

El sector turístico mundial demanda directivos y middle management que generen una alta competitividad y desarrollen los nuevos modelos de crecimiento

En respuesta a esta necesidad, Catenon multinacional española especializada en talento y referente en el sector turístico español y Vatel, líder mundial en la formación de futuros directivos y middle management de la industria hotelera y turística, han firmado un acuerdo mundial, cuyo objetivo es cubrir las crecientes necesidades del mercado turístico de perfiles de alta dirección

La sostenibilidad, digitalización y personalización de las experiencias turísticas son los grandes factores de transformación del turismo global, frenada por la escasez de directivos, middle management y altos cargos capacitados para liderar estas empresas en un entorno hiperdinámico. Un sector donde, según Iñigo Perez, Director General de Turismo de la Consultora Catenon, el capital humano es el factor clave de competitividad, "pero la falta de perfiles cualificados afecta significativamente la capacidad de las empresas para innovar, mantenerse a la vanguardia y abordar este importante viaje. Nosotros vemos todos los días como muchas importantes y sofisticadas iniciativas de creación de nuevos modelos se ven frenadas por la falta de profesionales especializados. Faltan claramente expertos en implementación de reales políticas ecológicas, IA, Big Data, Comunicación en Responsabilidad Corporativa, Eficiencia Operativa, Certificaciones, personalización de la experiencia de la cliente extrema, bleisure y flexibilidad laboral, entre otros. Cada minuto cuenta para seguir liderando desde España las tendencias mundiales".

En respuesta a esta necesidad, Catenon multinacional española especializada en talento y referente en el sector turístico español y Vatel, líder mundial en la formación de futuros directivos y middle management de la industria hotelera y turística, han firmado un acuerdo mundial, cuyo objetivo es cubrir las crecientes necesidades del mercado turístico de perfiles de alta dirección, potenciando el talento a través de una formación de calidad y asegurando la colocación de profesionales en roles estratégicos.

Para Clara Manzano-Monís, Directora General de Vatel España, "Este acuerdo global con Catenon marca un hito en nuestro compromiso por potenciar el talento en el sector turístico. En Vatel, formamos a futuros líderes con una visión global y capacidad para afrontar los desafíos de una industria en constante transformación. Esta colaboración no solo abrirá nuevas oportunidades para nuestros alumnos, sino que también contribuirá al desarrollo económico de los países mediante la creación de directivos y middle management altamente capacitados. Confiamos en que esta alianza será crucial para formar a directivos y middle management capaces de liderar los nuevos modelos de crecimiento en la economía global".

Así mismo, el acuerdo busca, entre otras cosas, potenciar el liderazgo en los altos cargos del sector turístico, con un enfoque particular en el upskilling y reskilling de profesionales, para dotarles de las

habilidades necesarias que exige un mercado en constante cambio. Según las dos organizaciones, "la competitividad del sector turístico no depende solo de sus infraestructuras, sino fundamentalmente de los recursos humanos que gestionan y lideran estas operaciones. El futuro está más cerca de lo que creemos. No se puede crecer hoy en día en el modelo y tamaño que se necesita. El sector turístico está en una fuerte transformación. En concreto en España, se están desarrollando iniciativas en el campo de las nuevas tecnologías como la IA entre otros, la definición de estrategias de sostenibilidad activas capaces de abordar los retos reclamados por los clientes e innovando en la definición, gestión e implantación de nuevos modelos. El turismo ha pasado de ser un entorno "para todos" a convertirse en un modelo especializado, donde la diferenciación frente a otros países y la calidad son la máxima. Perderemos mercado si no abordamos desde el punto de vista profesional estas necesidades".

Un sector intensivo en capital humano

En 2024 se está viendo cómo el sector turístico se enfrenta a nuevos cambios que están siendo demandados no solo por los clientes, sino por todos los agentes que lo desarrollan. Se necesita de forma inmediata un importante capital humano altamente cualificado, de ahí, que sus departamentos de RR. HH. son una pieza clave de la diferenciación y la competitividad. La gestión integral de personas y capacidades debe llevar asociada una intensa implementación de carreras profesionales y el fortalecimiento de nuevos departamentos clave para el futuro empresarial, entendiendo la diversidad de interlocutores que a veces tienen objetivos contrapuestos.

