



AGROTURISMO

nuevas oportunidades de formación y empleo en Extremadura

Un proyecto innovador
para el área del Agroturismo



AGROTURISMO

nuevas oportunidades de formación y empleo en Extremadura

Un proyecto innovador
para el área del Agroturismo

En el marco de un convenio suscrito en 2010 por el Servicio Extremeño Público de Empleo SEXPE) con la Red Extremeña de Desarrollo Rural (REDEX) se ha ejecutado un proyecto innovador de formación profesional para el empleo en el área del agroturismo en las zonas rurales. El proyecto ha contribuido a justificar y completar la solicitud adicional de calificación de la Escuela Superior de Hostelería de Extremadura como Centro de Referencia Nacional de Agroturismo (CRNA).

La Jornada "Agroturismo, Empleo y Formación" –convocada por la Consejería de Igualdad y Empleo de la Junta de Extremadura y la Red Extremeña de Desarrollo Rural en el Palacio de Congresos y Exposiciones de Mérida el 10 de marzo de 2011– y la presente publicación –"Agroturismo, nuevas oportunidades de formación y empleo en Extremadura. Un proyecto innovador para el área del Agroturismo" – sirven para ofrecer una visión actualizada de las políticas de empleo en Extremadura y en España, reflexionar sobre el agroturismo y el turismo rural como motor de desarrollo y fuente de empleo y como presentación de resultados del proceso para la futura puesta en marcha en Mérida del Centro de Referencia Nacional de Formación Profesional de Agroturismo.

El turismo rural y en concreto el agroturismo se vislumbra como una actividad de desarrollo sostenible que permite mitigar la emigración de las zonas rurales, generar ingresos complementarios en las economías rurales, beneficiarse del intercambio cultural entre el mundo urbano y rural, revalorizar los modelos de vida rural y diversificar la economía. Experiencias desarrolladas en países consolidados en los agroturismos, como Francia o Italia, muestran una rica variedad de ofertas que han generado numerosas actividades, con repercusión en las economías locales y regionales. La regulación y la promoción de las distintas modalidades de agroturismo brindan importantes oportunidades para el empleo y plantean grandes retos en materia de formación, asociados a la investigación, la experimentación, el desarrollo y la innovación.

La Consejería de Igualdad y Empleo y REDEX han contado en este proyecto innovador de formación profesional para el empleo, centrado en el área del agroturismo en las zonas rurales (<http://www.centraagroturismo.com/>), con la colaboración de más de veinte personas expertas de diferentes perfiles y procedencia, del ámbito institucional, asociativo y empresarial, tanto de Extremadura como de fuera de la Comunidad Autónoma: Andalucía, Galicia, Asturias, Aragón, Navarra, varios países europeos, etc.

La relación de las personas integrantes de la red de colaboradores y colaboradoras y de representantes institucionales participantes es la siguiente:

Representantes institucionales:

- Rafael Pacheco Rubio,
Director Gerente del Servicio Extremeño Público de Empleo.
- Gloria González Oyola,
Directora General de Formación para el Empleo.
- Aurelio García Bermúdez,
Presidente de la Red Extremeña de Desarrollo Rural.

Dirección técnica y coordinación:

Junta de Extremadura /SEXPE /DGE: Florencia Cuervo; Virginia Jiménez y David Núñez
REDEX: Margarita Gala Sánchez y José Vicente Moreno Arenas

Coordinación operativa (Grupo RED):

José Francisco Gras, Isabel Palacios, Miguel Ángel Moreno y Marisa Lozano

Grupo de expertos y expertas:

- Marcelino Sánchez (Universidad de Extremadura, Badajoz)
- Juan Ignacio Pulido (Universidad de Jaén)
- José M. Martínez y José Antonio Cruz (ABELORE, Navarra)
- Severino G^a González (Fundación Ecoagroturismo, Asturias)
- Jesús Marco y Marta Monforte (ASETUR/FARATUR, Aragón)
- Guillermo Vergara (Fundación Paideia, Galicia)
- F. Javier Cansinos (RAAR, Rute)
- Juan Oliva (CIO, Mijas)
- Juan Ignacio Rengifo (Universidad de Extremadura, Cáceres)
- Pablo Campos Palacín (CSIC)
- Maribel Ramos Vergeles (Instituto de la Mujer de Extremadura)
- Pilar del Río (TURExtremadura)
- Ana M^a Manjón (DG Turismo)
- Margarita Sánchez, Sandra García, Miguel Murillo y Ana Guerrero (DG Desarrollo Rural)
- Juan Masa (Consejería de Educación)
- Montaña Granados (Cluster Turismo Extremadura)
- Rosa García (UGT Extremadura)
- Ramón Barco (CC.OO. Extremadura)
- José Cruz Llanos (UPA Extremadura)
- Joaquín Perera (ADERCO, GAL Extremadura)
- Carolina Fraile, Fernando Romero y Teresa Gutiérrez (empresarias/o extremeñas/o de turismo).

El dossier adicional de solicitud de calificación en Mérida del Centro de Referencia Nacional en el Área de Agroturismo permite situar los conceptos y las realidades del Agroturismo: antecedentes, panoramas, contextos y experiencias. Las visiones de personas expertas, empresas y grupos de desarrollo se reflejan en opiniones sobre el área, la formación asociada y buenas prácticas. REDEX profundiza el compromiso de dinamizar iniciativas de Agroturismo, ofreciendo desde Extremadura una perspectiva sobre el marco normativo y las pautas para emprender iniciativas en las distintas formas de agroturismos.



Publicación elaborada con las aportaciones del grupo de coordinación, colaboradores/as, expertos y expertas participantes en el proyecto innovador de formación profesional para el empleo en el área del agroturismo en las zonas rurales, enmarcado en el Decreto 143/2010, de 25 de junio, de la Junta de Extremadura.

Edición a cargo de la Red Extremeña de Desarrollo Rural (REDEX), con la dirección técnica de la Consejería de Igualdad y Empleo de la Junta de Extremadura (Servicio Extremeño Público de Empleo, Dirección General de Formación para el Empleo).

Fotografías: Archivo REDEX

Diseño y maquetación: I M Á G I C O

Impresión: I N D U G R A F I C

D.L.



1)	PRESENTACIÓN DEL CENTRO DE REFERENCIA NACIONAL DE AGROTURISMO (CRNA)	7
2)	RESULTADOS PROVISIONALES SOBRE LA DEFINICIÓN DEL ÁREA DE AGROTURISMO, PRINCIPALES CONCLUSIONES	15
3)	INTRODUCCIÓN ACTUALIZADA A LA SITUACIÓN DEL SECTOR DEL AGROTURISMO Y EL CASO DE EXTREMADURA	24
	3.1) HACIA UN NUEVO MODELO DE TURISMO	25
	3.2) LA POLÍTICA EUROPEA DE TURISMO RURAL	27
	3.3) EL TURISMO RURAL EN CIFRAS, EL CASO DE EXTREMADURA	29
4)	ACTUALIZACIÓN DE PROPUESTAS DE ACCIONES FORMATIVAS EN AGROTURISMO DESDE 2011	39
5)	PROCEDIMIENTOS DE PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DEL CRNA	57
6)	LAS SINERGIAS ENTRE LA ESCUELA SUPERIOR DE HOSTELERÍA DE EXTREMADURA Y EL CENTRO DE REFERENCIA NACIONAL	75





1

PRESENTACIÓN DEL CENTRO DE REFERENCIA NACIONAL DE AGROTURISMO
(CRNA)

Han transcurrido dos años desde que en noviembre de 2008 se presentó la solicitud por parte del Servicio Extremeño Público de Empleo (Consejería de Igualdad y Empleo, Junta de Extremadura), para la calificación de la Escuela Superior de Hostelería de Extremadura como Centro de Referencia Nacional de Agroturismo (CRNA). Este intenso período de trabajo ha servido para aquilatar más los argumentos que en su momento justificaban la solicitud, así como para incorporar otros resultados de diferentes acciones, que consolidan y refuerzan ésta, según se expone a continuación.

Las acciones desarrolladas en los últimos años se inician el 18 de mayo de 2008, fecha en la que, con la presencia del ministro de Trabajo e Inmigración, Celestino Corbacho, y el presidente de la Junta de Extremadura, Guillermo Fernández Vara, se comenzaron las obras de la Escuela Superior de Hostelería de Extremadura, que se ha construido en Mérida en unos terrenos de 9.028 metros cuadrados frente al Palacio de Congresos de la ciudad. Se ha continuado con el proceso de construcción y equipamiento del edificio que albergará el futuro Centro de Referencia Nacional, en la Escuela Superior de Hostelería y Agroturismo de Extremadura (ESHAEX), y de forma paralela con la preparación y coordinación de los futuros programas formativos.

Durante este período, se ha procurado especialmente, dada la horizontalidad de las materias, establecer todas las sinergias que pueden reforzar los objetivos y las funciones del Centro de Referencia, tanto en las actividades previstas en la Escuela, como en la participación de diferentes organismos, instituciones y agentes sociales y económicos con interés en este proyecto. En este sentido, hay que mencionar que contarán con ubicación en las instalaciones de la Escuela el Observatorio Regional del Empleo, el Instituto Extremeño de las Cualificaciones y Acreditaciones y la futura Fundación para la Innovación y Formación del Capital Humano de Extremadura.

En definitiva, se ha conseguido configurar un proyecto muy especial con alto valor añadido, que sin duda va a reforzar los objetivos y las finalidades del CRNA.

Se menciona, asimismo, la interesante actividad desplegada por otros departamentos de la Junta de Extremadura que han realizado importantes aportaciones para el impulso del Agroturismo como una actividad económica que pueda enfocarse como una oportunidad de desarrollo para las zonas rurales.

Es el caso de la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural, con el proyecto DEMÉTER, que ha planificado e impulsado la elaboración de un Plan Estratégico de Desarrollo Rural Sostenible Transfronterizo, cofinanciado con el FEDER,

y que se ha desarrollado con la colaboración y el apoyo de la Agencia de Desarrollo Rural do Alentejo. Este estudio ha contado con la participación de gran número de entidades públicas, por la complejidad de los sectores en análisis: Agroturismo, Gastronomía, Ocio y Tiempo Libre, y por su horizontalidad temática. Otro estudio, también impulsado desde esta misma Consejería y en colaboración con la Universidad de Extremadura, ha servido para confeccionar un Plan Estratégico para el Agroturismo en Extremadura, centrado en aspectos de marketing sobre alternativas de configuración del producto.

Finalmente, se refiere el interesante proceso de dinamización iniciado desde el Servicio Extremeño Público de Empleo para los trabajos de puesta en marcha del Centro de Referencia Nacional de Agroturismo en Mérida, que ha conitado la creación de un Grupo de Trabajo específico con presencia de expertos y expertas en materia de agroturismo y turismo rural, nacionales e internacionales, así como con agentes e interlocutores de diferentes materias y perspectivas que han mantenido diversos encuentros y que, ya de forma permanente, colaboran con aportaciones que darán mayor visibilidad al arranque de los trabajos del CRNA, muchas de las cuales se canalizarán a través de la página web creada al efecto: centraagroturismo.com.

En este marco de actividad, fue programada la realización de unas Jornadas para la transferencia de estos resultados y para la difusión del futuro Centro de Referencia.

Toda esta actuación se enmarca en el Decreto 143/2010, de 25 de junio, por el que se ha establecido por la Junta de Extremadura la concesión directa de una subvención a la Red Extremeña de Desarrollo Rural (REDEX), para la ejecución de un proyecto innovador de formación profesional para el empleo en el área del agroturismo en las zonas rurales:

- La subvención se aplica a la ejecución por parte de la Red Extremeña de Desarrollo Rural de un proyecto innovador de formación profesional para el empleo, consistente en la creación de foros para la reflexión, análisis, intercambio de experiencias y elaboración de propuestas sobre formación, cualificación y desarrollo empresarial, enmarcado en el nuevo modelo de formación profesional para el empleo, sobre las distintas zonas rurales de la Comunidad Autónoma de Extremadura en el área del Agroturismo.
- Los foros tienen un carácter multi-agente, de modo que puedan participar en su desarrollo los diversos actores que intervienen en la puesta en marcha y desarrollo de las acciones y planes de formación profesional para el empleo en el ámbito del agroturismo, así como entidades y expertos nacionales

e internacionales que trabajen en iniciativas relacionadas con la formación y el aprendizaje permanente.

- El proyecto incluye la celebración de una jornada técnica que tenga por objeto la difusión de sus productos finales, así como la generación de propuestas, alternativas y sugerencias sobre los resultados de los mismos.

Así, desde el Servicio Extremeño Público de Empleo (Consejería de Igualdad y Empleo, Junta de Extremadura), en convenio con la Red Extremeña de Desarrollo Rural (REDEX) y a través de la Dirección General de Formación para el Empleo, se ha iniciado en 2010 este proceso para la puesta en marcha en Mérida del Centro de Referencia Nacional de Agroturismo, con el trabajo de “Definición del Área, dinamización y acompañamiento en la creación de la red de colaboradores y colaboradoras y diseño de procedimientos de participación”, que incluye diversas actividades:

- Selección de los/as integrantes de la Red de colaboradores y colaboradoras y de los/as representantes institucionales participantes. Contactos previos y convocatoria de las sesiones institucional y de la red de colaboradores/as.
- Análisis documental para la definición del Área de Turismo Rural y Agroturismo y la definición de contenidos formativos y unidades de competencia de cualificación.
- Diseño de la imagen, creación y dinamización de la plataforma web.
- Diseño del programa de las sesiones institucionales y de la red de colaboradores/as, elaboración de herramientas para apoyar las aportaciones individuales en la elaboración del manual de procedimientos de participación y los informes por parte del Grupo de Expertos/as Colaboradores/as.
- Conducción de las sesiones presenciales, institucional y con la Red de Colaboradores y Colaboradoras, para el diagnóstico y la generación de propuestas a corto plazo y estratégicas, elaboración de reportes y devolución a los/as participantes. En las sesiones presenciales, la Dirección General de Formación para el Empleo intervendrá en la presentación de los objetivos y de la dinámica de las sesiones y sobre las claves de la propuesta del Centro en Mérida. Cumplimentación de fichas (modelo aportado en la sesión presencial) para la elaboración de catálogo de recursos y compromiso con el Centro.
- Visitas a experiencias relacionadas con el Área.
- Aportación de informes (con guión de referencia aportado tras la sesión presencial) con sugerencias para la definición del Área de Turismo Rural y Agro-

turismo y la definición de contenidos y unidades de competencia y cualificación.

- Gestión y seguimiento de las elaboraciones individuales y aportaciones de las personas participantes en los grupos institucional y de personas expertas integrantes de la Red de Colaboradores/as con posterioridad a las sesiones presenciales.
- Selección de bibliografía y análisis documental (para la elaboración del informe final) y emisión de informes, reportes (de las sesiones presenciales y de los informes) y memoria, incluido documento entregable final en versiones preliminar para contrastación y definitiva del manual de participación y de la definición del Área de Turismo Rural y Agroturismo y de contenidos formativos y unidades de competencia de cualificación.
- Jornada de Presentación de Resultados.

SOLICITUD DE CALIFICACIÓN DEFINITIVA PARA EL CENTRO DE REFERENCIA NACIONAL DE AGROTURISMO DE MÉRIDA

EL SERVICIO EXTREMEÑO PÚBLICO DE EMPLEO (Consejería de Igualdad y Empleo de la Junta de Extremadura) SOLICITA LA CALIFICACIÓN DE LA ESCUELA SUPERIOR DE HOSTELERÍA Y AGROTURISMO DE EXTREMADURA COMO CENTRO DE REFERENCIA NACIONAL EN LA FAMILIA PROFESIONAL DE HOSTELERÍA Y TURISMO, EN EL ÁREA PROFESIONAL DE AGROTURISMO, para lo cual se entrega el siguiente Dossier adicional al de solicitud de calificación provisional, presentado en noviembre de 2008, de acuerdo con las orientaciones establecidas al respecto por el Servicio Público de Empleo Estatal y la Dirección General de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente de la Consejería de Educación de la Junta de Extremadura

La caracterización del proyecto se recoge así en el Dossier de solicitud de calificación en Mérida del Centro de Referencia Nacional en el Área de Agroturismo (noviembre de 2008):

Tal como marca el Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional, serán considerados Centros de Referencia Nacional aquellos centros públicos que, reuniendo las condiciones establecidas en el presente real decreto, realicen acciones de innovación y experimentación en materia de formación profesional, especializados en los diferentes sectores productivos,

a través de las familias profesionales reguladas en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, modificado por Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre, sin perjuicio de las competencias en materia de innovación y experimentación que tengan otras Administraciones públicas.

