



¿A QUÉ ASPIRAN LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN TURISMO?

Si el número de trabajadores del sector estuviera constituido por 100 personas:

75 quieren cursos cortos de capacitación

40 quieren profesionalizarse

20 quieren estudios de post grado

60 no se capacitan por los horarios

70 no pueden estudiar más de 3 meses continuos

40 no tienen dinero para capacitarse

30 creen que ya lo saben todo

LO QUE EL MERCADO LABORAL TURÍSTICO REQUIERE EN REALIDAD...

Si el mercado laboral
hotelero y turístico estuviera
constituido por 100 personas:

5 serían universitarios o con
post grado
10 serían profesionales
técnicos
70 serían técnicos calificados
15 serían no calificados

Sin embargo...

Si el potencial de egresados de
la secundaria estuviera
constituido por 100 personas:

60 quieren estudios universitarios
20 quieren estudios profesionales
técnicos
10 quieren estudios técnicos
calificados
10 no saben qué quieren

Misión Institucional

Somos el centro oficial de formación profesional modelo y líder del sector turístico y hotelero del país:

con reconocimiento nacional e internacional en la formación, capacitación y educación continua de personas,

a través de carreras y cursos eficaces de corto y mediano plazo orientados por la demanda,

para la generación de recursos y capital humano reconocidos por su calidad y competencia en el mundo del trabajo y la empresa.

Visión Institucional

Ser la entidad oficial de formación profesional del sector hotelero y turístico que **promueve y produce aprendizajes de calidad y el incremento de la empleabilidad de las personas**, contribuyendo a la calidad de vida, incremento del desarrollo humano y el constante progreso de la actividad económica.

Mercado Educativo

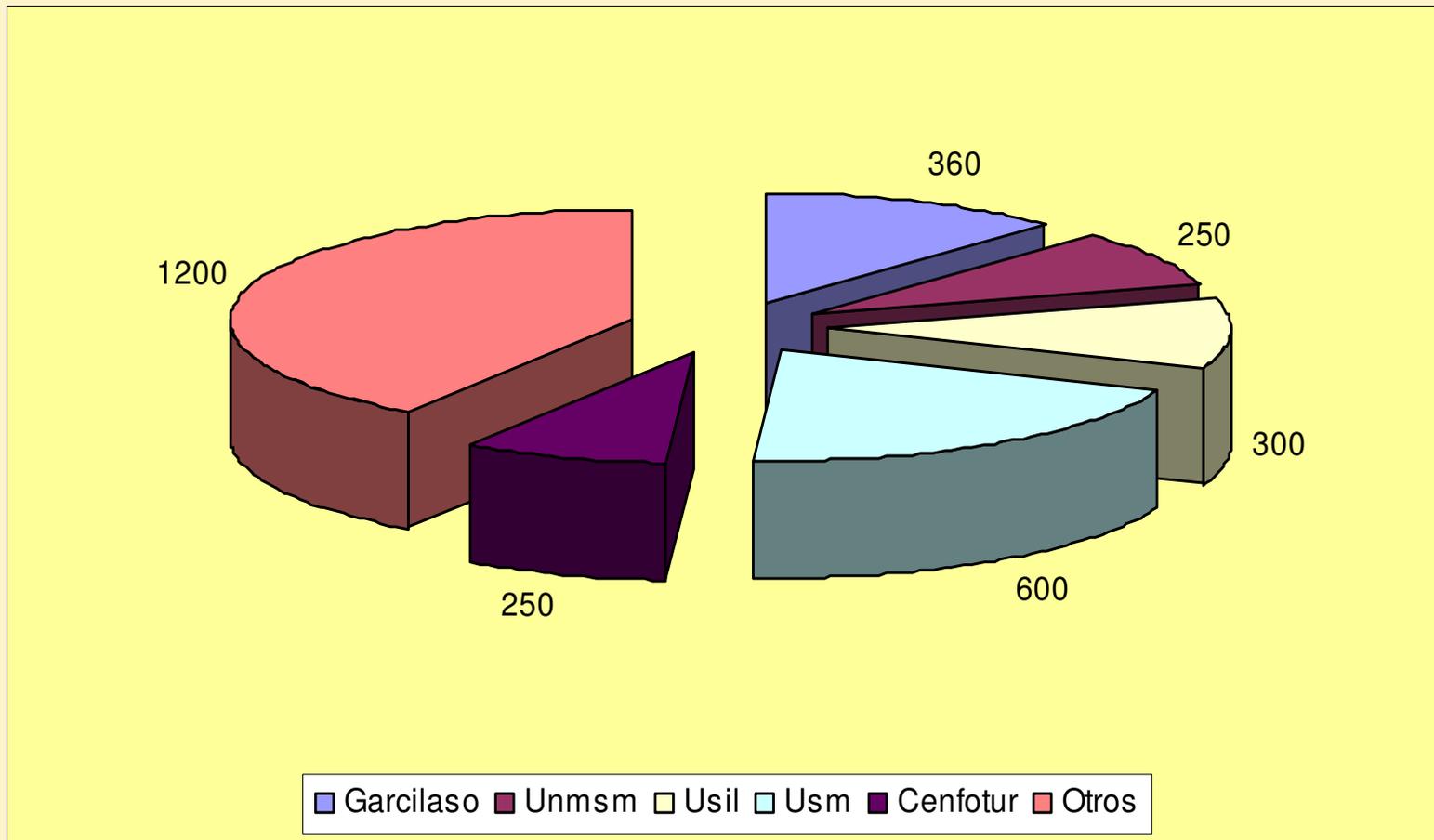
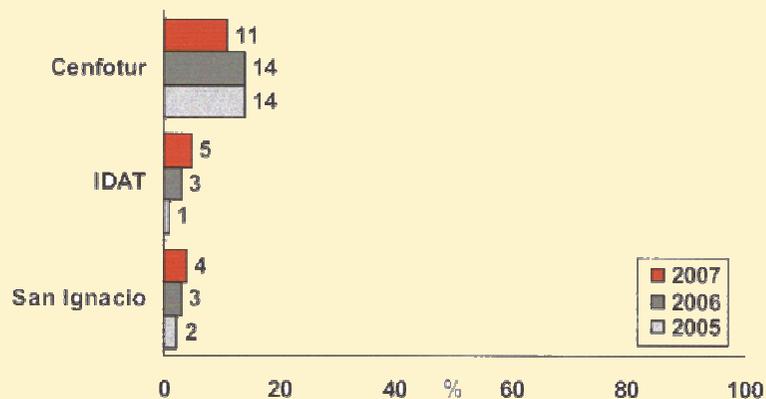


