

04

Fecha de presentación: septiembre, 2021

Fecha de aceptación: octubre, 2021

Fecha de publicación: noviembre, 2021

PERFIL DEL EGRESADO

DEL SECTOR TURÍSTICO Y SU INMERSIÓN AL MERCADO LABORAL

PROFILE OF GRADUATES FROM THE TOURISM SECTOR AND THEIR IMMERSION IN THE LABOR MARKET

Andrea Del Carmen Castagnola Rossini¹

E-mail: acastagnola@ucvvirtual.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6987-7156>

Rafael Damián Villón Prieto¹

E-mail: villonpr@ucvvirtual.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5248-4858>

Claudia Rosalía Villón Prieto¹

E-mail: cvillonp76@ucvvirtual.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3787-2120>

Jeidy Gisell Panduro Ramírez²

E-mail: c21289@utp.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9512-4329>

¹ Universidad César Vallejo. Perú.

² Universidad Tecnológica del Perú. Perú.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Castagnola Rossini, A. C., Villón Prieto, R., Villón Prieto, C. R., & Panduro Ramírez, J.G. (2021). Perfil del egresado del sector turístico y su inmersión al mercado laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 39-44.

RESUMEN

El objetivo del artículo es realizar un estudio del perfil de los egresados de carreras del sector turístico y su relación con las competencias de los profesionales para su inmersión en el mercado laboral. El estudio es cuantitativo, básica y correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal, la muestra fueron 150 egresados de la carrera profesional de administración en turismo y hotelería de una universidad privada de Lima, para la recolección de datos se utilizó la encuesta y un cuestionario. El instrumento fue validado por juicio de expertos y obtuvo un nivel alto de confiabilidad. Los resultados determinaron que el perfil profesional y las competencias laborales se relacionan directa ($Rho=0.731$) y significativamente ($p=0.000$), por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Palabras clave: Perfil, egresado, sector turístico, inmersión, mercado laboral.

ABSTRACT

The objective of the article is to carry out a study of the profile of graduates of careers in the tourism sector and their relationship with the skills of professionals for their immersion in the labor market. The study is quantitative, basic and correlational, non-experimental design, cross-sectional, the sample was 150 graduates of the professional career of administration in tourism and hospitality from a private university in Lima, for data collection the survey and questionnaire. The instrument was validated by expert judgment and obtained a high level of reliability. The results determined that the professional profile and job competencies are directly related ($Rho = 0.731$) and significantly ($p = 0.000$), therefore the alternative hypothesis is accepted and the relationship is high.

Keywords: Profile, graduate, tourism sector, immersion, labor market.

INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, el sistema educativo ha sufrido variaciones originando una corriente de transformación del diseño del currículo y la educación por competencias, la cual responde al apresurado progreso de la sociedad en la que vivimos. Por lo tanto, el sector educativo, debe adecuarse a los nuevos desafíos y de la misma manera el sector turístico está en constante ascenso y se debe innovar continuamente, por lo cual es fundamental contar con profesionales capacitados, creativos, observadores, con el propósito de conseguir una participación fundamental para el mercado turístico.

El sector turístico ha logrado ser un actor importante en la economía de las regiones a nivel mundial, consiguiendo la competitividad y la innovación en las empresas que se dedican a ello, obligándolos constantemente a estar a la vanguardia de mercados y clientes (Martínez & Padilla, 2020). Es el Perú uno de los países que desde hace algunas décadas viene desarrollando el turismo exponencialmente; consiguiendo incrementar el turismo en lugares atractivos que han logrado el interés mundial. Así mismo, dicho crecimiento está ligado a la calidad del producto y del servicio turístico (Silva, et al., 2021) Por ello la sociedad necesita de profesionales competentes con la capacidad de vivir y trabajar en este mundo cambiante.

