

Levantamiento de **Perfiles**
Ocupacionales
Críticos y Desarrollo de Material
Formativo para el **Clúster de**
Turismo de Intereses
Especiales

9 de noviembre de 2009

PRESENTACIÓN



Competencias Laboral, es
la **capacidad** efectiva
para **llevar a cabo**
exitosamente una
actividad **laboral**
completamente identificada.

9 de noviembre de 2009

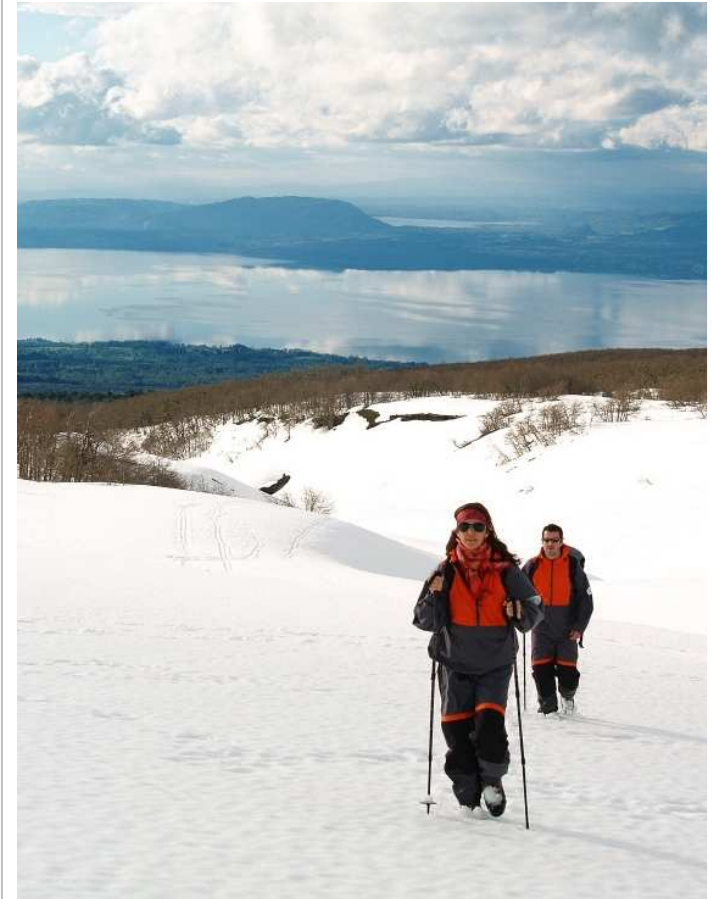


PRESENTACIÓN

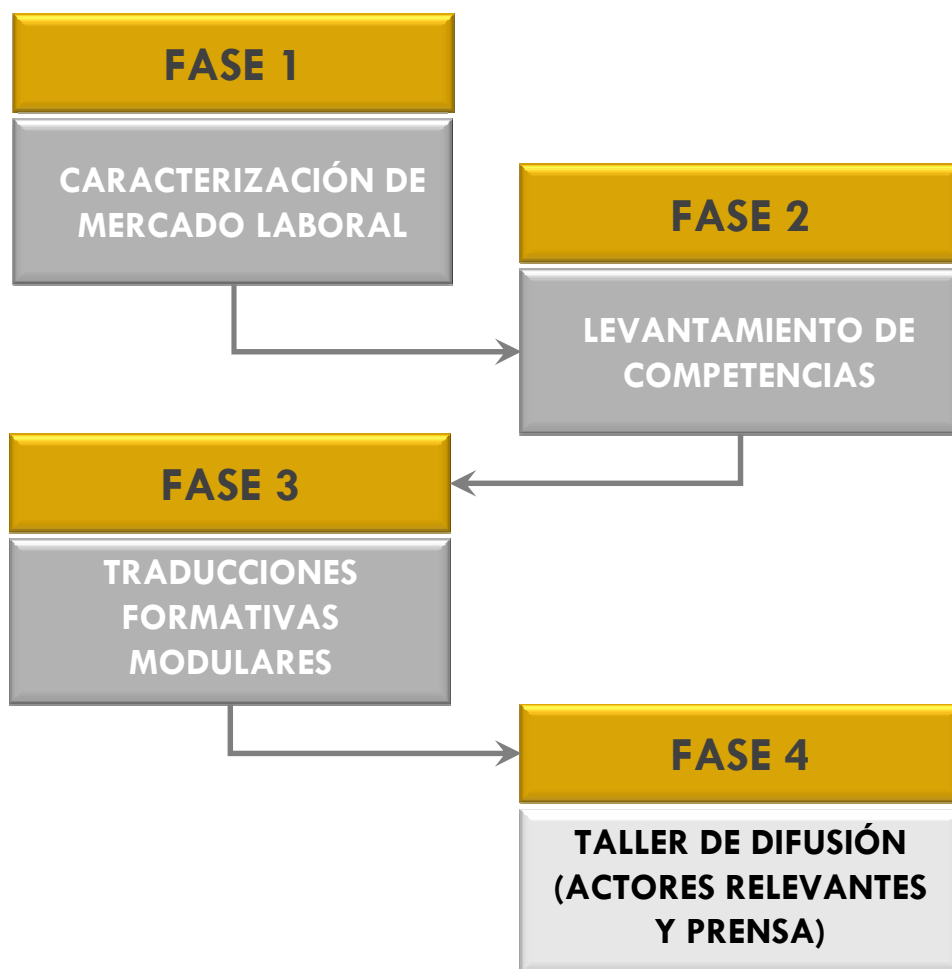


- >> Caracterizar el mercado laboral del clúster en términos de las áreas ocupacionales de mayor demanda y las principales brechas laborales presentes en la fuerza laboral del sector
- >> Levantar y validar 15 Perfiles Ocupacionales Críticos y sus correspondientes estándares de competencia.
- >> Elaborar las traducciones formativas de los perfiles ocupacionales seleccionados.
- >> Poner a disposición de los agentes interesados, los estándares propuestos y validados y las traducciones formativas.

[OBJETIVOS DEL PROYECTO]



EL ESTUDIO



[PLAN DE TRABAJO]



EL ESTUDIO

>> Caracterizar el mercado laboral del clúster

[diseño cadena de valor]

[METODOLOGÍA
APLICADA]



El eslabón de Comercialización y Distribución involucra a los **Guías como un servicio asociado, representando en él, una actividad de asistencia a los turistas.*

EL ESTUDIO

>> Levantamiento de Competencias

[levantamiento de información]

1. LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN PARA CADA UNO DE LOS ESLABONES IDENTIFICADOS

Base de datos con mas de 1.000 actores vinculados al Sector a nivel nacional

2. ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

Mas de 100 entrevistas directas a actores vinculados al Sector a nivel nacional

3. ENTREVISTA TELEFÓNICA

Mas de 500 entrevistas telefónicas a actores vinculados al Sector, a nivel nacional y regional

[METODOLOGÍA APLICADA]



EL ESTUDIO

>> Levantamiento de Competencias

[análisis de brechas]

1. BRECHAS GLOBALES DEL SECTOR

INFRAESTRUCTURA
CALIDAD DE SERVICIOS
CANAL COMERCIAL
ROL DEL SECTOR PÚBLICO
ASOCIATIVIDAD
TECNOLOGÍA
FORMACIÓN PROFESIONAL Y TÉCNICA

2. BRECHAS LABORALES

FORMACIÓN PROFESIONAL Y TÉCNICA
IDIOMAS
ESCALAMIENTO FORMATIVO
ESTACIONALIDAD DEL CAPITAL HUMANO
FACTORES CONDUCTUALES

[METODOLOGÍA
APLICADA]



EL ESTUDIO

>> Levantamiento de Competencias [análisis de brechas]

2. BRECHAS LABORALES

- FORMACIÓN PROFESIONAL Y TÉCNICA
- IDIOMAS
- ESCALAMIENTO FORMATIVO
- ESTACIONALIDAD DEL CAPITAL HUMANO
- FACTORES CONDUCTUALES

JERARQUIZACIÓN PONDERADA:

- A.MODA**
- B.VISIÓN ESTRATÉGICA**
- C.CORRELACIÓN CON ESTUDIOS INTERNACIONALES (BRASIL, ECUADOR, AUSTRALIA)**
- D.CORRELACIÓN CON CIFRAS LABORALES SECTORIALES**

[METODOLOGÍA APLICADA]



EL ESTUDIO

>> Levantamiento de Competencias

[perfiles detectados]