IMAGEN DE INSTITUTOS SEGÚN CARRERAS

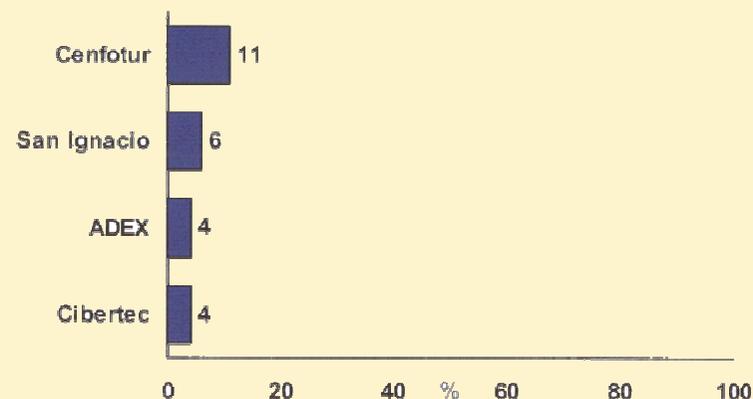
Percepción del mejor instituto para estudiar Turismo

TOTAL



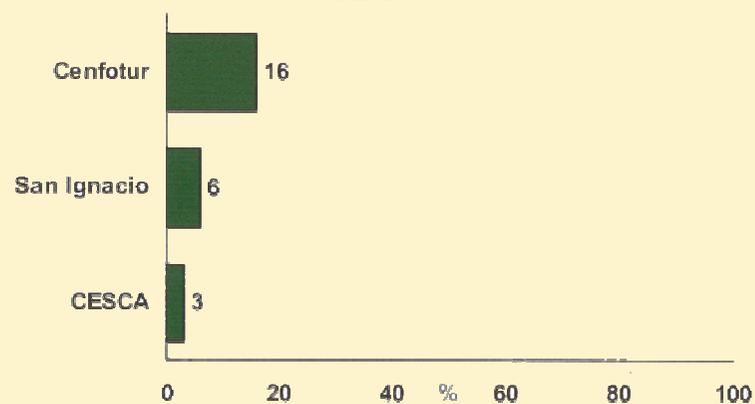
Base: Total de entrevistados (507)

NSE A



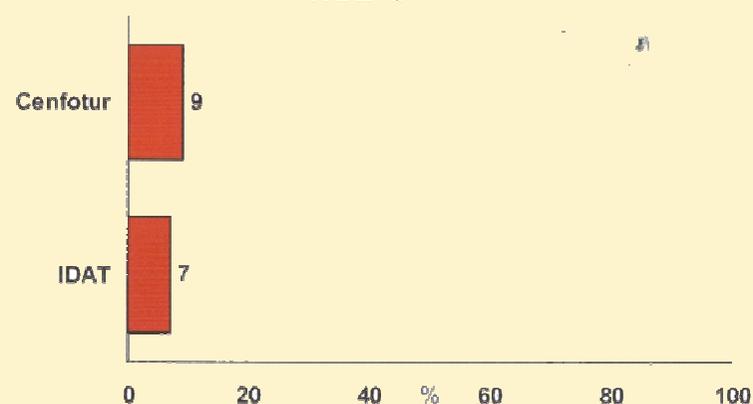
Base: Total de entrevistados del NSE A (132)