Según el Real Decreto mencionado, los fines de los Centros de Referencia Nacional, en el ámbito de la familia profesional en el que desarrollen su actividad, son:

- a) Observar la evolución y las necesidades de cualificación del sistema productivo, y contribuir a la actualización y desarrollo de la formación profesional para adaptarla a dichas necesidades.
- b) Aplicar y experimentar proyectos de innovación en materia de formación profesional en lo referido a la impartición de acciones formativas, información y orientación profesional, evaluación y acreditación de competencias profesionales y otras con valor para el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.
- c) Servir de enlace entre las instituciones de formación e innovación y los sectores productivos, promoviendo la comunicación y difusión del conocimiento en el ámbito de la formación profesional.
- d) Proporcionar al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional la información que requiera para su funcionamiento y mejora.

Y sus funciones:

- 1) Observar y analizar, a nivel estatal, la evolución de los sectores productivos, para adecuar la oferta de formación a las necesidades del mercado de trabajo.
- 2) Colaborar con el Instituto Nacional de las Cualificaciones en la actualización del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.
- 3) Experimentar acciones de innovación formativa vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para validar su adecuación y, en su caso, elaborar contenidos, metodologías y materiales didácticos para proponer su actualización.
- 4) Colaborar y, en su caso, realizar estudios necesarios para elaborar certificados de profesionalidad, así como participar en la realización,

custodia, mantenimiento y actualización de sus pruebas de evaluación.

- 5) Estudiar la idoneidad de instalaciones, equipamientos y medios didácticos, desarrollar técnicas de organización y gestión de la formación y proponer la aplicación de criterios, indicadores y dispositivos de calidad para centros y entidades de formación.
- 6) Colaborar con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como con las Comisiones Paritarias constituidas al amparo de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.
- 7) Establecer vínculos de colaboración, incluyendo la gestión de redes virtuales, con institutos y agencias de cualificaciones autonómicas, universidades, centros tecnológicos y de investigación, Centros Integrados de Formación Profesional, empresas, y otras entidades, para fomentar la investigación, innovación y desarrollo de la formación profesional, así como para observar y analizar la evolución de las bases científicas y tecnológicas relacionadas con los procesos de formación o con el sector de referencia
- 8) Participar en programas e iniciativas internacionales en su ámbito de actuación.
- 9) Contribuir al diseño y desarrollo de planes de perfeccionamiento técnico y metodológico dirigidos al personal docente o formador, expertos y orientadores profesionales, así como a evaluadores que intervengan en procesos de reconocimiento de competencias profesionales.
- 10) Colaborar en el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales, de acuerdo con el desarrollo del artículo 8 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- 11) Realizar cuantas otras funciones análogas les sean asignadas relacionadas con los fines descritos.





2

RESULTADOS PROVISIONALES SOBRE LA DEFINICIÓN DEL ÁREA DE
AGROTURISMO, PRINCIPALES CONCLUSIONES

Los trabajos de puesta en funcionamiento en Mérida del Centro de Referencia Nacional de Agroturismo (Escuela Superior de Hostelería y Agroturismo de Extremadura) comprenden un área de intervención y de formación que ha comenzado a ser definida –como punto de partida y en la correcta identificación de las potencialidades que encierra–, para el establecimiento de retos prioritarios en el desarrollo del futuro Centro de Referencia Nacional.

CONCEPTOS PRESENTES EN LA DEFINICIÓN DEL ÁREA

A partir de las definiciones de Turismo en el medio rural o Turismo de naturaleza cultural, la adopción del concepto de sostenibilidad como eje fundamental para definir el futuro Centro de Referencia Nacional es un reto necesario e ilusionante.

Lo es para un proyecto de formación dirigido tanto al actual sector de turismo rural, con una oferta de alojamiento relevante pero con evidentes señales de agotamiento, y que precisa adaptarse a nuevas formas de entender la oferta y los cambios en las pautas de consumo, como a nuevas experiencias innovadoras y creativas que potencien aquellos elementos singulares del territorio en un sentido amplio (ambiental, cultural, social, económico...) en torno a un modelo de "Turismo sostenible en el medio rural".

Para la definición del área que desarrollará el futuro Centro de Referencia Nacional de Agroturismo de Extremadura se ha desgranado, principalmente, el concepto de turismo rural y, en menor medida, el de turismo de naturaleza cultural, antes de ahondar en el concepto de turismo sostenible en el medio rural.

Se tienen en cuenta, para analizar el campo definitorio del fenómeno, dos ámbitos: espacial y de equipamientos turísticos. En síntesis, los esfuerzos que se hagan por acotar el ámbito en que se mueve este turismo, con fronteras laxas o rígidas, contribuirán a reconocer de un modo más sencillo el público objetivo sobre los que deben gravitar las acciones formativas. Teniendo en cuenta los límites espaciales, puede hablarse de "Turismo en el Medio Rural". La definición operativa del área ha de ser multicriterio para incluir a todos los visitantes de espacios agrícolas y forestales. Estos espacios son todos trabajados, por lo que integran paisaje, cultura, biodiversidad, gastronomía y construcciones agrarias de alto valor tradicional. Así, una segunda definición que puede integrar estas dimensiones es la de "Turismo de naturaleza cultural".

Desde nuestra perspectiva, reforzar la interrelación entre turismo rural y producción agropecuaria con criterios de sostenibilidad (agricultura cam-

pesina, producciones locales y ecológicas, recuperación de los oficios tradicionales y de las prácticas ligadas a estos oficios...) es la base fundamental del concepto de agroturismo, y por lo tanto favorecerá la conservación del modelo tradicional agrícola y ganadero, el mantenimiento de pobladoras/es en el medio rural y por lo tanto la supervivencia de determinados territorios rurales y la consolidación de ese modelo de turismo sostenible en el medio rural.

APROXIMACIÓN A LA REALIDAD DEL TURISMO RURAL Y EL AGROTURISMO Y A LA SITUACIÓN ACTUAL EN EXTREMADURA Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

No se trata de resolver en la presente memoria el debate, sin duda importante, sobre la definición y naturaleza del turismo rural en la puesta en marcha del futuro Centro de Referencia Nacional de Agroturismo, pero es lógico que se opte por una definición que sea operativa y que no cierre este debate. La dispersión de las legislaciones turísticas en las Comunidades Autónomas dificulta hacer una definición igual para todas ellas. Quizás la puesta en marcha de este Centro brinde la ocasión de abordar la cuestión.

Los nuevos usos del medio rural, y de lo agrario en particular, abundan en la necesidad de redimensionar lo que se pueda considerar turismo rural y agroturismo. Se conoce como turismo rural la actividad turística que tiene lugar en un espacio rural, ya sea en localidades pequeñas o en las zonas próximas a las ciudades pero alejadas de su casco urbano. En España, cada Comunidad Autónoma ha desarrollado su legislación propia sobre turismo rural. Y abundan la desigualdad y la confusión. Las competencias autonómicas en la materia de legislación turística ha generado un entramado de definiciones relacionadas con la oferta alojativa en el medio rural que dificultan cualquier definición sencilla y convergente para el conjunto del Estado.

En esta línea, el agroturismo, tradicionalmente entendido como el turismo rural que se produce en la granja activa y asociado a la complementariedad de rentas, posibilita la participación del turista en las diferentes actividades agropecuarias o en actividades complementarias específicas. Muy ligado al alojamiento y la restauración, es un tipo de turismo rural muy desarrollado en Francia, Italia, Reino Unido, Austria, Alemania... Así, este concepto encierra un binomio imprescindible desde el punto de vista de la oferta: actividad agropecuaria local y acogida.

Desde la perspectiva de interrelación entre Turismo, Agricultura y Medio Ambiente, el modelo a seguir debe circunscribirse a la sostenibilidad del medio

rural en base a una multifuncionalidad vista desde la persona emprendedora rural hasta el propio territorio donde actúa. El agroturismo debe ser protagonizado por los/as agricultores/as y/o ganaderos/as. Se considerará agricultores/as y/o ganaderos/as los que obtienen rentas procedentes de la actividad agraria, y en todo caso como lo determine la legislación en cada en cada momento.

Las rentas del agroturismo serán consideradas como rentas agrarias, atendiendo a las necesidades de diversificación, exclusivamente a los efectos de obtener la calificación de agricultor/a o ganadero/a, sin interferir con las obligaciones fiscales. Pero tiene que haber excepciones, porque la vida sigue y el mundo se mueve más deprisa que nuestras discusiones y reglamentaciones. Tiene que autorizarse a aquellos propietarios/as que bien por jubilación o por otra circunstancia, no estén reconocidos como agricultores o ganaderos y ofrezcan un producto de agroturismo notorio y con un plan de aprovechamiento adecuado.

Para afrontar este tema, experiencias como "Accueil Paysan" anteponen el compromiso con el territorio a otras cuestiones, y denominan "Actores Rurales" a esas personas que "por su actividad agraria para cubrir las necesidades de su actividad de acogida (productos para servir en su mesa), por su estrategia ambiental (valorización forestal, senderos interpretativos de flora, fauna, etnografía...), o de patrimonio cultural y de revitalización de un pueblo, contribuyen a la valorización y la sostenibilidad del espacio rural. Premian para ello estas tres dimensiones: la relación con el territorio –vive en el pueblo (conoce, gestiona y hace descubrir su entorno), ofrece a los huéspedes sus propias producciones (huerto, fruta, huevos...) y mantiene relaciones con productores locales–; la forma de recibir –con su presencia in situ y la aportación de sus conocimientos artesanos, ambientales, culturales...–, y el criterio ético, su apuesta por el modelo de vida y la producción agraria sostenible.

También se recurre al ámbito del planeamiento urbanístico, para contribuir a la definición de las modalidades de turismo en el medio rural. Así, el llamado "suelo rústico" en los planeamientos urbanísticos antiguos y hoy Suelo no Urbanizable, es un concepto que se utiliza para referirse a aquellos suelos cuyo destino principal son los usos y aprovechamientos relacionados con la silvicultura, la agricultura y la ganadería de tal modo que cualquier otro uso que implique la implantación de núcleos rurales o la ampliación de los núcleos existentes, precisa de la revisión del planeamiento urbanístico del municipio correspondiente.

Después de estas aproximaciones globales, se especifica a continuación el caso de Extremadura, futura sede del Centro de Referencia Nacional y donde

según la Ley 45/2007, de 13 de diciembre para el desarrollo sostenible del medio rural, cualquier actividad de turismo rural debe “enmarcarse en el modelo de desarrollo sostenible que se pretende para el mismo”:

toda política rural debe buscar el logro de una mayor integración territorial de las zonas rurales, facilitando una relación de complementariedad entre el medio rural y el urbano, y fomentando en el medio rural un desarrollo sostenible.

Entre el conjunto de medidas que propone para ello está fomentar el turismo rural, en particular a través de una adecuada ordenación de la oferta y la mejora de la demanda turística, con una atención preferente al fomento de un turismo sostenible en las zonas rurales prioritarias y, al agroturismo o turismo ligado a la actividad agraria.

También en Extremadura, el agroturismo se encuentra regulado en el Decreto 87/2007, de 8 de mayo, de ordenación y clasificación del alojamiento turístico en el medio rural y que modifica lo dispuesto en el anterior Decreto, el 120/1998, de 6 de octubre, de ordenación del alojamiento turístico en el medio rural, en el que se distingue entre casas rurales, hoteles rurales y apartamentos rurales.

El alojamiento agroturístico debe prestarse en establecimiento ubicado en el medio rural, integrado en explotación agraria y estar constituido por una vivienda de arquitectura dotada con las instalaciones y servicios mínimos establecidos.

Define el agroturismo como “los servicios turísticos prestados en las explotaciones agrarias, siempre que esta actividad sea complementaria con la agraria habitual y principal. Cuando en la actividad de agroturismo se preste alojamiento, con o sin manutención, éste se regirá por lo establecido para las casas rurales, pudiendo exhibir la denominación de agroturismo acompañado a la casa rural”. Este nuevo Decreto, anterior a la promulgación de la Ley 2/2011, de 31 de enero, de desarrollo y modernización del turismo de Extremadura, presenta el agroturismo como una actividad y no como un tipo de alojamiento, quizás en un intento de que sirva de complemento a alojamientos ya establecidos.

La nueva ley menciona, dentro de los objetivos del fomento del turismo, que las Administraciones Públicas de Extremadura con competencias en materia turística otorgarán preferencia a los proyectos y acciones que fomenten y potencien el turismo rural, el de naturaleza y el agroturismo. En los sucesivos decretos que desarrollen esta ley se perfilará el modelo de desarrollo agroturístico para la región.

En este sentido, hay una serie de retos que deberían ser tenidos en cuenta para aprovechar el potencial del agroturismo:

- Mejorar en la descripción y presentación de la oferta (gestión empresarial, marketing y publicidad).
- Diferenciación frente a otras posibilidades de turismo similar (creación de una marca).
- La formación de personal en atención al turista y desarrollo de operadores turísticos locales.

Asimismo y para completar este apartado de aproximación a la realidad del turismo rural y el agroturismo, se destaca la perspectiva de la igualdad de género en el medio rural.

El turismo rural y el agroturismo se vislumbra como una actividad que permite mitigar la emigración de las zonas rurales, generar ingresos complementarios en las economías rurales, beneficiarse del intercambio cultural entre el mundo urbano y rural, revalorizar los modelos de vida rural y diversificar la economía. De éstos, se resaltan los aspectos vinculados a la intensidad de la emigración de las mujeres de los entornos rurales –con las consecuencias que este fenómeno comporta respecto a la supervivencia del medio-, y la diversificación de la economía –como uno de los aspectos clave para ofrecer oportunidades laborales a las mujeres.

Es evidente que las causas de este éxodo rural, como las de cualquier otro fenómeno social de importancia, obedecen a más de un motivo y presenta singularidades diferentes en zonas distintas. Pero es indudable que una razón prevalece sobre las demás en la mayoría de los casos: la falta de un empleo de calidad que garantice la obtención de recursos económicos y satisfaga unos niveles mínimos de desarrollo personal y profesional.

Las Iniciativas LEADER, LEADER II, LEADER + y el programa PRODER han supuesto un impulso muy importante a este sector tanto en Extremadura como en el resto de España. De hecho, el análisis interno de las inversiones de las mujeres en el marco de la Iniciativa LEADER II revela que el turismo rural supone el 66% de la inversión, así como el 40% del número de proyectos y es, por tanto, el sector protagonista en este sentido. No obstante, este sector pierde peso en el caso de la actividad empresarial de las mujeres en la Iniciativa LEADER Plus. Sin embargo, la viabilidad y perdurabilidad en el tiempo de dichas inversiones no ha sido suficientemente analizado.

En este sentido, diversos estudios realizados en la segunda mitad de los 90 y la última década sobre el papel de las mujeres en el turismo rural –funda-

mentalmente, sobre servicios de alojamiento-, han puesto de manifiesto que, de forma general, las mujeres que actualmente participan en este sector productivo no entienden esta ocupación como un "trabajo real", sino que perciben que el trabajo del turismo rural es una extensión de las tareas domésticas y una extensión hacia los huéspedes del cuidado de los miembros de la familia, de tal forma que su actividad sigue siendo considerada como una "ayuda" y nunca como el "ingreso principal". Estos resultados, sin embargo, están condicionados por otras variables como la formación, de tal forma que en la medida que el nivel formativo es mayor, el reparto de tareas vinculadas con el mantenimiento y gestión del alojamiento es menos segregado.

Por otra parte, estos estudios también han puesto de manifiesto que el turismo rural permite a las mujeres una escasa autonomía económica, dado que la proporción de ingresos generados dentro del total de los ingresos familiares es baja, y en segundo lugar, porque las mujeres no suelen percibir un salario por su trabajo, sino que obtienen unos ingresos irregulares orientados a la economía familiar.

Teniendo en cuenta todos estos aspectos, la profesionalización de la actividad es necesaria y la potencial puesta en marcha del Centro de Referencia Nacional de Agroturismo en Extremadura muy positiva.

Se constata, como conclusión, que existe una diferencia generalizada de criterios según regiones, así como un uso inexacto de términos como agroturismo, turismo rural y alojamiento rural. Es fundamental delimitar los conceptos, distintos pero totalmente alineados, como son el turismo rural y el agroturismo.

Se hace preciso que el Centro de Referencia Nacional trabaje sobre un criterio de "agroturismo" común a nivel nacional, aunque sea sobre el concepto y no sobre la denominación, que puede tener diferentes variables según CC.AA. Por otro lado, incluso si se habla de agroturismo en un sentido estricto es interesante promoverlo incardinado con otras formas afines como enoturismo, etnoturismo, permacultura, ecoturismo, turismo ornitológico...