- | | |
|--|--|
| 1. Gestor de Turismo de Negocios | 19. Guía de Turismo Patrimonial |
| 2. Comunicador Turístico Especializado | 20. Guía de Cabalgatas |
| 3. Guardaparques | 21. Guía de Observación de flora y fauna |
| 4. Administrador Áreas Silvestres Protegidas | 22. Guía de actividades de Turismo Fluvial |
| 5. Informador Turístico | 23. Guía de avistamiento de Cetáceos |
| 6. Coordinador de Turismo Municipal | 24. Guía de Parques Nacionales |
| 7. Gestor de Turismo Rural | 25. Guía de Cicloturismo |
| 8. Administrador de Restaurantes | 26. Guía de Montañismo |
| 9. Auxiliar de aseo | 27. Guía de Pesca con Mosca |
| 10. Maître | 28. Guía de observación de aves |
| 11. Garzón | 29. Chofer de Taxis Turístico |
| 12. Barman | 30. Croupier |
| 13. Manipulador de alimentos | 31. Administrador de Hoteles |
| 14. Ayudante de cocina | 32. Recepcionista |
| 15. Maestro de cocina | 33. Gobernanta |
| 16. Ejecutivo de Turismo Receptivo | 34. Mucama |
| 17. Gerente de Operaciones | 35. Tour Conductor |
| 18. Guía de excursionismo y senderismo | 36. Administrador de Ingresos |
| | 37. Guía de Turismo Étnico |

[METODOLOGÍA
APLICADA]



EL ESTUDIO

GRAND CRU
CONSULTORES

>> Levantamiento de Competencias

[Criterios de Análisis Estratégico]

[METODOLOGÍA
APLICADA]

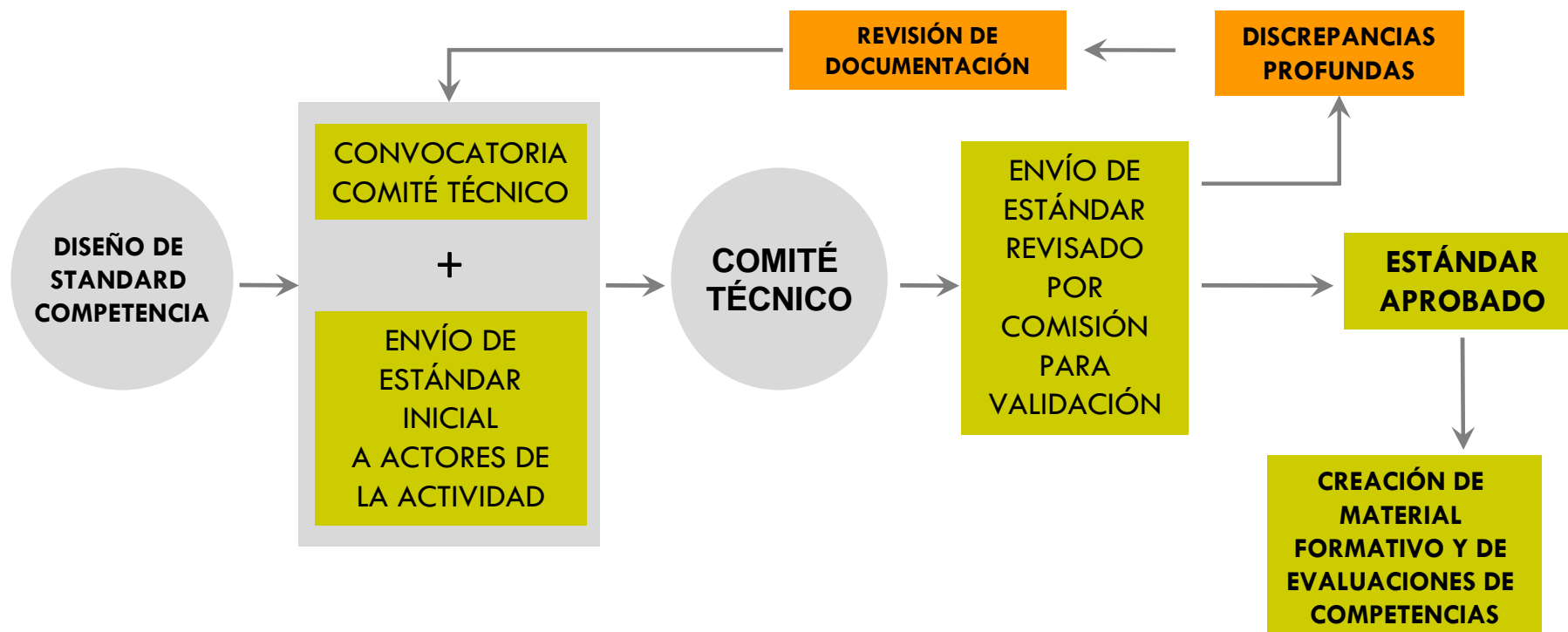
ESCALA / CRITERIO	ESTRATÉGICO	OPERACIONAL
INTERNACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> Experiencias que respaldan los resultados de perfiles similares. Valorización de la demanda. 	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de material formativo similar o complementario. Existencia de cursos impartidos.
NACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> Valorización de la demanda y otros eslabones. Vinculación a sistema de normas de calidad. Instrumentos de apoyo vinculables al perfil. Proyectos relacionados que potencien el perfil. Presencia de organismo certificador. 	<ul style="list-style-type: none"> Factibilidad de implementación a través de agrupaciones. Presencia de agrupaciones que den continuidad al perfil. Factibilidad de transferencia a regiones. Acceso a medios educativos complementarios.