NSE B



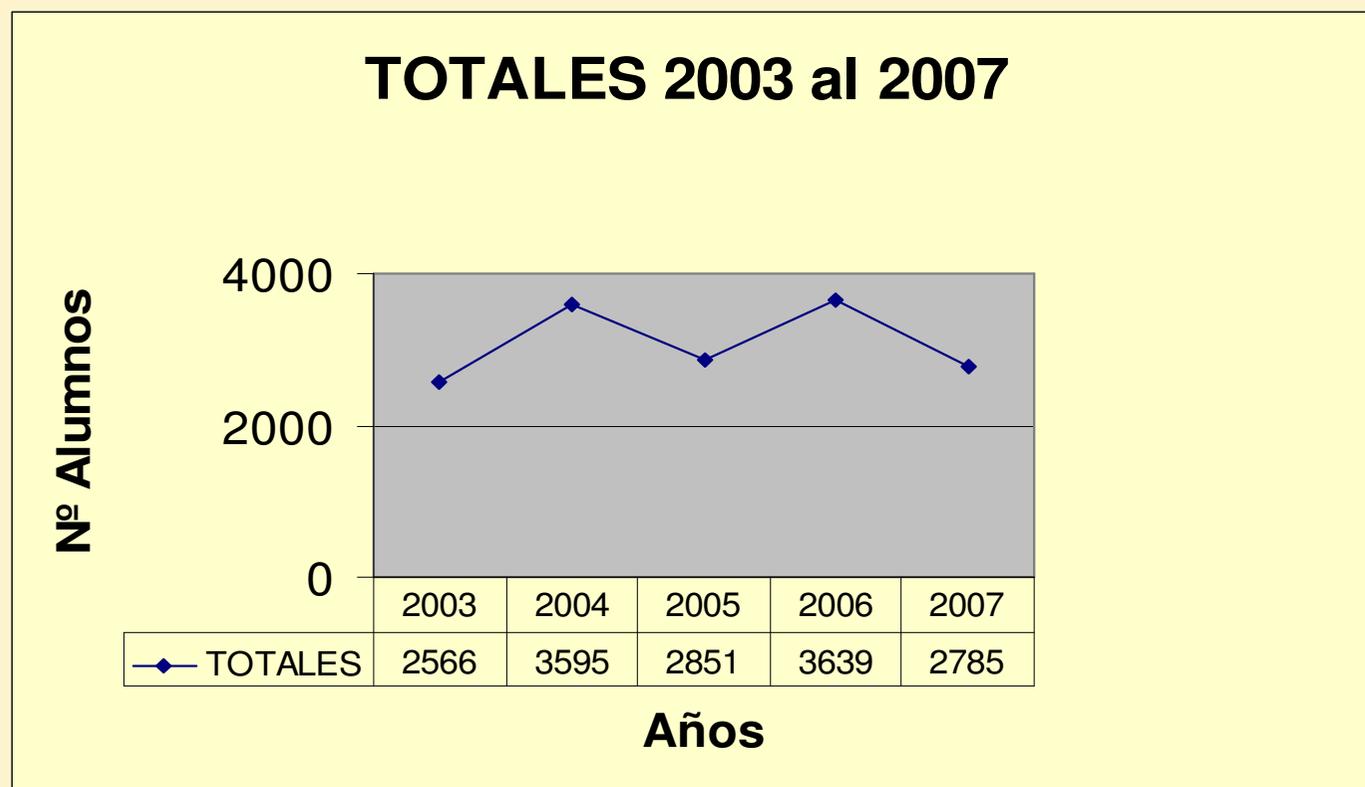
Base: Total de entrevistados del NSE B (198)

NSE C



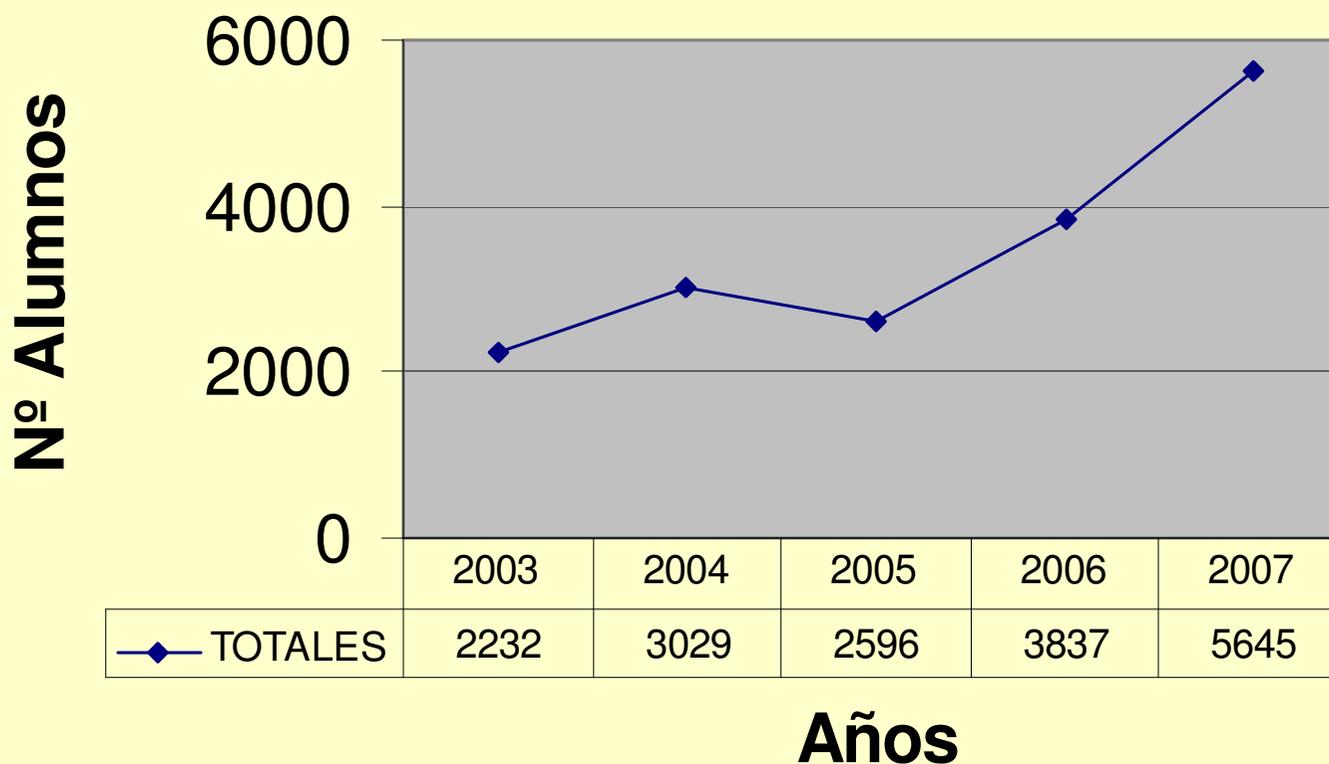
Base: Total de entrevistados del NSE C (177)

Escuelas Superiores



Extensión Educativa

TOTALES 2003 al 2007





- **Única institución pública reconocida en el mundo y primera en América.**
- **Otorgada a nuestros programas de formación superior desde 2001.**
- **Miembro Pleno del Consejo de Educación de la OMT.**
- **Red Mundial de Universidades e Institutos (18 países): Canadá, EEUU, Colombia, Perú, Reino Unido, Irlanda, España, Portugal, Italia, Grecia, Eslovenia, Croacia, Turquía, Sudáfrica, Kenya, Australia, China y Rusia.**
- **Posibilidad de participar en programas educativos de pre y post-grado o pasantías internacionales, desarrollo de programas ad hoc o proyectos en conjunto, con auspicio de la OMT.**

Criterios e Indicadores de los Programas Formativos del CENFOTUR

CALIDAD

Universo de turistas experimentados, exigentes, con mucha oferta de donde elegir...