Retos prioritarios para el desarrollo del área desde el Centro de Referencia Nacional de Agroturismo son:

flexibilidad y anticipación ante los cambios de tendencias y el acompañamiento a las personas emprendedoras en la creación y consolidación de sus iniciativas en el marco de un modelo de turismo sostenible para el medio rural;

priorizar los contenidos más novedosos de la oferta, más que las características del alojamiento y los servicios;

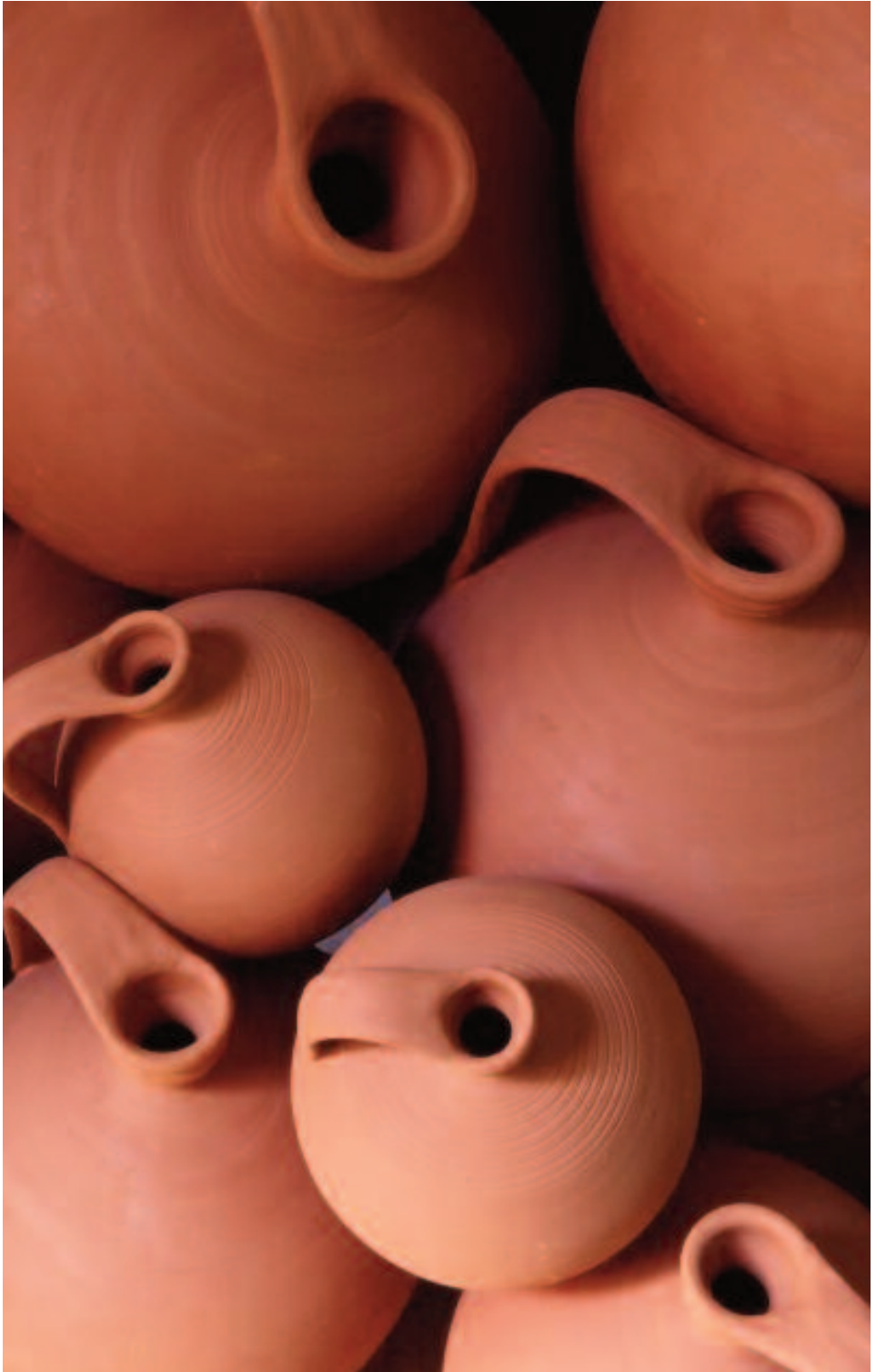
permitir el intercambio y la relación entre los diferentes actores en el medio rural (productores/as agrarios, restauradores, hoteleros y animadores culturales/ambientales...).

El agroturismo se conoce como un "turismo específico", es decir, responde a motivaciones específicas de la demanda, que van más allá del mero disfrute del tiempo libre. Normalmente, el agroturista, salvo el ocasional, mantiene un cuadro motivacional en el que priman el contacto con el mundo rural, la participación en las tareas tradicionales del campo, el interés por conocer la cultura y costumbres de nuestros ancestros, etc. Es un cuadro motivacional complejo cuya satisfacción también requiere de esfuerzo por parte de la oferta: esfuerzo en el proceso de producción turística, esfuerzo en la prestación de servicios, y, finalmente, esfuerzo para el posicionamiento de un producto que es minoritario y que requiere de un esfuerzo considerable en la búsqueda de los mercados de origen.

La sostenibilidad implica un equilibrio entre la preservación de los recursos (naturales y culturales), la eficiencia económica y la equidad social. La sostenibilidad no es una estrategia per se, sino que implica el cambio del paradigma en los procesos de consumo y de producción. No puede asociarse con un proyecto acabado ni supone una meta y tampoco puede identificarse con un estado ideal, prácticamente utópico. Se trata, por tanto, de un proceso de cambio cualitativo, abierto y en continua evolución; de un proceso de transición hacia un nuevo marco de relaciones entre los seres humanos y la naturaleza, y entre nosotros mismos, que exige nuevos fundamentos teóricos, soportes analíticos y planteamientos operativos, en la medida en que el marco conceptual tradicional presenta importantes limitaciones para afrontar con garantías este proceso.

El campo de acción es muy amplio y está directamente relacionado con las nuevas políticas europeas de desarrollo rural, hacia las que se va reorientando paulatinamente la Política Agraria Común (PAC).

Y es aquí en donde el CRN puede encontrar su valor diferencial, en su capacidad para "formar para la sostenibilidad", en el ámbito del agroturismo.





3

INTRODUCCIÓN ACTUALIZADA A LA SITUACIÓN DEL SECTOR DEL AGROTURISMO
Y EL CASO DE EXTREMADURA

3.1 Hacia un nuevo modelo de turismo

Los incesantes cambios de tendencias que se están produciendo en el escenario actual del turismo apuntan, en esencia, hacia una nueva manera de turismo experiencial, sea cual sea el entorno elegido. La coyuntura de crisis global abre al mundo rural de forma muy específica un conjunto de expectativas, que exigen una adecuada planificación para su correcto y eficaz aprovechamiento.

El recorte en el gasto, motivado por la disminución del poder adquisitivo colectivo, a pesar de que pueda ser considerado contraproducente en otros segmentos turísticos, sin embargo en el caso del turismo en el medio rural, puede producir un efecto positivo si se gestiona con oportunidad y eficacia, puesto que el cambio de tendencias que se está produciendo lo favorecen claramente, en detrimento de los grandes desplazamientos.

Más allá de las consecuencias inmediatas, la situación actual pone en evidencia la necesidad de afrontar un proceso que marca una evolución de los modelos económicos basados en la especulación a sistemas de economía que tendrán que apoyarse en modelos sociales y sectores productivos alternativos.

Parece claro que la tendencia hacia la vida natural, la búsqueda del contacto con la naturaleza por motivos de armonía física y mental, el contacto con la vida local, con la gente del lugar y su cultura, el retorno a la alimentación y a la vida saludable... constituyen demandas de la sociedad actual que encuentran en el turismo que se realiza en el medio rural uno de sus principales cauces de expresión.

La "sostenibilidad" en el turismo implica disfrutar a conciencia, dotando de sentido a unos días de descanso: descubriendo joyas naturales escondidas en los pueblos, volviendo a disfrutar de la cocina tradicional casera con los productos de la zona, alojarse en granjas certificadas, experimentar tareas en contacto con la naturaleza ya olvidadas ...

La mayoría de los lugares preferidos para vacaciones por las clases medias-altas de Europa son los entornos naturales y tranquilos. Además, cada vez en mayor número, existe un gran interés por realizar actividades que les hagan sentirse útiles.

Este fenómeno también está relacionado con el proceso demográfico de envejecimiento de la población que sufre Europa. Las personas entre edades comprendidas entre 50 y 60 años, que constituyen un importante nicho de mercado, quieren vivir en armonía durante su tiempo libre, tanto con su cuerpo como con la naturaleza.

Y es en este nuevo escenario de tendencias y cambios en el que el Agroturismo cobra especial protagonismo, por cuanto es una actividad con gran potencial para sumergirse en la esencia del territorio y hacerlo desde la experiencia.

El turista puede conocer la cultura, la tradición, las costumbres y el carácter de un pueblo de manera vivencial, y no a través de lecciones teóricas o de recreaciones artificiales. Este es el hecho que marca el atractivo de la actividad agroturística y su carácter diferencial. En una sociedad urbana marcada por un ritmo de vida acelerado y con dificultad para las relaciones personales que no pasen por redes virtuales, el Agroturismo es una modalidad de turismo rural con amplio potencial para generar actividad económica y social.

El Agroturismo con las actividades de servicios relacionadas con la Gastronomía, el Ocio y el Tiempo Libre, constituye una oportunidad estratégica para el medio rural, con amplio margen para optimizar su capacidad para generar recursos económicos, crear empleo e incrementar la actividad social.

En este contexto descrito más arriba, **al Agroturismo se le adivina un enorme potencial de crecimiento como elemento de desarrollo económico del sector primario y social del medio rural**, pero que aún está por explotar. Este tipo de turismo puede suponer un importante impulso para los espacios rurales, como motor de desarrollo, como elemento complementario de otras actividades de carácter tradicional como la agricultura, la ganadería, la artesanía, la pequeña industria... Y no sólo debe valorarse desde una perspectiva económica, ya que también implica beneficios importantes desde una perspectiva social, cultural e incluso medioambiental. Para alcanzar estos objetivos es necesario actuar bajo los criterios de sostenibilidad, esto es, haciendo posible el desarrollo continuado en el tiempo y preservando estos recursos, así como la sociedad, la cultura y el medio ambiente local.

No obstante, se dan casos paradigmáticos, sin ir más lejos el de Extremadura, que a pesar de ser una región tradicionalmente agraria y que cuenta productos de gran potencial para generar actividad por su calidad, exclusividad y proliferación en el territorio (ganado bravo, caballo de pura raza español, el ibérico, el queso, el aceite...), sin embargo no puede decirse que, por el momento, cuente con una oferta agroturística que dé todo su valor a estas potencialidades.

En el transcurso de la reciente Conferencia mundial contra el cambio climático, la Organización Mundial del Turismo propuso una importante contribución acerca de cómo el turismo puede realizar un importante aporte a una economía mundial más sostenible.

Para acceder a estas oportunidades de mercado es imprescindible atajar los desafíos que se plantean en este ámbito. En este escenario, cobran especial relevancia los objetivos y funciones del CRNA.

El turismo en el medio rural abarca toda una serie de conceptos que se asocian a diferentes formas de actividad turística que se realizan en el espacio rural (ecoturismo, agroturismo, turismo verde, turismo ornitológico, ecogastroonomía...) y que se fundamenta en las condiciones ambientales, normalmente se trata de territorios donde predominan espacios naturales o agrícolas con baja densidades de población; económicas, dado que la actividad turística se desarrolla en un contexto de escaso desarrollo económico, y culturales, puesto que se trata de áreas que conservan su idiosincrasia local y su autenticidad tradicional.

A pesar del desarrollo desigual que presenta, no sólo en nuestro país, sino también en el entorno europeo, sin embargo hay una coincidencia tanto de fines como de objetivos para aprovechar las potencialidades que encierra.

Debido a este carácter diverso y a la gran extensión territorial que abarca tanto en el ámbito nacional como europeo, y a las diferencias existentes en cada región analizada, es conveniente analizar y delimitar conceptualmente esta actividad, tarea que está previsto abordar en los primeros trabajos del CRNA.

3.2 La política europea de turismo rural

Hasta ahora, el medio rural ha recibido un importante impulso por parte tanto de las instituciones europeas como de los Estados y los gobiernos regionales, si bien estas inversiones públicas se han realizado a través de iniciativas privadas que han beneficiado a un gran número de pequeños propietarios que precisan de formación adecuada para ofrecer lo que demanda el mercado.

Asimismo, los objetivos de la política comunitaria rural han servido para ayudar a mantener las poblaciones rurales y los bienes patrimoniales culturales y medioambientales. Pero con todo ello se es consciente de la falta de estructuración y planificación necesarias, así como de la falta de profesionalización de los diferentes actores que intervienen en este ámbito.

Por tanto, continúa siendo un objetivo prioritario el mantenimiento de este segmento turístico que permite una pluriactividad en el medio rural como vía

para fijar la población, también como recurso contra la masculinización preponderante y contra la falta de reemplazo generacional.

El desarrollo integrado de las áreas rurales es percibido como una salida a la crisis generalizada de nuestros días. Por ello la formación de los recursos humanos es un factor de gran trascendencia para conseguir la competitividad necesaria que permita extender los beneficios.

Hasta ahora se ha trabajado con una focalización excesiva en la oferta de alojamientos, para la que no se exigía ni formación específica ni experiencia, pero a medio plazo se ha constatado que esta no es la orientación apropiada.

El turismo rural no es un producto cerrado en sí mismo, sino que está interconexionado con todas las actuaciones que se producen en dicho ámbito espacial: agricultura, gastronomía, artesanía...

No es sólo un turismo de alojamientos sino que presenta grandes posibilidades en la oferta de los activos rurales. Y la competitividad que se logre dependerá en buena medida de su estructuración y de la planificación, en las que la formación tiene un papel clave.

Las grandes diferencias existentes reclaman un análisis riguroso de los mercados que hasta ahora no se ha abordado. Aunque se vislumbre una posible fase de expansión ligada a estas nuevas tendencias vitales y de consumo, sin embargo queda un largo camino por recorrer.

En el Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo se usa el concepto nuevos yacimientos de empleo para referirse a 17 ámbitos sectoriales donde aparecen oportunidades para nuevos empleos.

Entre estos nuevos yacimientos aparece el turismo rural y otros nuevos tipos de turismo, incluyendo los servicios de acompañamiento y acogida, servicios telemáticos. Otras áreas que aparecen son las relacionadas con la valorización del patrimonio cultural y el desarrollo de la cultura local, vinculados al turismo rural. También la protección de las áreas naturales.

Estos yacimientos están considerados por la Comisión Europea como actividades de intensidad elevada en las posibilidades de creación empleo, que además presenta condiciones ventajosas para el fomento del asociacionismo y para las oportunidades laborales de mujeres y jóvenes rurales.

Sin embargo hemos de ser conscientes de que estos empleos de futuro se encuentran con dificultades de carácter económico-financieras, formativas, jurídico-administrativas, de comercialización... Por tanto la concreción de estas

oportunidades depende de un conjunto de factores, entre los que juega un importante papel la intervención pública y en la que la formación es un elemento indispensable.

Es evidente que la actividad turística española ha alcanzado una significación cualitativa y cuantitativa de gran dimensión. Sin duda cualquier circunstancia que en el contexto actual afecte a esta importante industria de nuestro país puede resultar importante para la sociedad y por ello deben establecerse permanentemente mecanismos de observación y control.

La formación como parte de un sistema, en el que además existen signos de fragilidad, puede influir de manera decisiva e inmediata. Puede afirmarse en términos matemáticos que el turismo es función directa de la formación: no puede hablarse de desarrollo turístico sin formación. Por ello obligatoriamente debe plantearse una estricta vigilancia en el marco de los procesos formativos.

No debería abordarse un proyecto de crecimiento o de reestructuración del sector turístico, sin considerar las influencias de una clase u otra de modelo de formación. Y en el espacio turístico hay que considerar especialmente, que la esencia misma de la actividad, reside en la prestación de servicios, fundamentalmente a una clientela que de antemano espera una esmerada atención.

El crecimiento rápido de la demanda exige recursos humanos cualificados que puedan atender a las cada vez más exigentes necesidades del cliente. La oferta formativa del sector de la Hostelería y del Turismo es amplia, pero no está dirigida específicamente a este nuevo tipo de actividades, por lo que es preciso adoptar soluciones para la formación y educación turística que incluyan medidas eficaces y de calidad.

Asimismo es imprescindible la anticipación a las nuevas profesiones emergentes a través de un estudio cuidadoso de las tendencias del mercado.