EL ESTUDIO

>> Levantamiento de Competencias

[Criterios de Análisis Estratégico]

[METODOLOGÍA
APLICADA]



EL ESTUDIO

>> Levantamiento de Competencias

[Metodología Modular]

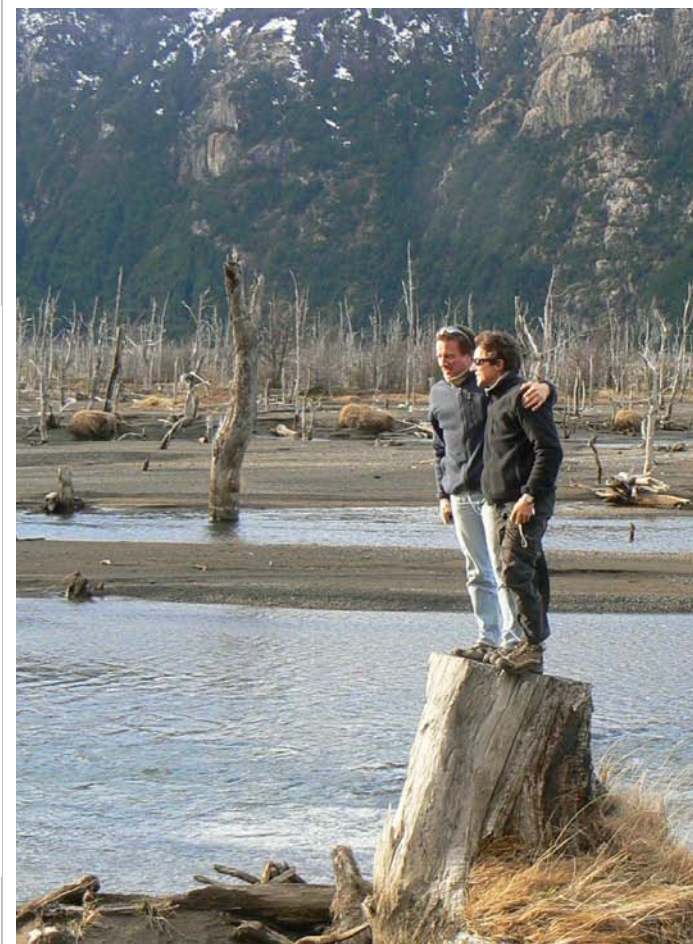
Son cada una de las competencias laborales asociadas al perfil, que el participante deberá desarrollar.

Representan a los contenidos y/o criterios de desempeño que corresponde a la parte aplicable, medible y evaluable, que se evalúa para aprobar o rechazar una certificación

Especifica las características y condiciones del perfil que será modularizado

PERFIL		
MODULO I	MODULO II	MODULO III
UNIDADES DE FORMACION		

[METODOLOGÍA
APLICADA]



EL ESTUDIO



GRAND CRU
CONSULTORES

>> Caracterizar el mercado laboral del clúster

[levantamiento de información]

ARTICULADORES DE DESTINO

- Baja especialización de los encargados de turismo.
- Carencia de lineamientos a largo plazo.
- Desinterés por desarrollar la actividad turística en los municipios.
- Escasa capacitación.
- Escasa infraestructura turística.