- En cuanto a los servicios (confort y performance)
- En cuanto a la naturaleza de los destinos (creatividad-Innovación)
- En cuanto al mercado de oferta (Competitividad)

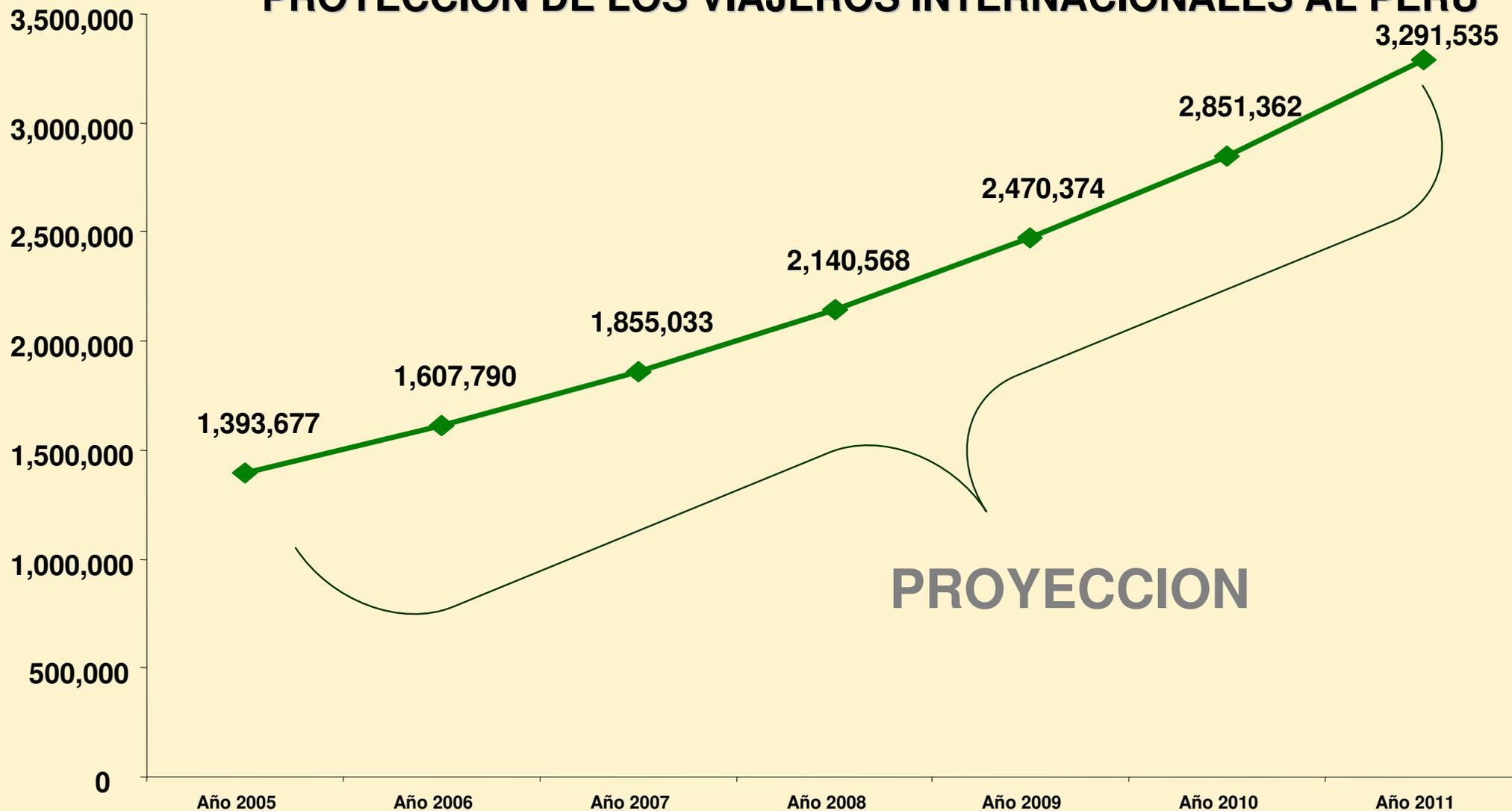
Sostenibilidad

- Actitud responsable y visión de futuro
- Sostenibilidad en términos culturales, sociales, económicos, ambientales y de desarrollo integral
- La idea de un valor agregado:
INTANGIBLE

Globalización vs. Autenticidad

- Pensar en lo global: identificar variables, dinámicas, tendencias, estadísticas del turismo
- Actuar en lo local: considerar las aspiraciones y objetivos de las comunidades locales con identidad
- Peligro de considerar a la actividad turística como un fin en sí mismo

PROYECCION DE LOS VIAJEROS INTERNACIONALES AL PERU



Fuente : Dirección General de Migraciones y Naturalización

Elaboración : MINCETUR-VMT/ Of. General de Investigación y Facilitación Turística - CST

Principales segmentos del Mercado Turístico en el Mundo

- Turismo Cultural: Crece anualmente entre 10% y 15%
- Turismo de Aventura: Ha crecido un promedio de 12% anual en los últimos años
- Ecoturismo - Naturaleza: Crece anualmente entre 25% y 30%

Nuestros segmentos del mercado

- 89% vienen a hacer turismo cultural
 - Lugares arqueológicos, históricos o místicos; museos, culturas vivas, fiestas tradicionales
- 64% vienen por turismo de aventura
 - treking, andinismo, ciclismo de montaña
- 60% vienen por turismo de naturaleza
 - observación flora, fauna, aves, paisajes, cruceros en el Amazonas, termalismo

Enfoque por Competencias Laborales y Metodología del Proceso Formativo del CENFOTUR

- Brindar una educación de calidad, eficiente, eficaz, que responda a las necesidades de individuos y empresas.

