTS estudios extranjeros universitarios	7	7	2	3	3	3	0	5	0
Traslado otro Grado (≥ 30 ECTS)	0	0	0	1	1	2	0	1	1
Titulado Superior (≥ 30 ECTS)	1	0	1	1	0	0	0	0	0
Estudiantes con incorporaciones automáticas (Derecho, GADE, etc)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total (SIU)	20	25	23	25	27	23	24	21	20
EGRESADOS POR COHORTE DE ENTRADA									
Cohorte de entrada				2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16
Nº Graduados				4	14	12	14	17	11
Tasa graduación*				14,29%	43,75%	46,15%	46,67%	54,84%	39,29%
Los datos válidos son los correspondientes a las cohortes 2010-11, 2011-12, 2012-13, 2013-14 y 2014-15. Para disponer de un dato válido para la cohorte 2015-16 es necesario disponer del número de graduados en el curso 2019-20.									

2.2. Asignatura de prácticas curriculares del Grado en Turismo

Un primer contacto con la realidad laboral relacionada directamente con la titulación para el estudiantado, se produce en la asignatura de prácticas curriculares (12 ECTS, 300 horas).

Las prácticas, normalmente, se desarrollan en el segundo semestre, entre los meses de febrero y mayo, aunque el alumno o alumna puede realizarlas tanto en el primer semestre, como en el verano del curso último de su Grado, dada la estacionalidad tan fuerte que tienen las actividades de las empresas del sector turístico.

Aproximadamente, se ofertan unas 55 plazas anuales, destinadas a unos 15 estudiantes. Es decir, prácticamente la oferta cuadruplica a la demanda de alumnado que existe.

Esta oferta es muy variada: desde departamentos de enoturismo de las bodegas DOC de La Rioja, hoteles, agencias de viaje, organismos públicos (regionales y locales) relacionados con el turismo, empresas de eventos, Fundaciones privadas y públicas, etc.

Además, la gestión de las prácticas supone un ámbito muy idóneo para testar de primera mano las NF de las empresas relacionadas directa o indirectamente con el sector turístico de la CA de La Rioja. Por otra parte, algunas de las empresas más representativa, así como los representantes empresariales del sector, participan en la Comisión de Egreso del GT de la UR.

3. Análisis de la empleabilidad e inserción laboral de los egresados y egresadas en el Grado en Turismo

En los últimos años, ha existido, y existe, un creciente interés de los diferentes actores sociales implicados en la formación universitaria por aproximarse a la realidad efectiva de los procesos de incorporación de los jóvenes egresados de la universidad al mercado de trabajo (ANECA, 2009).

Desde la implantación de la nueva estructura de las titulaciones universitarias, la tarea del análisis de la empleabilidad, de la inserción laboral de los egresados y egresadas, ha recaído en los Directores de Estudios de los Grados, o figura equivalente (en función de la Universidad y de la estructura de gestión de las Escuelas o Facultades).

Obviamente, el objetivo principal de este tipo de análisis es o debería ser, el de estudiar el grado de inserción laboral de los estudiantes. Aunque, por la experiencia acumulada en la gestión académica, en muchos casos el objetivo era el de cumplir con uno de los requerimientos exigidos por ANECA en los procesos de renovación de la acreditación de los títulos.

En la experiencia acumulada en los últimos años en puestos de gestión, por parte del autor de este estudio, se ha constatado la falta total de homogeneidad y criterios establecidos a la hora de analizar el grado de inserción laboral. En este sentido, cada Universidad, y lo que es más preocupante todavía, incluso cada Facultad, puede llegar a establecer sus propios mecanismos.

Los servicios de calidad y planificación de cada universidad son los encargados, normalmente, de realizar el análisis de inserción laboral, habitualmente mediante una encuesta online realizada un tiempo prudencial posterior al curso o fecha de egreso (aproximadamente un año). Esta encuesta es lanzada de forma transversal a todos los egresados y egresadas de la universidad.

Esto puede suponer un grave problema, puesto que si ya la tasa de respuesta es baja en una encuesta online, si el Grado es pequeño en tamaño (número de alumnos), el problema se agrava más todavía. Por ejemplo, como se señala, esto puede suceder cuando el Grado objeto de análisis cuenta con un cupo máximo de matrícula de nuevo ingreso muy pequeño (como es el caso del GT de la UR con tan solo 25 plazas de nuevo ingreso por curso académico).