TRANSPORTE

- Transporte informal.
- Baja profesionalización.
- Escasa fiscalización.
- Carencia dominio de idiomas.
- Carencia de instancias de formación más completas.

[LAS BRECHAS
DETECTADAS]



LOS RESULTADOS

>> Caracterizar el mercado laboral del clúster

[levantamiento de información]

ALIMENTACIÓN

- Bajo nivel de certificación de restaurantes.
- Inexistencia de identidad gastronómica.
- Insuficiente fiscalización.
- Alta rotación del personal.
- Bajo interés por capacitaciones.
- Baja vocación de servicio.
- Bajo dominio de idiomas.
- El personal de restaurantes no maneja información turística
- El personal no conoce los atractivos de su comuna o región

COMERCIALIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN

- Baja oferta Turismo de Intereses Especiales.
- Poca especialización de los guías.
- Insuficiente fiscalización.
- Bajo dominio idiomas.

[LAS BRECHAS
DETECTADAS]



EL ESTUDIO

>> Caracterizar el mercado laboral del clúster

CASINOS Y SERVICIOS ANEXOS

- Escasa oferta especializada de capacitación.
- Inexperiencia del personal.
- Poca preparación del personal de áreas operativas.

FORMACIÓN

- Poco reconocimiento de profesionales de turismo.
- Insuficiente contacto de las instituciones con el mercado.
- Falta visión orientada al mercado.
- Insuficientes ramos prácticos dentro de las mallas.
- Se requiere actualizar los contenidos.
- Se necesita reforzar el área de idiomas.

ALOJAMIENTO

- Insuficiente capacidad de camas.
- Escasa conciencia turística.
- Alta rotación de personal.
- Escasos conocimientos de turismo del personal de contacto.
- Debilidades en atención al cliente.
- Desinterés del personal por perfeccionarse.

[LAS BRECHAS DETECTADAS]



EL ESTUDIO

>> Levantamiento de Competencias

1. INFORMADOR TURÍSTICO
2. GESTOR PÚBLICO DE TURISMO
3. GESTOR DE TURISMO DE NEGOCIOS
4. ORGANIZADOR DE EVENTOS
5. GUARDAPARQUE
6. COMUNICADOR ESPECIALIZADO EN TURISMO
7. ADMINISTRADOR DE RESTAURANTES
8. REVENUE MANAGER
9. EJECUTIVO DE TURISMO RECEPTIVO
10. GUÍA DE TURISMO GENERAL
11. GUÍA DE TURISMO LOCAL Y DE SITIO
12. GUÍA DE TURISMO ESPECIALIZADO
13. GUÍA DE TURISMO ESPECIALIZADO EN RAFTING
14. GUÍA DE TURISMO ESPECIALIZADO EN TREKKING
15. GUÍA DE TURISMO ESPECIALIZADO EN MONTAÑA

[LOS PERFILES
DEFINIDOS]



EL ESTUDIO

>> Levantamiento de Competencias

Perfil Ocupacional

persona cuya responsabilidad es ejecutar y participar en la **gestión administrativa y operacional** de las Áreas Silvestres Protegidas, tanto públicas como privadas, sean continentales o insulares.

Desarrolla su actividad en toda condición geográfica y climática tanto con personas de su organización como externos a ella.



Debe poseer **vocación, condiciones físicas** adecuadas para su labor y capacidad de trabajo en equipo.

[EJEMPLO:
GUARDAPARQUE]



EL ESTUDIO

>> Levantamiento de Competencias

Perfil Ocupacional

MODULO I	MODULO II	MODULO III	MODULO IV
Proteger Áreas silvestres públicas y privadas	Investigar en Áreas silvestres públicas y privadas	Educar o Participar en Capacitaciones	Facilitar la recreación compatible con Áreas silvestres públicas y privadas
UNIDADES DE FORMACIÓN			
Realizar acciones de Conservación	Realizar Investigación en ASP.	Realizar o participar en Capacitaciones.	Realizar gestiones para la recreación
Realizar acciones de Preservación	Apoyar y supervisar Investigaciones Externas en ASP.	Realizar Educación e Interpretación Ambiental	

[EJEMPLO:
GUARDAPARQUE]



EL ESTUDIO

Levantamiento de **Perfiles**
Ocupacionales
Críticos y Desarrollo de Material
Formativo para el **Clúster de**
Turismo de Intereses
Especiales

[MUCHAS GRACIAS]

EL ESTUDIO