- Proveer las herramientas necesarias para desarrollarse de acuerdo a las exigencias actuales en el mundo laboral.

- Formar personas capaces de emprender iniciativas empresariales competitivas que tengan trascendencia nacional e internacional.

Objetivos de la Formación Profesional en Cenfotur

- Estimular la creatividad e innovación continuamente para lograr los objetivos y las metas.

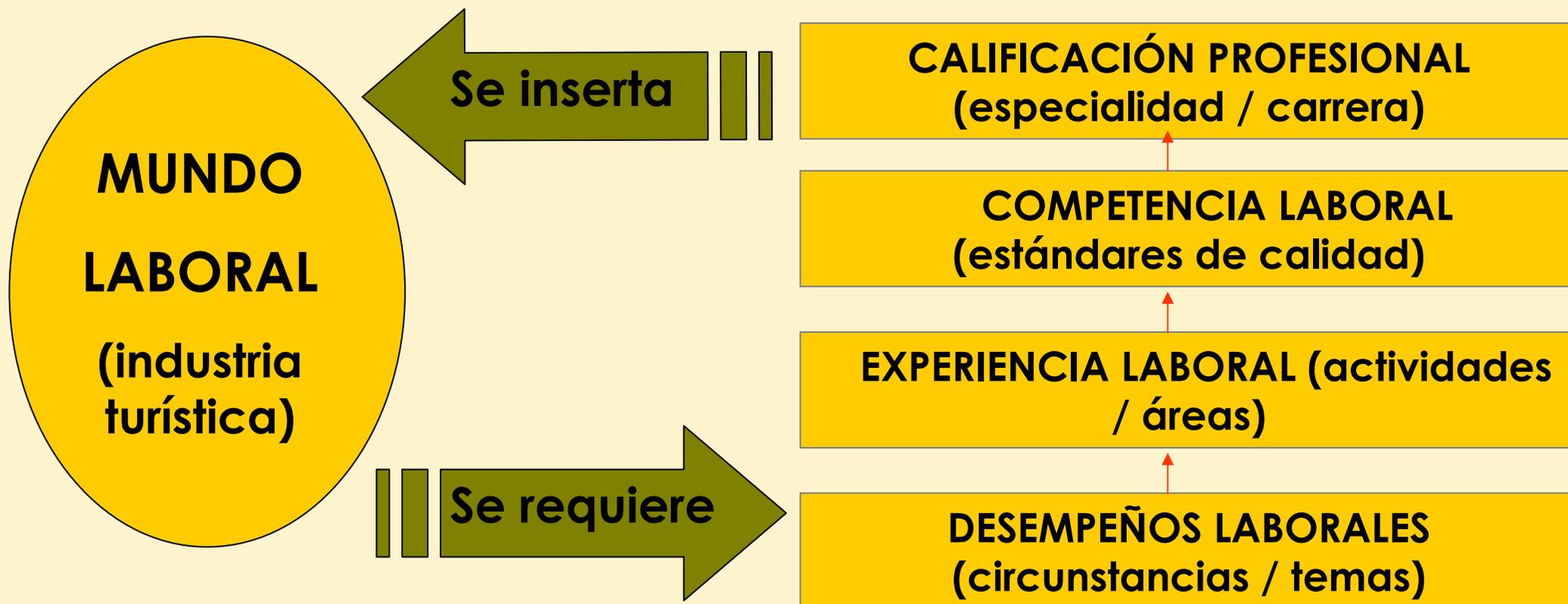
- Brindar diversos programas y grados de formación y capacitación de acuerdo a las demandas empresariales y las posibilidades del individuo, a través de una estructura flexible.

Hacia un Nuevo Paradigma de Formación y Capacitación de Recursos Humanos

Aprendizaje
a lo largo
de la vida y para
todos

- ❏ **Visión de largo plazo que considera el ciclo de vida de un individuo.**
- ❏ **Importancia de los valores fundamentales: disciplina, trabajo, respeto y autoestima.**
- ❏ **Dominio de las competencias básicas: comunicación, numéricas y de solución de problemas.**
- ❏ **Énfasis en el aprender a aprender y en la curiosidad.**
- ❏ **Reconocimiento de que el aprendizaje puede desarrollarse tanto en condiciones formales como informales.**
- ❏ **Búsqueda de la pertinencia en la educación, la coherencia y la flexibilidad.**

El CENFOTUR desarrolló el proyecto “Estándares Nacionales de Competencia Laboral en Hotelería y Turismo” (1999-2003), demostrando la necesidad de articular el modelo de gestión educativa con la calidad de los servicios turísticos en el ámbito laboral, potenciando así los perfiles de las carreras y la metodología a aplicar en el currículo para cada una.