3.3 El turismo rural en cifras, el caso de Extremadura

Al objeto de ilustrar la situación real de la oferta y de la demanda de este sector turístico, se realiza un repaso por cifras oficiales del Instituto Nacional de Estadística (INE), centrándolo en el caso de Extremadura, que como se ha dicho tiene potencialidades más que exclusivas para el desarrollo de este sector de actividad, a la vez que una importante oferta de alojamientos en el medio rural extendidos en red por todo el territorio, que constituyen un importante referente para esta apuesta productiva.



Desde el lado de la demanda, se van a examinar diferentes gráficos que confirman el crecimiento exponencial de turistas que prefieren el alojamiento en el medio rural frente al convencional hotelero en el medio urbano.

Se observan momentos de crecimiento excepcional de la demanda, como sucedió en el año 2006, que ponen de relieve esa tendencia viajera analizada anteriormente.

Las cifras de 2009 y también de 2010 han sido buenas, a pesar del retroceso que ha sufrido el turismo en todos su segmentos, con lo que se puede anticipar un comportamiento bueno, que es necesario incrementar para poner en valor todos los recursos agroganaderos que aún están por explotar.

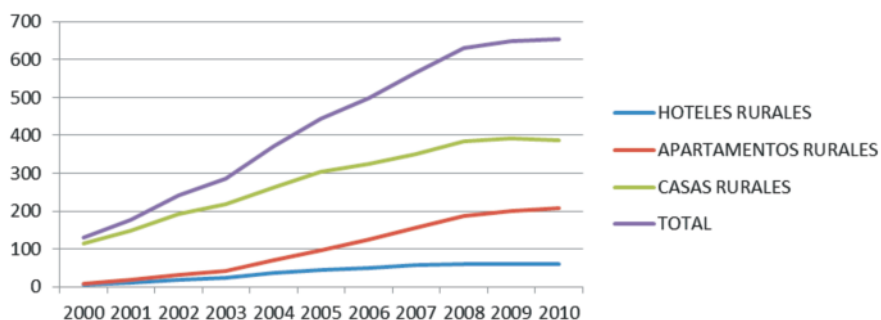
Establecimientos

Evolución de la oferta de alojamientos de turismo rural en Extremadura por tipo, número de establecimientos y plazas: 2000-2010 (agosto)

		BADAJOZ		CÁCERES		EXTREMADURA	
		Nº	PLAZAS	Nº	PLAZAS	Nº	PLAZAS
2000	HOTELES RURALES	2	50	4	79	6	129
	APARTAMENTOS RURALES	0	0	8	96	8	96
	CASAS RURALES	24	201	91	807	115	1008
	TOTAL	26	251	103	982	129	1233
2001	HOTELES RURALES	3	70	7	135	10	205
	APARTAMENTOS RURALES	2	38	16	148	18	186
	CASAS RURALES	29	223	119	1033	148	1256
	TOTAL	34	331	142	1316	176	1647
2002	HOTELES RURALES	3	70	16	343	19	413
	APARTAMENTOS RURALES	5	104	27	372	32	476
	CASAS RURALES	39	313	153	1300	192	1613
	TOTAL	47	487	196	2015	243	2502
2003	HOTELES RURALES	3	70	21	491	24	561
	APARTAMENTOS RURALES	5	104	38	674	43	778
	CASAS RURALES	42	324	176	1475	218	1799
	TOTAL	50	498	235	2640	285	3138
2004	HOTELES RURALES	6	146	32	774	38	920
	APARTAMENTOS RURALES	6	124	64	1017	70	1141
	CASAS RURALES	49	379	214	1768	263	2147
	TOTAL	61	649	310	3559	371	4208
2005	HOTELES RURALES	7	166	37	916	44	1082
	APARTAMENTOS RURALES	10	166	87	1354	97	1520
	CASAS RURALES	57	443	246	2041	303	2484
	TOTAL	74	775	370	4311	444	5086
2006	HOTELES RURALES	7	168	42	1011	49	1179
	APARTAMENTOS RURALES	12	199	112	1797	124	1996
	CASAS RURALES	64	491	261	2167	325	2658
	TOTAL	83	858	415	4975	498	5833
2007	HOTELES RURALES	10	223	48	1167	58	1390
	APARTAMENTOS RURALES	13	201	144	2285	157	2486
	CASAS RURALES	70	540	280	2363	350	2903
	TOTAL	93	964	472	5815	565	6779
2008	HOTELES RURALES	11	239	48	1177	59	1416
	APARTAMENTOS RURALES	17	303	169	2583	186	2886
	CASAS RURALES	82	666	303	2571	385	3237
	TOTAL	110	1208	520	6331	630	7539
2009	HOTELES RURALES	12	261	48	1152	60	1413
	APARTAMENTOS RURALES	19	331	180	2821	199	3152
	CASAS RURALES	87	717	304	2597	391	3314
	TOTAL	118	1309	532	6570	650	7879
2010 (agosto)	HOTELES RURALES	12	261	48	1152	60	1413
	APARTAMENTOS RURALES	20	341	187	2998	207	3339
	CASAS RURALES	87	715	299	2565	386	3280
	TOTAL	119	1317	534	6715	653	8032

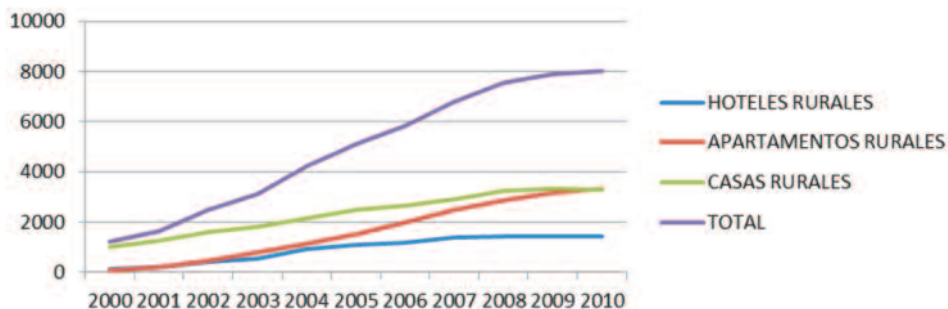
Evolución de la oferta de alojamientos de turismo rural en Extremadura por tipo, número de establecimientos: 2000-2010 (agosto)

Nº de Alojamientos por tipos



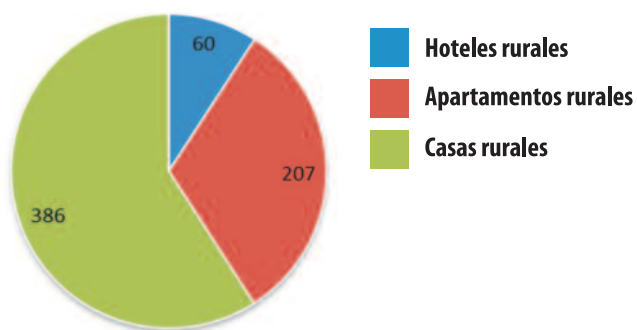
Evolución del número de plazas de turismo rural en Extremadura por tipo. 2000-2010 (agosto)

Nº de Plazas por tipos



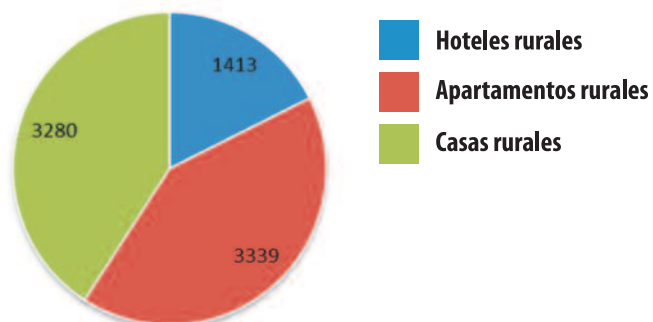
Número de alojamientos de turismo rural en Extremadura por tipo 2010 (agosto)

Alojamiento Rural. Agosto 2010



Número de Plazas de turismo rural en Extremadura por tipo 2010 (agosto)

Número de Plazas. Agosto 2010

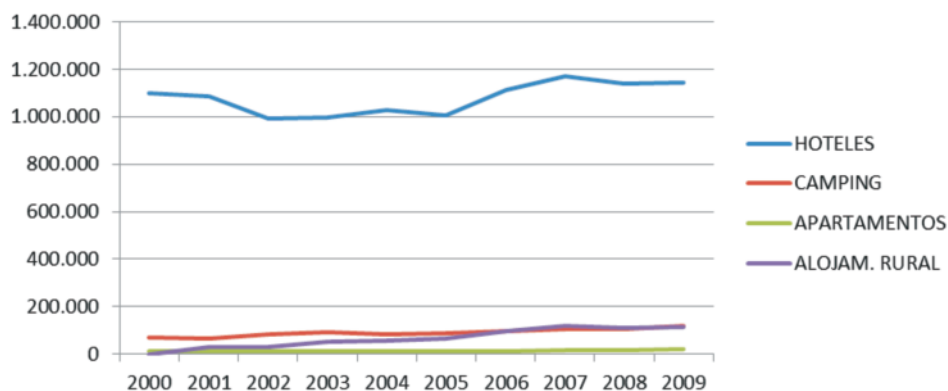


Establecimientos

Evolución número de viajeros por tipo de Alojamiento Rural 2000-2009

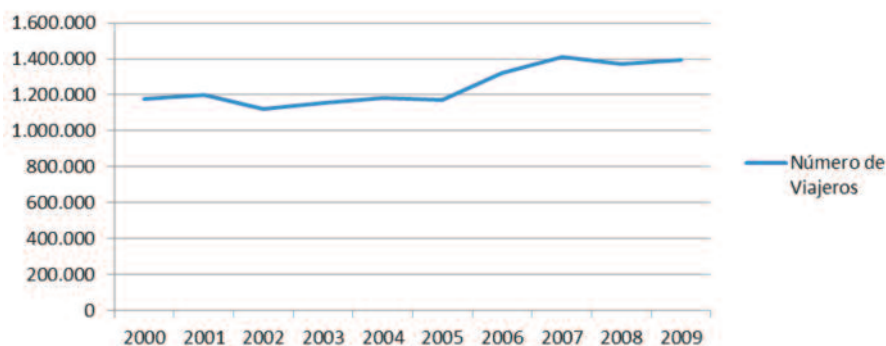
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	% VARIACIÓN 2000-2009
HOTELES	1.099.789	1.087.071	993.689	996.805	1.029.774	1.005.083	1.113.056	1.170.043	1.139.354	1.141.748	3,82
CAMPING	68.248	67.393	84.837	92.149	82.629	87.037	98.767	104.986	103.807	117.809	72,62
APARTAMENTOS	10.105	12.910	11.715	13.599	11.359	13.178	14.082	17.156	17.658	20.838	106,21
ALOJAM. RURAL	-	30.192	31.230	50.039	58.686	65.815	95.929	117.807	109.164	115.084	281,17
TOTAL	1.178.142	1.197.566	1.121.471	1.152.592	1.182.448	1.171.113	1.321.834	1.409.992	1.369.983	1.395.479	16,53

Número de Viajeros por alojamiento. 2000-2009



Evolución número de viajeros Alojamiento Rural (2000-2009)

Número de Viajeros. 2000-2009



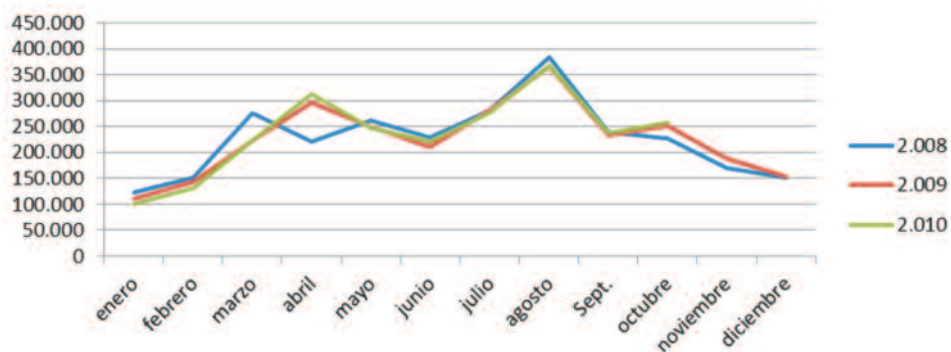
Pernoctaciones

Pernoctaciones registradas por mes en Turismo Rural en Extremadura. 2008-2010

	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	sept.	octubre	noviembre	diciembre
2008	122.947	151.331	276.781	219.875	261.942	229.338	280.798	383.713	238.434	226.999	169.813	151.604
2009	110.803	143.779	222.018	297.133	249.423	210.622	279.196	364.803	232.193	251.146	188.176	154.346
2010	100.616	131.128	221.911	312.614	247.967	221.693	276.645	366.463	236.312	256.950		

Total	2008	2.713.575
	2009	2.703.638
	2010	2.372.299

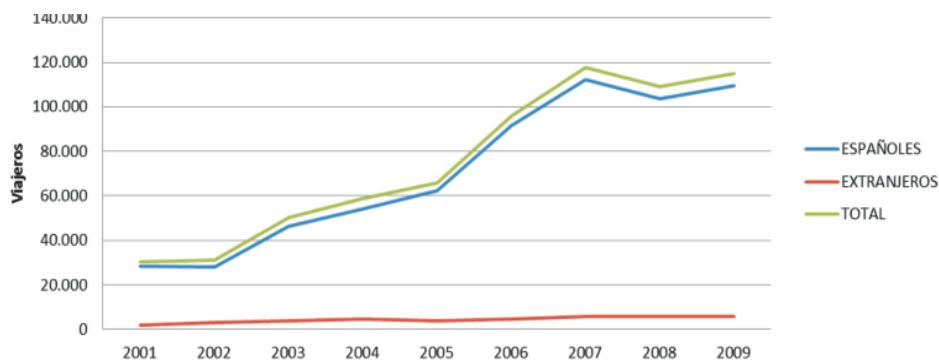
**Pernoctaciones.
2008-2009**



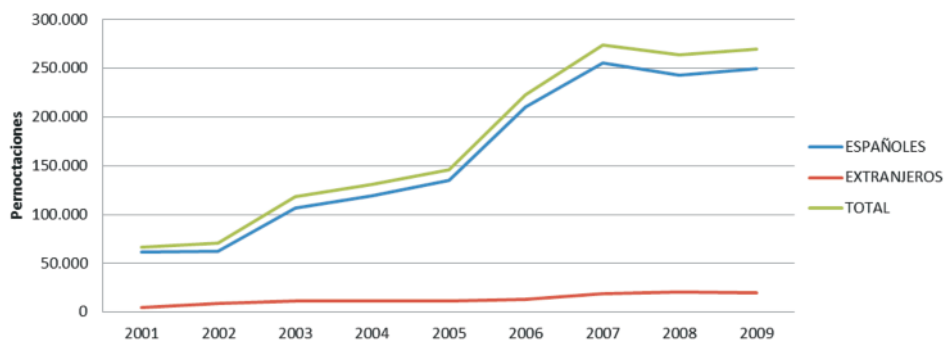
Resúmenes anuales

		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Variación (%)
VIAJEROS	ESPAÑOLES	28.248	28.133	46.440	54.298	62.192	91.448	112.116	103.465	109.495	387,62
	EXTRANJEROS	1.946	3.097	3.597	4.388	3.623	4.483	5.691	5.702	5.588	287,15
	TOTAL	30.192	31.230	50.039	58.686	65.815	95.929	117.807	109.164	115.084	381,17
PERNOCTACIONES	ESPAÑOLES	62.016	62.104	107.003	119.603	135.017	210.435	255.353	243.176	249.626	402,52
	EXTRANJEROS	4.530	8.632	11.703	11.596	11.202	12.841	18.797	20.476	20.117	444,08
	TOTAL	66.548	70.736	118.706	131.199	146.220	223.276	274.151	263.649	269.743	405,34
ESTANCIA MEDIA	ESPAÑOLES	2,19	2,21	2,39	2,16	2,08	2,23	2,17	2,26	2,23	1,85
	EXTRANJEROS	2,32	2,79	2,70	2,73	2,90	3,04	3,27	3,68	3,65	57,53
	TOTAL	2,20	2,27	2,37	2,24	2,22	2,33	2,22	2,33	2,34	6,54
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE VIAJEROS	MADRID	42,47	42,98	42,42	46,31	48,70	44,49	41,29	36,47	37,65	
	EXTREMADURA	22,56	22,04	21,40	21,31	19,11	21,77	20,13	27,89	28,27	
	ANDALUCÍA	6,54	6,99	7,25	6,37	8,97	7,46	9,24	10,27	10,92	

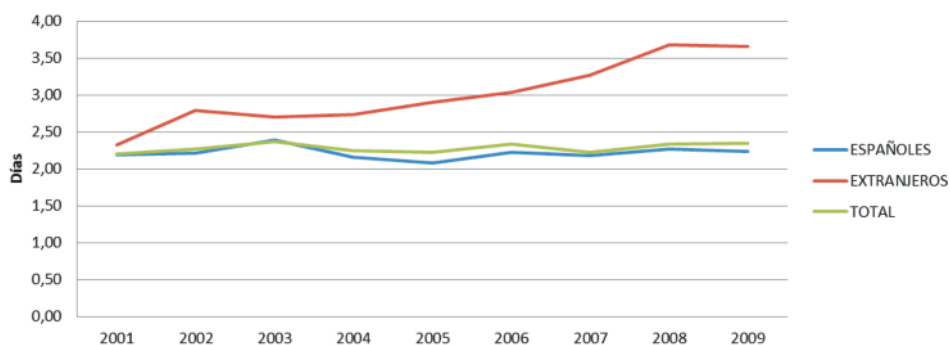
Demanda de Alojamiento de Turismo Rural 2001-2009.
Viajeros



Demanda de Alojamiento de Turismo Rural 2001-2009. Pernoctaciones



Demanda de Alojamiento de Turismo Rural 2001-2009. Estancia Media







4

ACTUALIZACIÓN DE PROPUESTAS DE ACCIONES FORMATIVAS EN AGROTURISMO
DESDE 2011

En una economía cada vez más global e interdependiente, el capital humano se erige en un factor clave para poder competir con garantías de éxito. Por ello, la formación constituye un objetivo estratégico para reforzar la productividad y competitividad de las empresas en el nuevo escenario global, y para potenciar la empleabilidad de las trabajadoras y los trabajadores en un mundo en constante cambio.