Tendencias emergentes y perfiles demandados

Sostenibilidad: La sostenibilidad se ha convertido en una prioridad para muchos sectores, incluido el turismo. Cada vez más, los viajeros buscan destinos y operadores que minimicen el impacto ambiental y promuevan prácticas responsables. Los líderes en la industria deben implementar políticas ecológicas que aseguren un bajo impacto ambiental, como el uso de energías renovables, la gestión eficiente de residuos y la reducción del consumo de agua y plástico. Además, deben realizar una Comunicación de responsabilidad social, mejorando la transparencia corporativa y contribuyendo al bienestar de las comunidades locales. Finalmente, deben mantener una política de Certificaciones y credibilidad, que pueden ser diferenciales en la decisión de los consumidores.

Tecnología y digitalización: La adopción de tecnologías disruptivas está transformando la forma en que las personas planifican, reservan y disfrutan de sus viajes y los perfiles de alta dirección deben estar a la vanguardia de estas tecnologías. La Inteligencia Artificial y el Big Data son unos "imprescindibles" para personalizar las experiencias de los viajeros, anticipar preferencias y mejorar la eficiencia operativa. Las plataformas que utilizan análisis predictivo están en auge. Por su parte, la Realidad Virtual y Aumentada permiten a los viajeros explorar destinos de manera inmersiva antes de reservar, lo que mejora la experiencia de planificación y reduce la incertidumbre. Se completan con la Automatización y Eficiencia Operativa de procesos internos, como la gestión de inventarios, atención al cliente mediante chatbots y reservas automáticas.

Personalización extrema: La demanda de experiencias personalizadas está redefiniendo el turismo. Ya no se trata solo de ofrecer paquetes estándar, sino de adaptar cada aspecto del viaje a las preferencias individuales de los viajeros. Para poder hacerlo es necesario disponer de Datos de los clientes, realizar una segmentación precisa con estrategias ad hoc y ofrecer Servicios exclusivos.

Experiencias auténticas: Cada vez más, los viajeros demandan experiencias auténticas, que le permitan conectarse de manera significativa con el destino y su cultura. El Turismo cultural e inmersivo, que les conecta con la cultura, tradiciones y vida local; el Turismo de bienestar orientado al cuidado de la salud; y el Turismo experiencial, son nuevas modalidades de éxito.

Bleisure y flexibilidad laboral: La fusión entre viajes de negocios y ocio (bleisure), impulsado por la mayor flexibilidad laboral y el aumento del trabajo remoto, generan nuevas oportunidades de negocio. Los profesionales deben crear paquetes para Estancias prolongadas con servicios y espacios de coworking; Experiencias combinadas, que balanceen la productividad laboral con experiencias de ocio; y la Flexibilidad en reservas.

Perfiles más demandados

Dentro de los perfiles más demandados destacan los de Chief Digital Officer (CDO), para liderar la transformación digital; Chief Sustainability Officer (CSO), encargado de dirigir los esfuerzos de sostenibilidad; y Chief Experience Officer (CXO), fundamental para diseñar experiencias personalizadas que cumplan con las expectativas del nuevo viajero. A ellos se suman los de Chief Transformation Officer (CTO), para liderar los cambios organizativos; el Chief People Officer (CPO), encargado de la gestión del talento y la creación de una cultura organizacional; el Chief Global Officer (CGO), esencial para gestionar la expansión internacional y adaptar las estrategias de la empresa a diferentes mercados; y el Chief Data Officer (CDO), encargado de gestionar y analizar los datos para mejorar la toma de decisiones.

Datos de contacto:

María Guijarro
GPS Imagen y Comunicación, S.L.
622836702

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Madrid](#) [Turismo](#) [Emprendedores](#) [Recursos humanos](#) [Formación profesional](#) [Actualidad Empresarial](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>