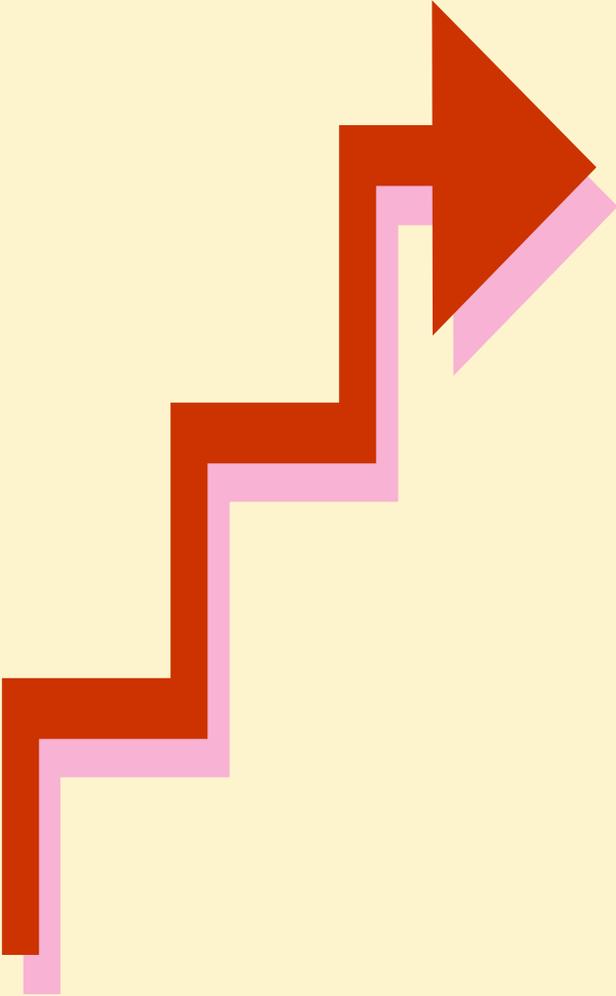


Competencia Laboral:



Recursos
Humanos para la
Calidad y
Competitividad
del Sector
Hotelerero y Turístico
Peruano

Cuál es el reto que nos planteamos:

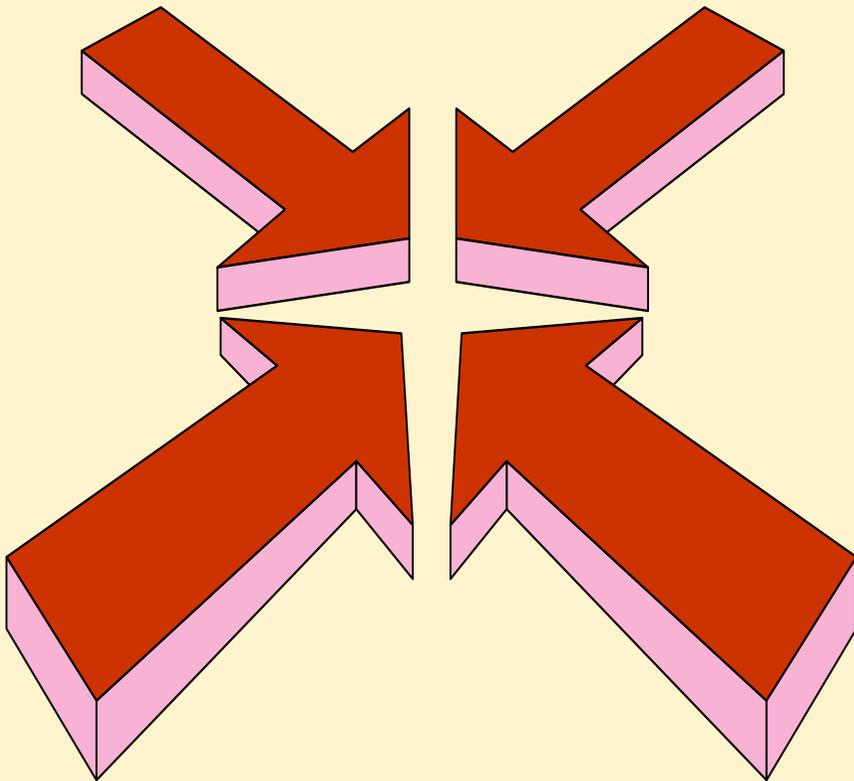


Formar recursos humanos para el sector hotelero y turístico peruano, de acuerdo a las demandas actuales y reales del empresariado y el mercado laboral, para afrontar los nuevos requerimientos de calidad en el servicio en el nuevo contexto nacional e internacional

Qué implica la competencia laboral:

- Definición de las calificaciones con participación de todos los actores del sector.**
- Búsqueda de nuevos estándares de calidad en el desempeño de los trabajadores.**
- Búsqueda de una nueva cultura laboral basada en la calidad.**
- Desarrollo de procesos de producción del servicio más eficientes**