Para el diseño del Centro de Referencia Nacional de Agroturismo se señalan algunas de las principales necesidades de cualificación en el área y perfiles destinatarios de la futura oferta de formación, así como competencias profesionales adaptadas a estas necesidades, pautas metodológicas y acciones de información y orientación profesional, evaluación y acreditación, para concluir con una primera propuesta de acciones formativas.

El Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura autorizó con fecha 10 de diciembre de 2010 la firma de un convenio que tiene como finalidad encomendar por parte del Servicio Extremeño Público de Empleo a la Sociedad de Gestión Pública de Extremadura (GPEX) el desarrollo de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as y desempleados/as vinculadas a la Escuela de Hostelería y Agroturismo de Extremadura.

En 2011 se iniciarán dos ciclos formativos y será Centro Integrado, apuntándose la propuesta de formación de grado superior.

NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN Y PERFILES DESTINATARIOS DEL ÁREA

Budowski (2001) consideraba que la principal traba al desarrollo del agroturismo era que había poco personal entrenado para interpretar en forma atractiva y con suficientes conocimientos científicos y técnicos aquellas prácticas más llamativas que atraen a los y las turistas.

La cualificación profesional es claramente mejorable y, en cualquier caso, siempre existe una necesidad de reciclarse, adaptarse e introducir innovaciones y sobre todo tener como referencia la calidad. El agroturismo puede ser una renta complementaria a las actividades agropecuarias tradicionales. Especialmente ahora que el campo se halla en situación de crisis, ésta pueda constituir una nueva fuente económica. Sin embargo, hay que tener en cuenta que no es fácil que el empresariado agrario incorpore servicios turísticos en su explotación, al tener por lo general una visión más conservadora o por falta de formación o conocimiento en un ámbito con el que no está familiarizado.

Es fundamental que la formación se adecue a las necesidades o características del público objetivo, pues puede haber ámbitos formativos comunes pero también otros específicos, dado que en cada territorio es posible encontrar recursos y condiciones diferentes (sistemas paisajísticos, estructuras de propiedad, sistemas de explotación agropecuaria, etc.). El objetivo principal de promover una adecuada profesionalización del sector justifica una necesaria polivalencia en el desempeño de la gestión y la superación de una desmotivación creciente ante la falta de resultados económicos positivos.

En coherencia con la definición del área, las necesidades formativas deberán atenderse desde el Centro teniendo en cuenta los objetivos y las oportunidades detectados y se debería responder a cualquier necesidad formativa que se pudiera presentar. Diversos estudios (como el de los proyectos COMPETUR o DEMÉTER), así como la propia evolución del sector, ponen de manifiesto la importancia de la formación y cualificación de los y las profesionales relacionados con las diferentes vertientes del turismo y, en particular, del turismo rural y agroturismo, para conseguir estándares de calidad en la gestión de equipamientos, actividades, servicios y productos turísticos.

En este sentido, es importante incidir desde los diferentes escenarios formativos reglados y no reglados, de forma que se estimule la capacitación de profesionales en las diversas vertientes relacionadas con el aprovechamiento turístico de entornos rurales y naturales, tanto de forma directa (creación y gestión de equipamientos, desarrollo de actividades complementarias, promoción y comercialización), como en otras ocupaciones que indirectamente repercuten en el mantenimiento y potenciación de la calidad y singularidad patrimonial, como pueden ser la recuperación de oficios tradicionales (aprovechamiento de recursos naturales, restauración, artesanía, folclore), la incorporación de nuevas tecnologías (gestión ambiental, comunicaciones a través de la red), o nuevos aprovechamientos sostenibles (agricultura, pesca y ganadería ecológica). Todos desde una perspectiva de género integral y transversal.

La oferta formativa debe prestar mayor atención a las necesidades que se plantean actualmente en subsectores del turismo rural, agroturismo, ecoturismo y turismo activo, de forma que se adecue la oferta formativa a las potencialidades socioeconómicas que se puedan detectar, y a la demanda creciente y en constante cambio de este tipo de especializaciones.

La formación también debería atender a capacitar emprendedores/as y/ o propietarios/as locales, con la finalidad de estimular y fortalecer el tejido social

endógeno, inicialmente más comprometido con la identidad y la cultura de sus comarcas o áreas. Por otra parte sería fundamental intensificar, de forma transversal, la formación en nuevas tecnologías e idiomas, imprescindibles para acceder a la información, hacer llegar la oferta al mercado y atender la demanda, en un mundo cada vez más globalizado.

Aumentar las competencias y cualificaciones de los/as futuros/as profesionales en temas medioambientales y de sostenibilidad es fundamental, si se piensa en un CRNA con visión anticipada y acorde a los últimos cambios y reciclajes, que evoluciona acorde a la demanda y a las políticas turísticas y ambientales. Las distintas actividades agroturísticas que se desarrollan en un medio rural no trabajan en red, y por tanto siguen sin poder publicitar de forma conjunta las singularidades medioambientales y su grado de conservación, así como sus dificultades y las posibles soluciones abordadas colectivamente, lo que sin duda se convertiría en valor añadido a sus negocios. Los/as futuros/as profesionales deberían conocer sus entornos, además de conocer sus propios negocios.

Por tanto, es fundamental integrar de forma transversal módulos de capacitación ambiental/unidades didácticas que formen a los/as futuros/as profesionales sobre el valor de los recursos naturales de las zonas donde pudieran desarrollar las futuras actividades de una forma sostenible. También sería interesante tener presentes, como posibles salidas profesionales, empleos que tengan que ver con el asesoramiento en la gestión ecoturística integral.

Como ya se ha expuesto, la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, formulación, análisis, ejecución y evaluación de todas las acciones formativas debe ser una constante. Además han de estar presentes módulos transversales de género en los diferentes planes de capacitación que contribuyan a promover relaciones equitativas entre mujeres y hombres como futuros profesionales y gestores/as de productos y servicios turísticos, ya que contribuyen a evitar que el papel de las mujeres sea invisible. Se trata de subsanar las tres situaciones más comunes en el entorno rural: el papel subordinado, el hallarse fuera del poder de decisión, y la reclusión (predominancia de lo privado) como pauta frente al reconocimiento (ámbito de lo público).

Por todo lo señalado, las acciones formativas se podrán dirigir a cualquier activo del sector, incluyendo a quienes se van a incorporar al mismo. Si se tiene en cuenta el Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional,

estos centros podrán incluir acciones formativas dirigidas a estudiantes, trabajadores ocupados y desempleados, así como a empresarios, for-

madores y profesores, relacionadas con la innovación y la experimentación en formación profesional, vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

El empresariado rural manifiesta la dificultad que encuentra a la hora de contratar personal profesional en los municipios pequeños, y lo reacios que son a trabajar en horarios y con convenios de hostelería. Necesitan personal educado no sólo en el conocimiento de su especialidad sino en materias tan básicas como la relación adecuada con el turista, algún idioma, el dar importancia al detalle, etc. Por otra parte el empresariado, generalmente autónomo de casas rurales, carece de formación para la gestión y las carencias en TIC y gestión empresarial son generalizadas. Aunque hay que formar en competencias, la formación "in company" es la más demandada. Por tanto, desempleadas/os en el medio rural, hombres y mujeres sin ocupación estable, o no remunerada, que precisen de una cualificación para poder tener posibilidades reales de insertarse en el mercado laboral; personas que estén interesadas en cambiar de actividad o de empleo o personas que quieran emprender alguna nueva iniciativa, y personas que ya están trabajando en el sector y que precisan reciclaje profesional.

Recapitulando, se han señalado algunas de las principales necesidades de cualificación en agroturismo y, en cuanto a perfiles para el diseño de las acciones formativas, algunas de las distintas realidades existentes.

DESARROLLO DE COMPETENCIAS, METODOLOGÍAS Y OTRAS ACCIONES

El desarrollo de las competencias profesionales en Agroturismo deberá ajustarse a la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y, más concretamente, al Real Decreto 1700/2007, de 14 de diciembre, por el que se establecen varias cualificaciones profesionales de la familia profesional de Hostelería y Turismo, dentro del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC).

Se ha apuntado que las cualificaciones profesionales recogidas en este Real Decreto que deberían considerarse son, al menos, la de Alojamiento Rural (Nivel 2), la de Servicios de Restaurante (Nivel 2), la de Animación Turística (Nivel 3) y la de Guía de turistas y visitantes (Nivel 3). Para cada una de estas cualificaciones profesionales, el Real Decreto establece unas unidades de competencia y unos módulos formativos que el Centro de Referencia Nacional de

Agroturismo debería tomar como punto de partida para organizar sus contenidos formativos, sus materiales didácticos, etc.

Las competencias profesionales que se promuevan deben tener una aplicación práctica directa a la actividad que se desempeñe. Ese prisma práctico debe inundar el desarrollo de contenidos y la metodología que se vaya a utilizar. Los contenidos y competencias profesionales de la mayoría de especialidades de formación profesional habría que adaptarlos a la realidad del entorno rural, organización interna de la actividad y tipo de clientela con la que se vaya a trabajar. Para que estas acciones resulten exitosas, se debe incluir como un requisito obligatorio la realización de un alto número de horas de formación práctica, tanto en el propio centro, como en centros o empresas externas, mediante convenios de colaboración o similares.

En cuanto a las acciones formativas de formación continua, el margen de flexibilidad en cuanto a contenidos, metodología y materiales es muy amplio. La tendencia actual es ofrecer gran parte de los contenidos descritos por la metodología de formación a distancia (teleformación), por la comodidad de horarios y física para el alumnado, y por la economía de gestión y facilidad de seguimiento por parte del profesorado. Aunque la situación ideal para la consolidación de conocimientos sería utilizar la metodología de formación semi-presencial, intercalando contenidos que se puedan aprender a distancia (con plataforma de teleformación), con varias sesiones para la resolución de dudas, casos prácticos, etc. en modo presencial.

Respecto a los materiales didácticos, dependerá finalmente de las especialidades que se quieran impartir. En las de larga duración y perfiles específicos (camareros, cocineros, camareras de pisos, recepción) el centro debería convertirse en lo más parecido a un hotel escuela, donde la formación teórica se combine con la posibilidad de realizar simulacros o prácticas con clientes reales de mise en place, (cocina industrial, comedor, recepción de hotel, habitaciones...).

La forma de actualizar y desarrollar las competencias profesionales estará muy en función de lo que los Institutos de Cualificación vayan regulando y certificando y de lo que se les vaya demandando, de manera secuencial. Las diferentes acciones o actividades que deberá tener este Centro no sólo serán puramente formativas:

Investigación de la realidad y su evolución en el tiempo: observatorio del agroturismo español para adaptar la oferta formativa a las necesidades de la demanda y del mercado de trabajo.

Establecimiento de convenios de colaboración con las asociaciones nacionales y regionales de agricultores/as y de empresarios/as de agroturismo para ofertar sus acciones formativas.

Creación de un laboratorio de ideas innovadoras en agroturismo que facilite y fomente la puesta en práctica de las mismas, mediante el asesoramiento técnico y económico.

Formación y reciclaje continuo del personal docente del Centro que permitan adaptar sus conocimientos y enseñanzas a la realidad cambiante del mercado turístico (formación de formadores).

Creación de un fondo documental (Biblioteca) que facilite a los formadores cuantos informes, publicaciones, boletines, estudios, etc. precisen para la actualización de sus conocimientos sobre el turismo en general, y sobre el turismo rural y el agroturismo, en particular.

PRIMERAS PROPUESTAS DE ACCIONES FORMATIVAS

Las acciones formativas del futuro Centro de Referencia Nacional de Agroturismo son vistas como una herramienta al servicio de la multifuncionalidad de las personas emprendedoras y los territorios, reorientando el modelo aplicado hasta ahora en el turismo rural, excesivamente condicionado por un modelo turístico convencional e insostenible, y trasladando pautas de confortabilidad y servicios a los alojamientos rurales, estandarizados y similares a la hotelería convencional.

Se precisa por lo tanto una reorientación más hacia el “bienestar” como alternativa a la “confortabilidad”, primando la innovación, la experimentación y la creatividad a la hora de poner en valor los elementos constitutivos de los modelos y prácticas tradicionales de los diferentes territorios rurales.

Hay que permitir el intercambio y la relación entre los diferentes actores en el medio rural y la conexión entre el Centro y las experiencias innovadoras de diferentes territorios nacionales e internacionales. Probablemente, el perfil a quien puede dirigirse el futuro Centro, independientemente de su interés o actividad sectorial en el medio rural, pueda corresponder a gente emprendedora, los jóvenes y la mujer rural desplazados del modelo masculinizado e intensivo.

En este sentido, las necesidades de cualificación del sector se pueden agrupar según las diferentes áreas formativas. Si lo que se pretende es dar una respuesta global y ser referente en el área del agroturismo, las acciones

formativas ofertadas deberían abarcar la Formación Inicial y la Formación para el Empleo, para toda la población activa, tanto la que está parada como la que está ocupada. Es decir, debería ser lo que se conoce como Centro Integrado y trabajar cualquier tipo de Itinerario formativo en el área del agroturismo.

Siguiendo lo establecido en la normativa referente a la creación de los CRNA, la formación impartida en ellos debe estar vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. De las publicadas hasta la fecha, son las incluidas dentro de la familia profesional de Hostelería y Turismo, e incluso alguna de las familias de Comercio y Marketing y Actividades Físicas y Deportivas, las que se podrían ajustar a la formación que se pretende dar en este nuevo centro. No obstante, partiendo del hecho de que el agroturismo y turismo rural son una rama específica de la familia de hostelería y turismo, habrá que considerar la creación de nuevas acciones formativas más concretas y teniendo en cuenta el entorno en el que se desarrolla esta actividad.

La formación a impartir en el Centro de Referencia Nacional de Agroturismo puede incluir módulos adaptados a lo establecido en el Real Decreto 1700/2007, de 14 de diciembre, además de otras modalidades de aprendizaje: estudio y análisis de experiencias innovadoras en turismo rural y agroturismo que estén funcionando en España o en el resto del mundo; charlas/conferencias de empresarios/as de turismo rural y agroturismo con una amplia y reconocida experiencia en el sector; visitas a explotaciones de agroturismo y de turismo rural para el conocimiento del funcionamiento diario de las mismas, etc.

Se tiene presente la estructura de los nuevos títulos de Grado Medio y de Grado Superior de la nueva Formación Profesional y el Real Decreto 1700/2007, de 14 de diciembre, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de trece cualificaciones profesionales de la familia profesional de hostelería y restauración.

Las áreas de conocimientos a dominar por los/as futuros/as profesionales podrían tener un alto componente de gestión integral de empresas y/o negocios, relaciones humanas y comercialización, independientemente de la rama o cualificación específica de la que se trate. El espíritu y carácter emprendedor ha de estar basado tanto en el conocimiento como en la práctica, por lo que una parte fundamental de los planes formativos han de basarse en períodos prácticos: "La teoría sin la práctica no es conocimiento".

A modo de ejemplo y desde una perspectiva generalista, se han apuntado ya algunas materias en las que se deberían actualizar los conocimientos y metodologías formativas, tomando también como ejemplos algunas áreas profesionales actuales.