Una de las soluciones adoptadas es la de encuestar directamente a los alumnos desde la propia Facultad, lo cual aumenta la tasa de respuesta. Además, puede particularizarse la encuesta, por ejemplo, preguntando sobre el sector de actividad en el que se encuadra la empresa de destino.

No obstante, este método presenta importantes deficiencias, por cuanto los egresados y egresadas son preguntados una sola vez. Es decir, no se establece un panel, repitiendo la encuesta en distintos momentos del tiempo. Si no se realiza esto último, puede suceder que alumnos que ya han dejado de trabajar, contabilicen como insertado laboralmente, o también, justamente todo lo contrario.

Para intentar paliar estas deficiencias, se ha diseñado un nuevo método consistente en cruzar los datos de los estudiantes egresados (NIF), en el cuadro de mando de la Dirección General de Empleo del Gobierno de La Rioja. De esta manera, pueden obtenerse todos los contratos habidos para cada estudiante en el periodo comprendido entre la fecha de egreso de la primera cohorte (curso de ingreso 2010-11, egreso en junio de 2014), y la fecha de egreso de la última cohorte (curso de ingreso 2015-16, egreso en junio de 2019, ampliando el rango hasta el 31/10/2019).

De esta manera se consigue lo siguiente:

- analizar no solo la inserción si no también la temporalidad.
- comprobar si existe mucha acumulación de contratos.
- visualizar los sectores de actividad (código CNAE a 2 dígitos) que mayor representatividad alcanzan.
- determinar si los egresados y egresadas trabajan en empresas y sectores relacionados con sus estudios.

3.1. Datos globales de la inserción de los estudiantes del GT

Se han obtenido 344 observaciones, es decir, 344 contratos celebrados con los 48 estudiantes egresados. De los resultados obtenidos, pueden extraerse las siguientes conclusiones:

Tal y como se observa en la Figura 3, se han obtenido 344 observaciones, es decir, 344 contratos celebrados con los 50 estudiantes una vez egresados, y 850 observaciones (contratos celebrados) de los 60 estudiantes que, o bien trabajaron durante los estudios, o trabajaron y trabajan tras su egreso, o ambas cosas. De los resultados obtenidos, pueden extraerse las siguientes conclusiones:

- 1) Aproximadamente, el 90% de los contratos celebrados con los estudiantes egresados se realizan con empresas relacionadas directamente con el sector turístico (filas sombreadas, tabla 4). Ese porcentaje baja al 80% cuando se tienen en cuenta también los contratos celebrados mientras los estudiantes se encuentran estudiando el GT.
- 2) Todos los sectores relacionados directamente con el sector turístico, salvo el 56 Servicios de comidas y bebidas, aumentan en peso relativo (% de contratos en dichos sectores respecto del total de contratos celebrados), una vez concluidos sus estudios. En el caso del CNAE 56, se deberá seguramente a que las empresas de hostelería prefieren contratar estudiantes que deseen conseguir algún ingreso durante sus estudios. Otra causa podría ser que los estudiantes, una vez titulados, prefieren aspirar a otro tipo de empleos más relacionados con su formación. Esto último también se pone de manifiesto en el sector 73 Publicidad y estudios de mercado, de una forma más evidente: los estudiantes, para conseguir ingresos durante sus estudios, trabajan en empresas de sondeos y una vez finalizados sus estudios, se dirigen a empresas relacionadas con su formación.

- 3) El sector con más peso en las contrataciones es el 82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas, en los dos paneles de estudio, incrementando significativamente además su peso relativo (pasa del 50,1% al 63,7%). No obstante, hay que tener en cuenta, que estas contrataciones son las de peor calidad en términos de temporalidad: son contrataciones esporádicas, por días e incluso horas, para prestar servicios de azafatas/azafatos.
- 4) Más del 98% de los contratos son temporales, una tasa de temporalidad elevadísima, y más del 63% de los contratos son a tiempo parcial, circunstancia poco positiva también. Esto se debe a que casi el 63% de las contrataciones se han realizado con una empresa de servicios de azafatas/azafatos. Si no se tuviesen en cuenta estas contrataciones, que pueden distorsionar los resultados, el destino más habitual de los egresados y egresadas, son empresas relacionadas con servicios de alojamiento y con las bodegas de la DOC Rioja en sus departamentos de enoturismo.
- 5) La presencia de mujeres en la titulación es muy alta: 4 de cada 5 estudiantes son mujeres, y lo mismo pasa, obviamente, en la empleabilidad.
- 6) La edad de los trabajadores es: con un 58% menores de 25 años y con un 42% mayores de 25 años.