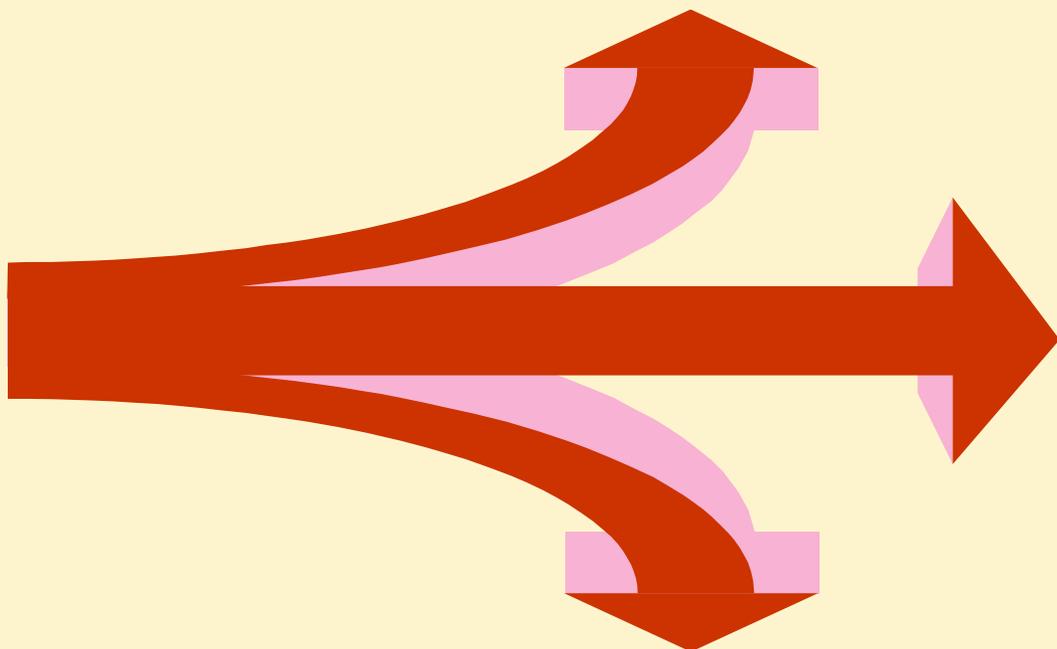
Frente a ello, proponemos una estrategia de
consenso:



- ☑ Participación de empresarios, trabajadores y autoridades en la definición de necesidades de calificación del sector en términos de competencias laborales...

Para qué nos sirve la competencia laboral:

Contar con la demanda real y actualizada de desempeño de trabajadores y empresarios

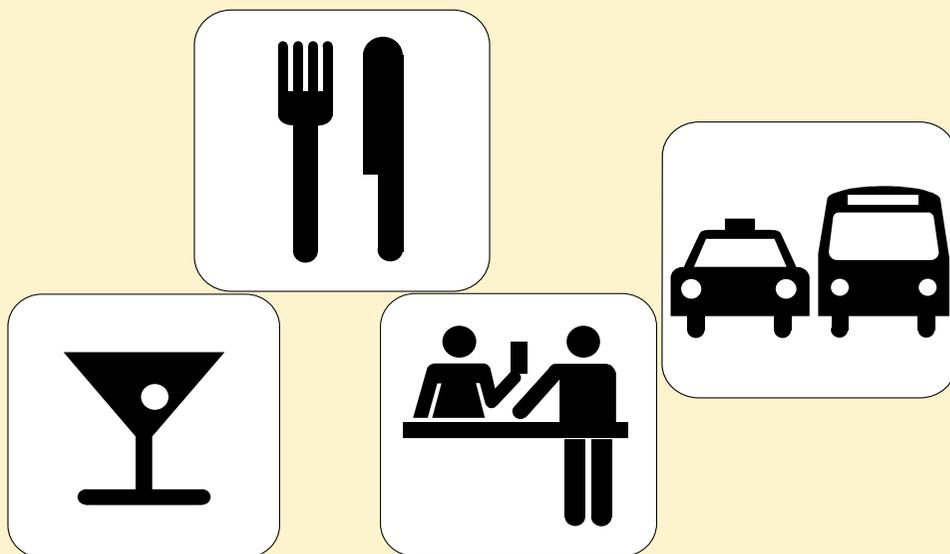
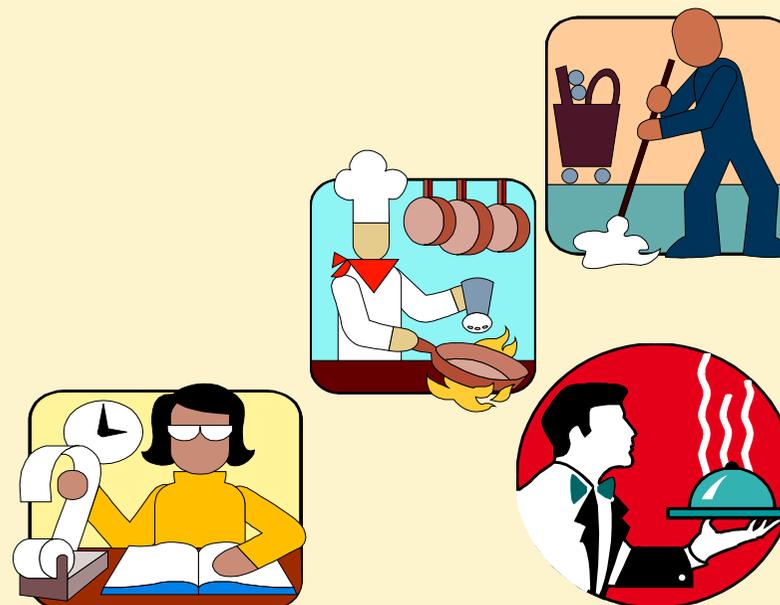


Reconocer las capacidades de los trabajadores formados en la práctica

Crear carreras y cursos orientados por los estándares de calidad demandados

Con qué contamos:

✓ Contamos con 56 Calificaciones del sector hotelero y turístico peruano, organizadas en cuatro áreas de competencia.



✓ Participaron en la elaboración 700 empresarios, trabajadores y técnicos a nivel nacional.

Perspectivas en la formación y capacitación continua

✓ El sector contará con un nuevo currículo basado en Competencias Laborales.



Modernización y ordenamiento

✓ La formación planteada será flexible y modular.



Diversas opciones de acceso y formación

✓ Cenfotur se constituirá en un centro de formación modelo del sector hotelero y turístico en el Perú.



Centro de Formación oficial del sector

Perspectivas: Certificación de Competencias

✓ Promoción y desarrollo de la Certificación por Competencias para personas con experiencia que cumplan con los niveles de calidad demandados.