En cuanto a las habilidades, para todos los puestos de trabajo resultantes de las distintas cualificaciones y acreditaciones profesionales del futuro CRNA, sería fundamental reforzar las que se refieren al trato personal, la capacidad para trabajar en equipo y con equipos, organizativas, creativas, de imaginación y dinamización, así como toma de decisiones y visión holística, convencimiento, motivación, empatía y capacidad de comunicación.

Las necesidades de cualificación en un ámbito de trabajo potencialmente muy variado, tanto en lo que se refiere a la oferta como a la demanda potencial, han permitido recoger propuestas que establecen varios niveles de interés por el turismo en el medio rural. Se ofrecerían acciones formativas de carácter integral y de larga duración, para aquellos puestos de trabajo de carácter específico que se requieren en determinados tipos de negocios o establecimientos turísticos rurales. (Se puede seguir un esquema de trabajo similar al utilizado en la formación para la obtención de los Certificados de Profesionalidad, según la experiencia del que en su día se redactó para la cualificación profesional de Alojamiento Rural a través del CioMijas, por encargo del Ministerio de Trabajo.)

Para **integrar la perspectiva de género en planificaciones formativas y curriculares**, el Instituto de la Mujer de Extremadura sugiere seguir las recomendaciones del Programa FORMUJER (2003), del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la Organización Internacional del Trabajo.

En este sentido, la incorporación de la perspectiva de género reclama de la integralidad de las intervenciones y de espacios de reflexión, atención y evaluación constante para cambiar los paradigmas vigentes. Adoptarla implica sostener que no hay posibilidad de avanzar hacia la igualdad de género y la superación de las inequidades económicas sin modificar y remover los obstáculos socioculturales que privan o limitan el acceso a la equidad de las personas y/o los grupos. En su aplicación en el ámbito formativo, impulsa una concepción de la planificación curricular como proceso dinámico, que se inicia con el reconocimiento simultáneo de la demanda de los sectores económicos y de las necesidades de las personas, y se extiende hasta la inserción laboral basada en las capacidades y no en el orden de género. Así, incorporar la perspectiva de género es producir un cambio en las formas de hacer formación, en la concepción y en la práctica pedagógica y, de esa manera, se constituye en un factor de impulso de la innovación y para el desarrollo de una tecnología educativa.

Por su parte, **las autoridades educativas trabajan en actualizar todos los títulos de Formación Profesional**, ajustando éstos a las necesidades del entorno, a las necesidades del sector de hostelería y con una oferta de formación adecuada a las necesidades.

Para concluir esta aproximación a la formación asociada al área que desarrollará el Centro de Referencia Nacional de Agroturismo, se resumen cualificaciones profesionales, enmarcadas en las áreas formativas de referencia:

GASTRONOMÍA
HOSPEDAJE
SERVICIOS TURÍSTICOS
GESTIÓN EMPRESARIAL Y MARKETING
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL AGROTURISMO
(participación en ferias y congresos, idiomas, asociacionismo, etc.)

I. Cualificaciones ya publicadas.

GASTRONOMÍA

Módulos formativos de la Familia Profesional “Hostelería y Turismo”

Elaboraciones básicas para pastelería-repostería
Servicio de vinos
Ofertas gastronómicas
Restauración en alojamientos ubicados en entornos rurales y/o naturales.
Normas de protocolo en restauración
Cata de vinos y otras bebidas analcohólicas y alcohólicas distintas a vinos.
Gestión de bodegas en restauración
Servicio especializado de vinos
Preelaboración y conservación de alimentos
Técnicas culinarias
Preelaboración y conservación de alimentos
Elaboración y acabado de platos a la vista del cliente
Cocina creativa y de autor

Módulos formativos de la Familia Profesional “Industrias alimentarias”

Elaboración de quesos
Análisis enológico y cata
Instalaciones enológicas
Acondicionamiento y tecnología de la carne
Elaboración de preparados cárnicos

Elaboración de leches, mantequillas y helados
Envasado y acondicionamiento de productos lácteos
Destilería-licorería
Elaboración de frutos secos
Control analítico y sensorial de la carne y de los productos y preparados cárnicos.
Legislación vitivinícola

HOSPEDAJE

Módulos formativos de la Familia Profesional “Hostelería y Turismo”

Acciones comerciales y reservas
Gestión de departamentos del área de alojamiento
Arreglo de habitaciones y zonas comunes en alojamientos.
Planchado y arreglo de ropa en alojamientos
Organización y atención al cliente en pisos (en este caso en alojamientos rurales)
Gestión y organización de alojamientos rurales
Recepción y atención al cliente en alojamientos propios de entornos rurales y/o naturales.
Mantenimiento y limpieza en alojamientos rurales.

SERVICIOS TURÍSTICOS

Módulos formativos de la Familia Profesional “Hostelería y Turismo”

Promoción y venta de servicios turísticos
Gestión de eventos
Gestión de unidades de información y distribuciones turísticas
Recursos turísticos-culturales-naturales
Información turística
Proyectos de animación turística
Creación y dinamización de grupos en situaciones de ocio
Talleres y actividades culturales confines de animación turística y recreativa.

Módulos formativos de la Familia Profesional “Actividades físicas y deportivas” (todos estos módulos se programarán en coordinación con el futuro CNR en la Familia Profesional de Actividades Físico-Deportivas de “El Anillo”):

Primeros auxilios
Itinerarios para bicicletas (en el medio rural)

Itinerarios de baja y media montaña
Conducción de personas por itinerarios de baja y media montaña
Diseño de itinerarios en aguas bravas
Conducción de piraguas en aguas bravas
Itinerarios en barrancos
Itinerarios a caballo
Prevención de accidentes en espacios acuáticos naturales
Talleres y actividades culturales con fines de animación turística y recreativa.
Veladas y espectáculos con fines de animación.

GESTIÓN EMPRESARIAL Y MARKETING

Módulos formativos de la Familia Profesional “Hostelería y Turismo”

Procesos económicos financieros en establecimientos de restauración
Diseño y comercialización de ofertas de restauración y alojamiento

Módulos formativos de la Familia Profesional “Comercio y Marketing”

Información y atención al cliente/consumidor/usuario
Gestión de quejas y reclamaciones en materia de consumo
Promociones comerciales
Organización de la investigación de mercados
Gestión de proveedores
Marketing-mix internacional
Atención e información a los viajeros del autobús o autocar

Módulos formativos de la Familia Profesional “Administración y Gestión”

Contabilidad y fiscalidad
Ofimática
Productos, servicios y activos financieros
Operaciones básicas de comunicación
Técnicas de recepción y comunicación
Operaciones administrativas comerciales

RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL TURISMO RURAL

Módulos formativos de la Familia Profesional “Hostelería y Turismo”

Inglés profesional para servicios de restauración

Inglés profesional para turismo
Inglés profesional para servicios turísticos de guía y animación
Calidad, seguridad y protección ambiental en restauración
Lengua extranjera profesional para servicios de restauración

Módulos formativos de la Familia Profesional “Administración y Gestión”

Gestión de reuniones, viajes y eventos
Elaboración, tratamiento y presentación de documentos de trabajo

II. Cualificaciones añadidas o/y básicas a tener en cuenta:

Además de las cualificaciones profesionales referidas, que tendrían que desarrollarse específicamente con contenidos referidos a las orientaciones productivas que nos ocupan, la agroturística o la rural, se pueden añadir las siguientes:

EN EL ÁREA DE GASTRONOMÍA

Nutrición, dietética y gastronomía tradicional local/regional.
De la granja a la mesa: cocina elaborada a partir de la propia producción de la explotación.
Actividad complementaria: Taller gastronómico y de elaboración de productos de la granja.

EN HOSPEDAJE

Dirección y gestión de alojamientos agroturísticos y/o rurales (camping, albergue, casa rural, pensión, hospedería rural, hotel rural...).

EN SERVICIOS TURÍSTICOS

De formación básica sobre la actividad agraria y el medio rural.
La revalorización de la cultura local y las prácticas agroalimentarias.
Monitor agroambiental, técnico en recursos agroambientales.
Habilidades organizativas y toma de decisiones en pequeñas empresas de turismo rural.
Desarrollo de la creatividad: la innovación y la definición de ofertas o paquetes turísticos o/y agroturísticos.

GESTIÓN EMPRESARIAL

En este área parece fundamental, dada la atomización de las empresas de agroturismo y en general de turismo rural, formarse en “procesos asociativos” para todo el tema de la información, publicidad, reservas, paquetes conjuntos de actividades y recursos, la representación del sector, etc.

RECURSOS

Incidir en:

Manejo de la Ofimática y las nuevas Tecnologías de la Información.

Conocimientos sobre el proyecto global de desarrollo sostenible de la región y de la zona.

Conocimiento de los recursos y de la cultura de la zona.

Habilidades de gestión de paquetes agroturísticos o de turismo rural.

Habilidades innovadoras y de emprendimiento.

Habilidades en optimización de recursos.

Habilidades en comunicación y resolución de conflictos.

Animación sociocultural.

Flexibilidad profesional y polivalencia.

Gestión procesos de calidad.

Habiéndose encontrado la Escuela de Hostelería y Agroturismo de Extremadura en trámite de calificación como Centro de Referencia Nacional de Formación Profesional en la familia profesional "Hostelería y Turismo", será el instrumento ideal para el desarrollo de varias acciones de formación profesional para el empleo de dicha familia, al objeto de atender las necesidades formativas detectadas.

En la **encomienda del Servicio Extremeño Público de Empleo a GPEX** se incluyen, además de las acciones formativas, otras actividades como la evaluación de la formación realizada en la familia profesional “Hostelería y Turismo” y la tramitación automatizada del sistema de gestión de las actividades formativas, siendo el importe del convenio 1.835.117,57 euros. En cuanto a las actividades formativas, el programa para el periodo 2010-2011 incluye 47 acciones de las que se beneficiarán 1.105 personas desempleadas y ocupadas. Los cursos versarán sobre materias como cocina, alojamiento rural, animación turística, promoción turística local e información al visitante, servicios de restaurante, recepción en alojamientos, inglés profesional y sistemas de calidad turística, entre otras.

Con respecto a la evaluación de las acciones realizadas en la familia profesional "Hostelería y Turismo", se analizará, entre otros aspectos, el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, así como la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, la eficacia del sistema en cuanto al alcance de la formación y la adecuación de las acciones a las necesidades del mercado laboral y de las empresas, así como la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

El objeto de la encomienda es el desarrollo de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores ocupados y desempleados vinculadas a la Escuela de Hostelería y Agroturismo de Extremadura (ESHAEX), previstas en la siguiente relación, la evaluación de las acciones realizadas en la familia profesional "Turismo y Hostelería" y el desarrollo del sistema de gestión de actividades formativas, en virtud de lo previsto en la Ley 4/2005, de 8 de julio, de reordenación del sector público empresarial de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y demás normativa aplicable al efecto.

ESPECIALIDAD FORMATIVA	GRUPOS	HORAS	ALUMNOS POR GRUPO	MODALIDAD
COCINA	2	740	15	prior, desempleados
ALOJAMIENTO RURAL	1	470	15	prior, desempleados
ANIMACIÓN TURÍSTICA	1	810	15	prior, desempleados
PROMOCIÓN TURÍSTICA LOCAL E INFORMACIÓN AL VISITANTE	1	590	15	prior, desempleados
SERVICIOS DE RESTAURANTE	1	590	15	prior, desempleados
RECEPCIÓN EN ALOJAMIENTOS	1	530	15	prior, desempleados
Restauración en alojamientos ubicados en entornos rurales y/o naturales	2	60	20	prior, ocupados
Gestión y comercialización de alojamientos rurales	2	90	20	prior, ocupados
Creación y dinamización de grupos en situaciones de ocio	2	45	20	prior, ocupados
Actividades lúdicas y físico-recreativas en animación turística	2	45	20	prior, ocupados
Inglés profesional para turismo	2	120	40	prior, ocupados

Gestión de unidades de información y distribución turística (central de reservas)	2	60	20	prior, ocupados
Análisis sensorial de productos selectos propios de sumillería y diseño de sus ofertas	2	45	20	prior, ocupados
Sistemas de calidad turística: Q y SICTED	2	45	20	prior, ocupados
Recepcionista y de atención al cliente	2	30	40	prior, ocupados
Módulos informáticos en hostelería (contabilidad, gestión de almacén y nóminas)	2	60	20	prior, ocupados
Gobernanta y Gestión de Pisos	2	30	20	prior, ocupados
Gestión económica de las operaciones	2	40	20	prior, ocupados
Maitre y gestión de restaurante	2	60	40	prior, ocupados
Jefe de cocina	2	80	40	prior, ocupados
Gestión de alimentos y bebidas	2	30	20	ocupados (directivos)
Comercialización on line de servicios hosteleros	2	24	40	ocupados (directivos)
Control interno y cuadro de mando integral para empresas hosteleras	2	40	20	ocupados (directivos)
Gestión de recursos humanos en hostelería	2	30	20	ocupados (directivos)
Nuevas técnicas de producción en cocina	2	40	20	ocupados (directivos)
Gestión financiera de establecimientos hosteleros	2	30	20	ocupados (directivos)

* Las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados, de conformidad con el artículo 8.2 del Decreto 158/2008, de 25 de julio, llevan añadido un módulo de "Inserción laboral, sensibilización medioambiental y en la igualdad de género" (FC0003) de 10 horas y un módulo sobre prevención de riesgos (código FCOSOI) de 10 horas, cuando no se incluya en el programa de la especialidad.

Las tareas a realizar dentro del programa formativo comprenden todas las necesarias para la organización, gestión, impartición y evaluación de las referidas acciones formativas, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 158/2008, de 25 de julio, y con las instrucciones facilitadas por la Dirección General de Formación para el Empleo, en concreto:

- Grabación de los cursos.
- Disponibilidad de los medios e instalaciones y personal necesarios para la impartición de las acciones y tramitación de la inscripción de los centros. Publicidad de las acciones. Selección de alumnos/as.
- Contratación de seguros de accidentes y responsabilidad civil de los participantes.
- Elaboración de la programación general de los cursos.
- Grabación de los participantes en las aplicaciones informáticas correspondientes. Impartición de los cursos.
- Tramitación de las solicitudes de becas y ayudas de los/as alumnos/as. Cobertura de las bajas del alumnado. Coordinación de las acciones formativas.
- Búsqueda de empresas para la realización de prácticas profesionales no laborales en empresas.
- Diseño de planes de formación de prácticas profesionales no laborales en empresas, tramitación de convenios de colaboración y tutorización de las mismas.
- Seguimiento, control y evaluación de las acciones formativas.
- Evaluación de los/as alumnos/as y grabación de alumnos formados.
- Tramitación de los certificados y diplomas de los participantes.
- Colaborar en el proceso de inserción de los/as alumnos/as desempleados/as.
- Cualquier otra actuación complementaria derivada del desarrollo de las acciones formativas.

Los Valencianos



HELADOS



5

PROCEDIMIENTOS DE PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DEL CRNA

Se desarrollan en este apartado los siguientes contenidos: entidades, públicas y privadas, con implicaciones y participación en el Centro; conexiones, a través del Centro, de las instituciones participantes y los sectores productivos relacionados con el Agroturismo; otras organizaciones, programas e iniciativas, con las que establecer lazos de colaboración; iniciativas de comunicación y difusión a promover desde el CRNA, y otras cuestiones sobre la participación, con un innovador modelo de gestión mixto intersectorial que supera el convencional modelo de gestión, desde su Consejo Rector y apoyado a su vez en la futura "Fundación para la Innovación y Formación del Capital Humano de Extremadura".

Se parte de sendas ideas esenciales para el diseño y la construcción del modelo de Centro, sobre el turismo rural y la participación y el diálogo social:

Sobre el turismo en zonas rurales:

"Las zonas rurales han ganado en atractivo y ofrecen un gran interés cultural y medioambiental, por lo que el turismo rural se ha convertido en una importante fuente de diversificación de la economía de las zonas rurales, contribuyendo de esta forma, junto con las actividades agropecuarias, al desarrollo socioeconómico de las mismas y fijar la población en el medio rural. Todas estas iniciativas deben incidir preferentemente en áreas que, aun teniendo unos recursos de alto valor natural o cultural, no cuentan con ofertas turísticas consolidadas o éstas son incipientes, con el fin de ir reduciendo o corrigiendo la discriminación por localización geográfica actualmente existente.

La promoción de formas alternativas de turismo coherentes con los principios del desarrollo sostenible, así como el fomento de la diversificación de los productos turísticos, constituyen una garantía de estabilidad a medio y largo plazo".

Plan Estratégico de Turismo 2010–2015, Junta de Extremadura.