Figura 3. Contrataciones posteriores al egreso y durante los estudios y tras egreso.

CNAE	Descripción	Tras egreso		Estudiando y tras egreso	
		nº	%	nº	%
10	Industria de la alimentación	2	0,6%	2	0,2%
11	Fabricación de bebidas	5	1,5%	12	1,4%
55	Servicios de alojamiento	54	15,7%	110	12,9%
56	Servicios de comidas y bebidas	14	4,1%	128	15,1%
79	Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas	4	1,2%	12	1,4%
82	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	219	63,7%	426	50,1%
93	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	2	0,6%	6	0,7%
Totales		344	100,0%	850	100,0%
Temporal A Tiempo Completo Personas Con Discapacidad		1	0,3%	1	0,1%
Interinidad A Tiempo Parcial		1	0,3%	3	0,4%
Interinidad A Tiempo Completo		7	2,0%	9	1,1%
Indefinido A Tiempo Completo		4	1,2%	6	0,7%
Indefinido A Tiempo Parcial		3	0,9%	10	1,2%
Obra O Servicio A Tiempo Parcial		18	5,2%	75	8,8%
Conversión A Tiempo Completo Sin Bonificación		6	1,7%	6	0,7%
Prácticas A Tiempo Completo		7	2,0%	7	0,8%
Eventual A Tiempo Parcial Circunstancias De La Producción		196	57,0%	471	55,4%
Conversión A Tiempo Parcial Sin Bonificación		2	0,6%	4	0,5%
Obra O Servicio A Tiempo Completo		9	2,6%	16	1,9%
Eventual A Tiempo Completo Circunstancias De La Producción		90	26,2%	242	28,5%
Totales		344	100,0%	850	100,0%
Hombre	20,0% del total de egresad@s	80	23,3%	142	16,7%
Mujer	80,0% del total de egresad@s	264	76,7%	708	83,3%
Totales		344	100,0%	850	100,0%

4. Reflexiones y conclusiones

En este trabajo, se ha propuesto un método de análisis de la empleabilidad de los egresados del GT de la Universidad de La Rioja (UR), aprovechando el tamaño reducido de la titulación, de la Universidad y de la CA.

El objetivo de este trabajo ha consistido en establecer los sectores de actividad en los que los egresados del GT se colocan, cruzando los datos de los contratos formalizados según la información que consta en el cuadro de mando de la Dirección General de Empleo del Gobierno de La Rioja. Es decir, se analizará empíricamente la empleabilidad de los titulados universitarios del GT.

Este método mejora los anteriormente aplicados, puesto que permite analizar en formato de datos de panel la empleabilidad de los estudiantes.

Según los resultados del análisis, puede concluirse que existe una gran temporalidad en la contratación y que las jornadas a tiempo parcial son las predominantes.

Por otra parte, como cabía de esperar, la inmensa mayoría de los contratos se celebran con empresas de la industria hotelera y enoturística, representada al 100% por las bodegas de la DOC Rioja.

Finalmente, como reflexión para posteriores revisiones del plan de estudios, se debería plantear una reforma profunda dirigida a dotar al alumnado de las competencias específicas más relacionadas con la actividad hotelera y enoturística, más que con competencias transversales relacionadas con la economía, el derecho o la sociología.

El método mejora significativamente los empleados hasta el momento. No obstante, como solo se dispone de datos para la CA de La Rioja, no se sabe si los estudiantes están trabajando en otra CA. Esto es posible que suceda en muchos de los estudiantes del GT de la UR, por cuanto no se ha celebrado en La Rioja ningún contrato con 39 alumnos de los 87 egresados en total. Si se dispusiese de los datos de toda España, el cruce proporcionaría el mapa de inserción completo de los egresados y egresadas del GT de la UR.

Referencias

- ANECA. (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.
- Gamboa, J. y Blanco, L. (2020). Observatorio de la Formación Profesional en España, Informe anual. 2020. Fundación Bankia por la Formación Dual.
- Fernández, L., García, M. y Gaya, M. (2006). Análisis de empleabilidad y perfiles de egresado en las titulaciones de informática en España. XII Jornadas de Enseñanza Universitaria de la Informática, 231-236.
- UR. (22 de octubre de 2019). Página web de la Universidad de La Rioja. Obtenido de <https://www.unirioja.es/estudios/grados/turismo/index.shtml>