Trabajadores con certificación de la calidad de su desempeño

✓ Reconocimiento del mercado para dar valor a la Certificación de Competencias.



Certificaciones con valor para el empresario y el mercado laboral

Perspectivas: Impacto en la empresa

☑ Los nuevos procesos de formación y certificación basados en Competencias Laborales generan personas con capacidades de innovación y mejora en las empresas



Procesos eficientes de producción de servicios e impulso a la innovación en las empresas hoteleras y turísticas peruanas

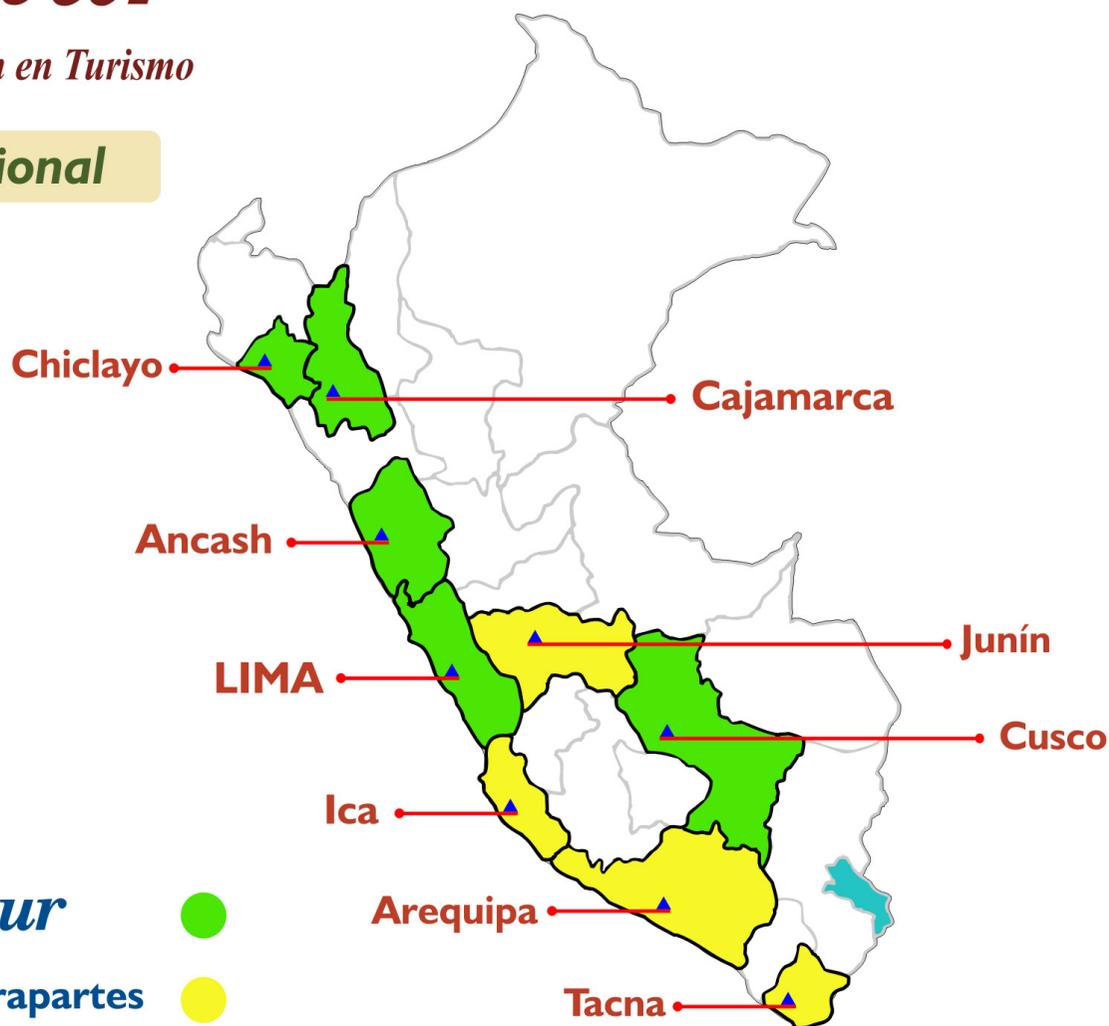
Cenfotur

Centro de Formación en Turismo

A nivel nacional

SEDES *Cenfotur*

Convenios y Contrapartes



Cenfotur en el Perú: Acciones 2008

- NORTE: talleres de sensibilización, cursos para informadores locales, cursos de manipulación de alimentos, organización de festivales gastronómicos, eventos turístico – artesanales, participación en ferias, cursos de extensión, carreras de Administración Hotelera y Guías de Turismo.
- CENTRO: Talleres de concienciación turística y fortalecimiento institucional, programas de gestión para mypes turísticas, promover la gastronomía local (Cámara de Turismo de Recuay), convenio tripartito con la UNASAM y el Gobierno Regional para implementar el Centro Regional.
- SUR: cursos para mejora de atención al cliente, capacitación itinerante sobre turismo a colegios secundarios, capacitación a empresas en los distintos municipios, seminarios sobre turismo a nivel nacional, capacitación a porteadores del Camino Inca, talleres sobre lucha contra el abuso infantil en turismo.

Se podría:

- Realizar con las DIRCETUR de cada Región un inventario actualizado de los establecimientos de servicios turísticos.
- Realizar una evaluación de la calidad de servicios turísticos que se ofrecen.
- Realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación de cada zona según los estándares de CL
- Realizar un plan de capacitación integral, comenzando por el staff que labora en cada DIRCETUR, en técnicas de atención al cliente, calidad en el servicio y fortalecimiento institucional.