POR TANTO, UN MODELO DE CENTRO PÚBLICO Y UN MODELO DE FORMACIÓN PARA TODOS; PARA UN MODELO DE DESARROLLO SOSTENIBLE, TAMBIÉN PARA EL MEDIO RURAL. EL CÓDIGO ÉTICO DE TURISMO Y EL PLAN ESTRATÉGICO DE TURISMO DE EXTREMADURA DEBEN SER DOS REFERENTES EN EL IDEARIO DEL CENTRO.

Sobre la participación y el diálogo social como compromiso democrático:

“Los Centros de Referencia Nacional contarán con un Consejo Social u órgano de participación social. El Consejo Social es el órgano de planificación y participación del sector productivo en dichos Centros y será presidido por la Administración titular de los mismos. El Consejo Social estará compuesto por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones autonómicas y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. La mitad de los mismos se designaran paritariamente por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. De la otra mitad, existirá una representación paritaria de la Administración del Estado y de la Administración autonómica. El Consejo Social tendrá al menos, las funciones de proponer las directrices plurianuales y el Plan de Trabajo del Centro; informar la propuesta de presupuesto y el balance anual y la de nombramiento del Director del Centro; aprobar la memoria anual de actividades y su propio reglamento de funcionamiento, así como conocer el informe anual de evaluación del Centro, supervisar la eficacia de sus servicios y colaborar en la búsqueda de financiación complementaria o de equipamiento del Centro”.

Real Decreto 229/2008 por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional. Artículo 9. Organización.

MAS ALLÁ DE LA EXIGENCIA LEGAL DEL REAL DECRETO, LA PARTICIPACIÓN Y EL DIÁLOGO SOCIAL SE CONSTITUYEN COMO LA MEJOR HERRAMIENTA PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL ESTADO DEMOCRATICO DE UNA MANERA MÁS REAL QUE FORMAL (DEMOCRACIA PARTICIPATIVA). ES NECESARIO AVANZAR EN COMPROMISOS MÁS AMPLIOS QUE LOS MÍNIMOS ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE. EL CONSEJO SOCIAL, OPORTUNIDAD PARA EL DIÁLOGO Y LA PARTICIPACIÓN.

La amplitud de las funciones que se le presuponen al Centro genera una complejidad muy significativa de cara a su gestión, complejidad que se enmarca en un modelo de sociedad radicalmente diferente a la que estamos abocados, que no es otra que la Sociedad del Conocimiento. En este tipo de sociedades, el modelo de gestión, tanto desde el punto de vista administrativo como social, debe ser radicalmente diferente. Deberá ser un Modelo de Gestión del Cambio, o lo que es lo mismo, un modelo que desarrolle mecanismos de administración y gestión abiertos, que incorporen la cultura del cambio y el mejoramiento continuo.

En cuanto a la gestión administrativa, el Centro deberá centrarse:

- Más en los objetivos que en las normas.
- Más en la calidad y garantía más que en el control.
- Más en los resultados que en los procedimientos administrativos (modelo menos burocratizado).
- En una mayor vinculación entre la oferta formativa y las necesidades del sistema productivo.
- En gestionar formación para todo tipo de alumnos/as, no sólo para los desempleados/as.
- En una vinculación e interacción máxima con el sistema frente al aislamiento.

Y desde el punto de vista de la gestión del conocimiento, deberá ser un modelo de gestión que:

- Genere climas sociales de alta valoración del conocimiento.
- Promueva la iniciativa institucional subsidiaria.
- Promueva la transformación de la economía intensiva de mano de obra en economías intensivas del conocimiento.
- Promueva la iniciativa individual y colectiva.
- Genere alternativas de carrera profesional.
- Y sobre todo permita itinerarios formativos a la carta y polivalentes.

Todo ello exige una nueva forma de gestión, que indudablemente tendrá impactos importantes en la gestión de la formación, tanto en los procesos de ingreso, cualificación, evaluación y certificación, propiciando verdaderos sistemas de formación a lo largo de toda la vida, en función de las propias necesidades de los individuos y los mercados laborales. Instrumentos básicos de este modelo de gestión son el liderazgo y las redes de cooperación horizontales.

Además, la organización educativa que incorpore este modelo de competencia para el cambio, debe convertirse también en una organización competente. Para ello, deberá ser una organización:

- Participativa.
- De equipo, escasamente jerarquizada.
- De clima cambiante, con capacidad de adaptación, versátil.
- Desrutinizada.
- Con autoevaluación permanente.
- De habilidades heterogéneas.
- Clasificaciones amplias y flexibles
- En permanente formación.

El reto será cómo dotarla de la suficiente flexibilidad, apertura y eficiencia.

Para la definición de procedimientos de participación en la gestión del Centro se tiene en cuenta: lo regulado en el Real Decreto 229/2008, sobre los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional; las funciones del Centro, los objetivos estratégicos y las líneas de actuación, y un paso más allá, los Grupos de Trabajo.

	Consejo Social del Centro *	
<p>Participan: **</p> <p>Administración General del Estado Admón. Autonómica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consejería. Empleo*** - Consj. Educación. - Consj. Desarrollo Rural - Consj. Turismo - ... <p>Patronal del sector Sindicatos del sector Parte científico-técnica</p>		<p>Órgano para la planificación y participación del sector productivo</p>

*RD 229/2008 por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional.

** Mas allá de la conformación legal del Consejo regulado por el RD, la parte técnico-científica debería integrarse en el Consejo (Universidad, expertos/as...).

*** Al menos el Instituto Extremeño de las Cualificaciones y Acreditaciones formará parte del Consejo Social, sobre todo por la implicación en las labores de acreditación de competencias profesionales.

Lo regulado en el Real Decreto 229/2008, sobre los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional:

El Real Decreto regula los Centros de Referencia Nacional, definiendo su organización, departamentos con los que tiene que contar y como se plantea la participación social a través de la creación de los Consejos.

El artículo 9, apartado 3, expone:

"3. Los Centros de Referencia Nacional contarán con un Consejo Social u órgano de participación social. El Consejo Social es el órgano de planificación y participación del sector productivo en dichos Centros y será presidido por la Administración titular de los mismos.

El Consejo Social estará compuesto por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones autonómicas y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. La mitad de los mismos se designarán paritariamente por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

De la otra mitad, existirá una representación paritaria de la Administración del Estado y de la Administración autonómica.

En todo caso será miembro del Consejo Social el Director del Centro, y el Secretario del Centro asistirá a las reuniones del mismo, con voz pero sin voto.

El Consejo Social tendrá, al menos, las funciones de proponer las directrices plurianuales y el Plan de Trabajo del Centro; informar la propuesta de presupuesto y el balance anual y la de nombramiento del Director del Centro; aprobar la memoria anual de actividades y su propio reglamento de funcionamiento, así como conocer el informe anual de evaluación del Centro, supervisar la eficacia de sus servicios y colaborar en la búsqueda de financiación complementaria o de equipamiento del Centro."

Por tanto, parece que lo más adecuado será incidir sobre lo que no dice el Real Decreto, sobre lo que no regula y deja abierto a nuevas orientaciones. Por ejemplo, con respecto a las funciones, se refiere a las mínimas que debe asumir, siendo posible asumir otras.

Las funciones del Centro, los objetivos estratégicos y las líneas de actuación:

Las funciones del Centro, definidas también en el artículo 4 del Real Decreto, pueden convertirse en Objetivos Estratégicos del Consejo del CRNA.

Y las líneas de actuación que emanen de cada uno de los Objetivos Estratégicos, conformar el Plan de Trabajo plurianual-anual del Centro definidas a nivel de medidas y actuaciones.

Funciones del Centro: (artículo 4 del Real Decreto)

1. Observar y analizar, a nivel estatal, la evolución de los sectores productivos, para adecuar la oferta de formación a las necesidades del mercado de trabajo.
2. Colaborar con el Instituto Nacional de las Cualificaciones en la actualización del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.
3. Experimentar acciones de innovación formativa vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para validar su adecuación y, en su caso, elaborar contenidos, metodologías y materiales didácticos para proponer su actualización.
4. Colaborar y, en su caso, realizar estudios necesarios para elaborar certificados de profesionalidad, así como participar en la realización, custodia, mantenimiento y actualización de sus pruebas de evaluación.
5. Estudiar la idoneidad de instalaciones, equipamientos y medios didácticos, desarrollar técnicas de organización y gestión de la formación y proponer la aplicación de criterios, indicadores y dispositivos de calidad para centros y entidades de formación.
6. Colaborar con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como con las Comisiones Paritarias constituidas al amparo de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.
7. Establecer vínculos de colaboración, incluyendo la gestión de redes virtuales, con institutos y agencias de cualificaciones autonómicos, universidades, centros tecnológicos y de investigación, Centros Integrados de Formación Profesional, empresas, y otras entidades, para fomentar la investigación, innovación y desarrollo de la formación profesional, así como para observar y analizar la evolución de las bases científicas y tecnológicas relacionadas con los procesos de formación o con el sector de referencia.
8. Participar en programas e iniciativas internacionales en su ámbito de actuación.
9. Contribuir al diseño y desarrollo de planes de perfeccionamiento técnico y metodológico dirigidos al personal docente o formador, expertos y orientadores profesionales, así como a evaluadores que intervengan en procesos de reconocimiento de competencias profesionales.
10. Colaborar en el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales, de acuerdo con el desarrollo del artículo 8 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
11. Realizar cuantas otras funciones análogas les sean asignadas relacionadas con los fines descritos.

Y un paso más allá, los Grupos de Trabajo:

Es en este espacio a recoger dentro de la organización y composición del Consejo Social, donde se deberá abrir una línea de participación y cooperación más amplia que la definida en el Real Decreto.

Las Organizaciones que se ha planteado que tienen que ver dentro del campo del agroturismo y el turismo rural deben sentir este espacio como suyo, un espacio de diálogo continuo (con el soporte web ya creado), para aportar desde una triple vía: técnico-científica, socio-económica y administrativa.

Esta línea de trabajo de los Grupos, iniciada precisamente con la constitución del que reúne a expertos y expertas del proyecto de CRNA, partirá del Consejo, de sus objetivos estratégicos, y será la clave operativa para establecer medidas, actuaciones...

Relaciones: Centro-Sectores productivos	
Fundación para la Innovación y la Formación del Capital Humano de Extremadura. Paritarias sectoriales de hostelería, turismo y agricultura, y territorial de Extremadura **. -Asociaciones profesionales. -Cluster del sector.	Dirección del Centro*

*Será la Dirección del Centro la encargada y responsable de poner en relación a los integrantes del Consejo con la Fundación para la formación y el empleo, los sectores y los territorios. También deberá poner en relación a asociaciones, cluster y otras representaciones del sector. Esta relación se verá favorecida por la ubicación de la sede de la Fundación en el edificio de la Escuela Superior de Hostelería y Agroturismo de Extremadura

**Con la futura transferencia a la Junta de Extremadura de las funciones de la Fundación para el Empleo estatal, habrá que reconsiderar la estructura de las comisiones paritarias sectoriales y territoriales.

	Desarrollo Rural y Territorio, regional, nacional e Internacional	
Organizaciones: En el territorio: -Grupos de Acción Local y REDEX -Desarrollo Local, Diputaciones - Entidades de formación especializada A nivel nacional-internacional: Portugal y La Raya como referencia principal		Programas: * -Formación para el Empleo en el territorio. (Consejerías de Empleo, Desarrollo Rural, Educación...) -Programas e iniciativas nacionales y europeas

*Posiblemente una parte importante de la innovación, las buenas prácticas, el intercambio de experiencias y personas . . . , e incluso financiación complementaria dependan de los Programas.

Entre otros, la Organización Mundial del Turismo lleva a cabo una serie de programas que pueden ser interesantes para el Centro:

UNWTO.STRATEGY:

Diagnóstico de necesidades en educación y formación en turismo. Planes de desarrollo de recursos humanos. <http://www.unwto-themis.org/uploads/file/Strategy-es.pdf>

UNWTO.TEDQUAL:

Sistema de aseguramiento de la Calidad para programas de educación y formación en turismo.

<http://www.unwto-themis.org/es/programas/tedqual>

UNWTO.CAPACITY:

Iniciativas de fortalecimiento de capacidades. <http://www.unwto-themis.org/es/programas/capacity>

	Proyección exterior del CRNA	
Condiciones para la proyección del Centro*		Iniciativas -Web . . . -Observatorio . . . -Grupos de Trabajo...

*Si hay una participación real de las organizaciones componentes del Consejo en las diversas actividades del Centro, desarrollando sus capacidades y las posibilidades que ofrece el propio Real Decreto 229 en cuanto a la gestión del mismo, el CRNA se puede convertir en una potente herramienta de difusión de experiencias, buenas prácticas, metodologías . . .

La utilización de las redes virtuales, así como las redes de colaboración y participación más o menos formales, serán vitales y podrán posibilitar iniciativas globales en términos de comunicación.

Los foros y redes virtuales, el correo, las páginas Web, la participación en proyectos transnacionales con sus foros especializados, Congresos, Seminarios o Jornadas de Trabajo específicas, así como cualquier material impreso (carteles, folletos, publicaciones...) ayudarán a la difusión y comunicación del Centro con sus entornos más remotos y cercanos.

En cualquier caso, se tratará de un Centro abierto al modelo de sociedad al que pretende responder, con una oferta adaptada a las nuevas necesidades del sistema productivo, con la suficiente versatilidad para adaptarse a los cambios, pero con la rigurosidad necesaria en los programas que desarrolle, garantizando calidad y que se entiendan y conozcan por el conjunto de los destinatarios, protagonistas y el conjunto de la sociedad. Deberá, por tanto, aprovechar cualquier medio o recurso de comunicación que facilite su conocimiento y proyección hacia su entorno.

Elementos transversales* -Sostenibilidad (triple dimensión) -Perspectiva de género -Innovación		
Procesos: -Planificación- programación -Ejecución-seguimiento -Evaluación** -Memorias		Departamentos: -Observación e investigación -Desarrollo, innovación, experimentación y formación -Acreditación y reconocimiento de cualificaciones profesionales

*Para incorporar en los Departamentos del Centro y en los procesos donde el Consejo participa.

**Con colaboración externa.

El Centro deberá tener un modelo de gestión mixto, con participación de administraciones y entidades públicas y un sector privado concertado al menos para ciertas materias y prácticas. La colaboración a través de aulas virtuales y prácticas concertadas en empresas debería aglutinar a todos los actores que actualmente participan en la formación profesional.

El Centro de Referencia Nacional de Agroturismo dibuja, en conclusión, un innovador modelo de gestión mixto intersectorial (público-privado-asociativo) que supera el convencional modelo de gestión político-organizacional.

“El reciente boom de las alianzas es el resultado de las necesidades que presenta la nueva economía. El mundo es cada día más complejo e interdependiente y los recursos cada vez más escasos, lo cual hace que sea cada vez más difícil responder de manera eficiente a los retos y oportunidades que se presentan en el mundo actual. Por ello las organizaciones recurren a alianzas que resulta una manera muy eficaz de conseguir objetivos que por sí solas tendrían dificultad de conseguir. En concreto, las alianzas entre organizaciones proporcionan un abanico de competencias muy diversas y su aplicación de manera efectiva” [S. Zadek (2001)].

En España tenemos tradición de modelos de colaboración público-privada. La sanidad o la educación con los concertos entre las administraciones y las instituciones privadas son un claro ejemplo de ello. Sería conveniente revisar y actualizar las distintas estructuras administrativas de gestión (turística) exitosas que existen en la actualidad, con la finalidad de rentabilizar al máximo los esfuerzos, coordinar actuaciones, y evitar la duplicidad de funciones.

Paralelamente, cada día se constata más que es imprescindible incorporar al tejido empresarial en las estructuras de gestión (turística), y éste podría también ser el caso. Un enfoque de alianza intersectorial (público-privado-asociativo) en el futuro modelo de gestión podrá reportar el alcance de objetivos más sostenibles y eficaces económicamente, que si cada sector por separado estuviera directa o indirectamente implicado.

Pueden ser muchos los beneficios de establecer modelos de gestión basados en alianzas inter-instituciones:

- El sector privado podría aportar, entre muchas cosas, conocimientos y experiencia en el sector del turismo rural y agroturismo, cómo se encuentra la situación y evolución de los nuevos perfiles de trabajo demandados, así como el vínculo y enlace con el mercado de trabajo.
- El sector público ofrecería una cobertura y estructura legal, complementariedad con otros recursos e infraestructuras públicas, experiencia y su papel de consenso y dirección.

- El sector asociativo podría aportar redes de contactos, estudios y experiencia, entre otros.