Para Delgado, et al. (2017), es la experiencia y la buena formación académica la que aumenta la probabilidad de conseguir un trabajo que ofrezca una estabilidad laboral y económica al nivel de las actividades realizadas, por lo que es muy difícil que los empresarios contraten personal sin experiencia alguna y es normalmente en estos casos cuando se ofrecen sueldos por debajo del salario normal. Asimismo Jaramillo (2015), menciona que el vínculo entre instrucción y mercado laboral, tienen un papel importante en las competencias de los egresados, pues estos se hacen notorios en el ejercicio de los profesionales, donde las organizaciones definen la suficiencia y calidad del perfil.

A nivel nacional parte importante de los egresados de las universidades no cumplen con los perfiles que se solicita para afrontar la competitividad en el campo laboral cambiante y competitivo, esto representa una gran preocupación para las empresas y universidades, es indispensable entender la importancia de la relación entre el perfil profesional de los egresados y el que desean las organizaciones, donde van a ejercer los profesionales; por ello las universidades deben brindar los elementos necesarios para un desarrollo competente de los egresados. Delgado, Peñafiel y Suraty, indican que las universidades no brindan el apoyo necesario a los alumnos para

que consigan un puesto laboral adecuado a su carrera; no hay un vínculo entre la empresa y los egresados, impidiendo que estos cuenten con canales de comunicación para obtener un trabajo con facilidad y más aún si no cuenta con experiencia laboral, debido a que todo su tiempo lo dedicaron a los estudios.

Así pues, al hablar de competencias profesionales, la personalidad orientada a las cualidades que regulan la conducta y que busca integrar los conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades en cada accionar del sujeto; hace explícita la necesidad de integrar también, esa facción psico-emocional personal que influye en las decisiones que podrían determinar y facilitar la aceptación del trabajo que se lleve a cabo. Asimismo podemos inferir que las competencias laborales se manifiestan a través del individuo competente en actitudes, habilidades, conocimientos y procesos cognitivos que estén estrictamente relacionados con su desempeño en un ambiente socio-laboral. Así pues, el desarrollo de estas denominaciones está estrechamente ligado al contexto retador y cambiante que se enfrenta actualmente de manera creativa, comprometida y flexible (Montoya, et al., 2018).

Ser competente está ligado a saber reflexionar y organizar en una valorización repetitiva, las posibles maneras de resolver problemas o proyectos. Es decir, una situación específica puede verse ejecutada de distintos modos, las competencias son tantas como los caminos hacia el objetivo puedan existir, éstas son adaptables por los individuos y suponen innovar, ser creativos y asertivos al comunicar estos procesos para así realizar una buena práctica laboral. También es necesario mencionar la importancia de la capacidad de adaptabilidad del conocimiento, esta permite que se aproveche cada situación que se presente, esta característica se desarrolla provechosamente en experiencias y no tanto exigencias, mandatarios o requerimientos previos. En tal sentido, no solo saber hacer y hacer forman parte de todo lo mencionado sino, también las competencias deben ser una disposición humana de transformar una realidad en una oportunidad de mejora constante, que no excluya la transferencia de este nuevo conocimiento en otros contextos (Romero & González, 2016).

Para la Organización Internacional del Trabajo (Varela, et al., 2019). Ser un profesional competente significa tener la idoneidad y la eficiencia en un entorno laboral; aprendiendo en todo momento lo que es necesario para poder desempeñarse adecuadamente. La competencia profesional se fundamenta en conseguir la mínima distancia entre el mundo laboral y la educación, el acercamiento laboral a los cambios organizacionales y a las nuevas tecnologías,

conseguir instructores calificados, desarrollar mejoras en las acciones formativas, conseguir la flexibilidad y equidad de las competencias.

La motivación de esta investigación es realizar un aporte para la mejora de las competencias de los profesionales en el sector turismo y por consiguiente en las empresas turísticas, agencias de viajes, hoteles y empresas de servicios. Lamentablemente se ha observado que el perfil profesional de los egresados está desvinculada con las competencias laborales que el mercado actual requiere; por lo cual los educandos al terminar su carrera profesional no han desarrollado competencias como la ética, pro actividad, autocontrol, innovación, habilidad para la toma de decisiones, liderazgo, competencias gerenciales, resolución de conflictos, habilidades de relaciones personales, negociación, toma de decisiones y comunicación efectiva; que son de suma importancia para su desarrollo personal, social y profesional.