El modelo de gestión implantado con los Consorcios Turísticos puede constituir un modo de referente, o al menos un punto de partida para abordar el futuro modelo del CRNA, no sólo para el diseño y ejecución del plan de gestión, sino también como aliado de la promoción de la identidad de los destinos turísticos rurales de la región, y promover y pensar junto con las distintas áreas de gestión y promoción turística en Extremadura escenarios de colaboración entre el sector público y privado hacia objetivos turísticos y territoriales convergentes, que estén dirigidos a futuros empleos sostenibles.

Asimismo, sería deseable generar y/o potenciar las vías de participación y comunicación entre las asociaciones y las administraciones a la hora de planificar, gestionar y evaluar los logros y los retos del CRNA.

El propio CRNA, en su sentido global, precisará de un plan específico a corto, medio y largo plazo, que sea capaz de definir un escenario de futuro participado y compartido por los diferentes agentes y territorios implicados, y de articular progresivamente las actuaciones necesarias para hacerlo realidad.

Sería interesante evaluar y estudiar prácticas ya existentes de gestión mixta público-privado y que en otros países vienen denominando "la nueva gestión pública" (new public management), en Estados Unidos se le conoce bajo el nombre de "gobierno empresarial" y esquema post-burocrático. La nueva gestión pública consiste en un movimiento de reforma del sector público, basado en el mercado como modelo de relación política y administrativa.

Al estudiar el futuro modelo de gestión del CRNA debe tenerse en cuenta que estará dirigido al contribuyente, teniendo presentes los términos de calidad, servicio, valor, innovación, emprendimiento y flexibilidad.

"No siendo el gobierno una empresa, ello no impide para que no se puedan gestionar servicios y recursos de una forma más empresarial. Cualquier institución pública o privada puede ser empresarial, del mismo modo que como cualquier institución puede ser burocrática" [Nuevos Modelos de Gestión Pública. Vol.2 No.3 Universidad Autónoma Nacional de México.2001].

La sociedad en general se está volviendo cada vez más compleja y dinámica, es por ello que en este caso plantear una gestión exclusivamente desde lo público no sería funcional, ya que el esquema y principio jerárquico de la administración pública suele conducir (no siempre) a eludir las responsabilidades, "enviando las decisiones hacia arriba."

El pasar del modelo "burocrático" al gerencial mixto o en red supondría la búsqueda de una mayor eficacia-eficiencia en la gestión del Centro. Se trata de pasar al modelo de "gobiernos abiertos e innovadores". Este modelo aportará el fomento del buen manejo de los fondos públicos y privados, y la planificación y presupuestación en tiempo y forma de los programas formativos, acciones de innovación, prácticas laborales, intercambios con otros centros, etc.

Las ventajas de pasar de un modelo de gestión político-organizacional a un modelo de gestión mixto intersectorial (público-privado-asociativo) serán:

- Mayor eficacia y evaluación / menor "legalismo".
- Descentralización. Nuevos liderazgos. Trabajos en equipos horizontales y flexibilidad. Implicación del personal.
- Presupuestos por programa, área o departamentos. Programar el gasto.
- Nuevos roles de auditorías y control. Implicación de usuarios/as y/o clientes.
- Plantilla de equipos técnicos especializados, flexibles y con capacidad de rotación. Equipos interfuncionales.

El modelo propuesto se puede basar en tres principios:

- Equidad: Implica que todos tienen el mismo derecho de participar con contribuciones que no sólo tengan valor económico o de imagen.
- Transparencia: Construir confianza.
- Beneficio Mutuo: Beneficios para cada uno y comunes. Garantía de sostenibilidad.

Se señalan algunas fases (a valorar) para el proceso de construcción de un modelo de gestión basado en las alianzas intersectoriales [Tennison (2003)]:

- Fase 1: Investigación. Se estudia el reto planteado. Se consulta con posibles proveedores de recursos externos. Se crea una visión de futuro.
- Fase 2: Identificación. Identificar los miembros potenciales y asegurar su participación.
- Fase 3: Creación. Se acuerdan metas, objetivos y principios.
- Fase 4: Planificación. Los miembros planifican el programa de actividades y proyecto integral.

- Fase 5: Gerencia. Se explora la estructura y gerencia de la alianza a medio-largo plazo.
- Fase 6: Búsqueda de recursos. Identificar y captar recursos (económicos u otros).
- Fase 7: Puesta en Práctica. Llevar a cabo el calendario acordado.
- Fase 8: Medición. Informes de impacto y efectividad.
- Fase 9: Evaluación. Evaluación de la alianza.
- Fase 10: Revisión. Revisión de la alianza, programas, proyecto, etc.
- Fase 11: Institucionalización. Garantizar la continuidad.

Antes de iniciar el proceso de la alianza intersectorial como posible modelo de gestión, sería esencial dar tres pasos importantes:

- Identificar qué tipo de organizaciones nos interesan que añadan valor (no tienen que ser necesariamente todas de la Comunidad Autónoma), pensemos que se trata de un Centro de referencia nacional.
- Explorar el abanico de opciones posibles y disponibles (a través de contactos ya establecidos o buscando nuevos).
- Seleccionar los miembros más adecuados y asegurar su participación activa.

Si se opta por este modelo debería evitarse:

- Que se utilicen los fondos públicos para subsidiar intereses privados.
- Dar lugar a que ciertas empresas reciban un tratamiento preferencial.

Respecto a la **igualdad de género en los procedimientos de participación en el Centro**, también elemento transversal para la gestión del Centro, se considera importante señalar los siguientes aspectos:

- El CRNA debería tender a una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos sus órganos de gestión, consulta y decisión.
- El CRNA debería contar con un sistema de seguimiento y evaluación con perspectiva de género, que permita contar con indicadores desagregados por sexos y otros indicadores de género, de forma que sea posible valorar el impacto de sus acciones formativas en el avance hacia la igualdad de género. En este sentido, sería deseable que entre su Equipo Directivo se designe a una persona responsable de la incorporación de la perspectiva de género en la planificación del CRNA.

- Entre los organismos y entidades presentes en el Consejo Social del CRNA debería tener representación un organismo responsable de las políticas de igualdad.
- Las iniciativas de comunicación y difusión deberán realizar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la iconografía, procurando ofrecer una imagen de diversificación profesional. Asimismo, se utilizarán los canales de comunicación adecuados para que la oferta formativa del CRNA llegue a toda la población potencialmente interesada.

El modelo de gestión que se ha esbozado se interrelacionará con la futura “Fundación para la Innovación y Formación del Capital Humano de Extremadura”.

Con la denominación "Fundación para la Innovación y Formación del Capital Humano de Extremadura", se constituye una fundación del sector público autonómico, sin ánimo de lucro, conforme al artículo 2 de la Ley 5/2007, de 19 de abril, General de la Hacienda Pública de Extremadura, dedicada a la consecución de fines de interés general mediante el impulso y fomento del empleo y de la formación profesional para el empleo en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

La Fundación tendrá por finalidad, de conformidad con el interés general:

- a) Impulsar y dinamizar el tejido productivo extremeño mediante el desarrollo de programas de fomento de empleo y de formación profesional para el empleo.
- b) Promover, aplicar e implementar actuaciones tendentes a la configuración de un sistema integrado y participativo de formación profesional para el empleo en Extremadura.
- c) Promover la eficiencia y la eficacia de las políticas de empleo y de formación profesional para el empleo, a través del análisis y la mejora continuada de las mismas.
- d) Impulsar y extender entre los empresarios e los trabajadores una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.
- e) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores mejorando su capacitación profesional y promoción personal
- f) Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas ade-

cuadas a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.

- g) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, y a la estabilidad y calidad en el empleo.
- h) Cualquiera otro fin que conduzca al cumplimiento del objeto fundacional.

El Patronato tendrá plena libertad para determinar las actividades de la Fundación, tendentes a la consecución de aquellos objetivos concretos que, a juicio de aquél y dentro del cumplimiento de sus fines, sean lo más adecuados o convenientes en cada momento. Para el cumplimiento de su objeto y fines fundacionales la Fundación podrá, a título enunciativo:

- a) Proponer criterios orientativos para la elaboración de planes y actuaciones de mejora en materia de formación para el empleo y recomendaciones para la negociación colectiva en dicha materia.
- b) Contribuir al impulso y difusión entre empresarios y trabajadores del sistema de formación para el empleo.
- c) Evaluación de las políticas de formación profesional para el empleo.
- d) Ejecución de las funciones de gestión, seguimiento y apoyo técnico en materia de formación para el empleo, sin perjuicio de las competencias de la administración.
- e) La realización de todo tipo de estudios, análisis y prospectivas, así como la prestación de servicios relacionados y que redunden en el cumplimiento de los fines fundacionales.
- f) Desarrollar actividades de colaboración y partenariado con organismos o entidades con presencia en territorios distintos al de la Comunidad autónoma de Extremadura.
- g) Establecer convenios y, en su caso, protocolos de colaboración con instituciones públicas o privadas que se dediquen a idénticos o similares fines.
- h) Suscribir los oportunos contratos con personas físicas o jurídicas, públicas o privadas para el cumplimiento de sus fines.
- i) Coordinar sus actividades con las que realicen las Administraciones Públicas o cualesquiera otras instituciones orientadas a los fines de la Fundación.
- j) Ejecutar cuantas actividades decida el Órgano de Gobierno de la Fundación que tengan por finalidad la Formación profesional para el empleo, su desarrollo y perfeccionamiento.

- k) Asumir y gestionar cuantas actividades delegue o encomiende el órgano directivo de la administración con competencias en materia de formación profesional para el empleo.
- l) Elevar a los órganos directivos y de participación y asesoramiento cuantas propuestas normativas y procedimentales considere oportunas en materia de formación profesional, así como elaborar los informes que les sean requeridos.
- m) Prestar apoyo técnico a la administración pública y a las organizaciones empresariales y sindicales representadas en el Patronato de la Fundación.
- n) Prestar asistencia y asesoramiento a las pymes y a las personas trabajadoras de las empresas, posibilitando su acceso al sistema de formación profesional para el empleo.
- o) Prestar apoyo técnico a los órganos administrativos competentes en materia de orientación de las personas trabajadoras.
- p) Prestar apoyo técnico en los procesos de mejora de la calidad, así como elaborar el correspondiente informe anual.
- q) Elaborar e proponer estudios e informes técnicos-jurídicos sobre el sistema de formación para el empleo en el marco del Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales.
- r) Diseñar y gestionar proyectos innovadores en el ámbito de las políticas activas de empleo y de iniciativas o programas europeos.
- s) Gestionar, dinamizar y realizar el seguimiento y evaluación de la actividad y de los recursos humanos de: programas de mejora de la intermediación laboral, programas que faciliten la integración e inserción laboral y aumenten la empleabilidad de colectivos específicos, programas de fomento, promoción y generación de empleo y autoempleo y de programas que incidan en la igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo entre hombre y mujeres.
- t) Organizar foros, encuentros, jornadas y seminarios relacionados con el fomento del empleo y la formación profesional para el empleo.

La “Fundación para la Innovación y Formación del Capital Humano de Extremadura” tendrá su sede en la propia Escuela Superior de Hostelería y Agroturismo (ESHAEX), al igual que el Observatorio del Empleo y el Instituto Extremeño de las Cualificaciones y Acreditaciones.





6

LAS SINERGIAS ENTRE LA ESCUELA SUPERIOR DE HOSTELERÍA DE
EXTREMADURA Y EL CENTRO DE REFERENCIA NACIONAL

Es de gran interés reseñar la intensa actividad desarrollada entre las diferentes consejerías con competencias en la materia para planificar estratégicamente la oferta formativa de este centro, que contemplara la atención a las diferentes cualificaciones profesionales y niveles formativos de la formación profesional, dando prioridad a aquellos en que constate mayor demanda empresarial, y contribuyan a la innovación y desarrollo de iniciativas emprendedoras con repercusión en el mercado de trabajo.

Está previsto que la Escuela Superior de Hostelería incorpore en sus instalaciones un Centro Tecnológico para avanzar en términos de innovación y competitividad sectorial, y un Semillero-Vivero de empresas que sea facilitador de iniciativas empresariales.

LOS DEPARTAMENTOS DEL CRNA

La estructura organizativa del Centro y –en relación con los puestos de trabajo– su denominación, el grupo, tipo de puesto y nivel, y en su caso la forma de provisión, así como los requisitos de acceso es la siguiente:

1. Dirección del Centro

Persona responsable de la gestión y la gerencia del Centro, con competencias en el área de Turismo y habilidades directivas para la coordinación de los departamentos y del personal y recursos a su cargo.

2. Departamento de Observación e Investigación

Función y actividades:
observación e investigación,
información, orientación y difusión,
cooperación y colaboración...

Personal del departamento:
al menos 2 personas con competencias en Observación e Investigación en el área definida por el Centro y capacidades técnicas asociadas a Sociología y Turismo.

3. Departamento de Desarrollo, Innovación, Experimentación y Formación

Función y actividades:
innovación y experimentación,
instalaciones y equipamiento,

formación del profesorado,
recursos y medios didácticos,
indicadores y criterios de calidad,
programas e iniciativas europeas...

Personal del departamento:

al menos 3 personas con competencias en Innovación, Experimentación y Formación en el área definida por el Centro y capacidades técnicas asociadas al desarrollo de la Formación e Innovación aplicada.

4. Departamento de Acreditación y Reconocimiento de Cualificaciones

Función y actividades:

diseño, evaluación, acreditación y reconocimiento de competencias y cualificaciones profesionales.

Personal del departamento:

al menos 1 persona con competencias en Cualificaciones Profesionales en el área definida por el Centro y capacidades técnicas asociadas al diseño, la evaluación y la acreditación de competencias.

5. Departamento de Administración

Personal del departamento:

al menos 2 personas, administrativo y subalterno.

LOS RECURSOS HUMANOS

Atendiendo a las necesidades específicas de la puesta en marcha del CRNA, ya en el pasado mes de mayo de 2010 se comenzó el proceso de reclutamiento del equipo directivo que abordará de forma inminente la apertura y puesta en marcha del Centro. En primer lugar, se ha comenzado por disponer de la figura de dirección, para acompañar al nacimiento de los diferentes procesos que concurren en la puesta en marcha. Para ello, se ha seleccionado a una funcionaria de carrera del grupo A, licenciada en Derecho y Master en Dirección de Empresas Turísticas por ESADE, que durante quince años realizó funciones de Jefa de Servicio en la Dirección General de Turismo, con un conocimiento muy exhaustivo del sector.

Asimismo, se ha dado inicio al proceso selectivo para seleccionar a los 4 responsables de los Departamentos así como a un experto en Mantenimiento.

Los perfiles que se han publicitado corresponden a las funciones principales que está previsto realizar:

1. Departamento de Desarrollo, Innovación, Experimentación y Formación
2. Departamento de Observación e Investigación.
3. Departamento de Acreditación y Reconocimiento de Cualificaciones Profesionales
4. Departamento de Administración General de la Escuela.

LAS INSTALACIONES

En el dossier se tuvo la ocasión de hacer una descripción completa de todas las instalaciones que formarán parte del complejo de la Escuela Superior de Hostelería y Agroturismo de Extremadura, integrada por dos modernos edificios, el edificio Escuela y el edificio Residencia.

Se puede comprobar el atractivo del edificio moderno, que además responde a una metódica planificación realizada con el asesoramiento del prestigioso Centro de Hostelería de Santiago de Compostela, para optimizar la funcionalidad de los diferentes espacios al máximo. Se espera que la Escuela reciba diferentes perfiles de alumnos y alumnas e incluso de interesados/as amateurs, por lo que cuenta con una distribución que permite la circulación de los diferentes flujos de personas y mercancías que en ella van a tener lugar.

Es importante aludir a las múltiples posibilidades que los equipamientos de la Escuela pueden ofrecer y facilitar para consolidar todos los procesos de innovación que pueden iniciarse desde el CRNA. Ya se ha mencionado la fortaleza y las oportunidades de la gastronomía en el sector productivo del agroturismo, pues bien, la escuela cuenta con un aula de catas y un aula de cocina de demostración con equipamientos al máximo nivel que permitirá las acciones que se prevean realizar en este importante ámbito.

El reportaje fotográfico que acompaña al dossier permite ver los acabados del imponente edificio, que aún a un interés "turístico" adicional al estar ubicado sobre los restos de un importante yacimiento arqueológico, inédito en la ciudad, por consistir en una factoría prerromana de cerámica que después ha sido utilizada en la época romana y también en la árabe.

FACHADAS Y PLANTA SOTANO



PLANTA BAJA



PLANTA PRIMERA



PLANTA SEGUNDA



PLANTA CUBIERTA E INSTALACIONES







AGROTURISMO

nuevas oportunidades de formación y empleo en Extremadura

Un proyecto innovador
para el área del Agroturismo