Es trascendental el rol del maestro como sujeto de enseñanza y evaluación de dichas competencias, de este depende orientar y estimular al educando a razonar, reflexionar y comprender, y este logro ser valorado como profesional tanto en el aula y como en el ámbito laboral. Se evidencia el valor del perfil profesional para orientar el diseño del currículo para el perfeccionamiento de habilidades y competencias. Actualmente las organizaciones en el Perú, demandan de profesionales que cuenten con dichas competencias acordes al mercado laboral.

Es necesario fortalecer principalmente a los docentes, proporcionándoles soluciones para conseguir fortalezas de orden académico en sus alumnos, reconocer las estrategias en la enseñanza, con efectividad y eficiencia, y conseguir efectos positivos en el transcurso del aprendizaje de los alumnos de turismo, es importante un estudio teórico-práctico, para conseguir los pasos necesarios para una solución (Mendoza, 2018). Es importante conocer que en una institución educativa impartirá, de manera teórica y basada en ejemplos de empresas sólidas, conocimientos concernientes a cada especialidad, pero es única y exclusivamente el trabajo in situ el que sumará en el aprendizaje basándose en el error y la experiencia (Delgado, et al., 2017). Además los docentes tienen que desarrollar competencias socio-emocionales en su formación y también desarrollar maneras de afrontar las diferentes situaciones en su institución educativa, para hacerse cargo de las nuevas exigencias que los títulos legales actualmente requieren (Abanades, 2016).

Las universidades, con el pasar del tiempo, vienen redoblando esfuerzos para poder sembrar valores en sus alumnos y conseguir una madurez emocional inclusiva y

competente en la inserción al mercado laboral (Abanades, 2016). Hoy en día es de suma necesidad desarrollar la inteligencia emocional con la proyección que probablemente ésta quede como base necesaria en el trabajo a nivel multidisciplinario, actualmente es importante destacarla como una habilidad en los profesores del presente siglo.

Para Núñez & Díaz (2017), es importante que los egresados adopten un perfil del directivo, comprende las competencias gerenciales, liderazgo, capacidad de dirección y gestión del cambio. Competencia es un saber integrado derivado de los conocimientos, capacidades y valores que el individuo va desarrollando constantemente en su vida, para ser empleados en su desempeño personal y profesional en el contexto laboral y social.

Uno de los modelos sobre las competencias gerenciales en Latinoamérica, es postulado por Arbaiza (Núñez & Díaz, 2017), que se basa en un pentágono formado por las competencias: 1) Manejo personal: favorecen la efectividad del rendimiento personal en situaciones de presión y complejidad, 2) Manejo de acción: habilidades de organización y planeación de planes de acción; 3) Competencias de manejo de entorno: relacionadas a la administración del entorno laboral; 4) Manejo interpersonal: entender las necesidades propias y la de los otros; y, 5) Manejo de la influencia: deseo de producir un impacto sobre los otros, persuadirlos a fin de conseguir que sigan un plan de acción.

El estilo de liderazgo en el sector hotelero está orientado a un proceso autocrático, el líder no produce eficacia en las acciones, no coopera al compromiso, participación y satisfacción, su tendencia es orden, soluciones y consistencia. Por consiguiente, el clima está definido por la conducta, los talentos, las expectativas, las realidades sociales y culturales del área. Los hechos han demostrado que no hay autonomía en el trabajo, los empleados no adoptan las líneas normativas y los líderes adoptan un método de supervisión inflexible e imprecisa (Parra, et al., 2021).

Asimismo, los egresados presentan dificultades en el acceso al mercado laboral, pues es enormemente competitivo, dentro de la propia organización los trabajadores no ayudan en la capacitación de nuevos colaboradores, porque suponen una amenaza, ocasionando que les sea compleja su inserción en el puesto. Así también, frente a la baja oportunidad contratar personal sin experiencia, el profesional accede a recibir un salario bajo (Delgado, et al., 2017; González & Romero, 2021).

Aunque las carreras universitarias son impartidas con la finalidad de alcanzar las expectativas del mercado laboral, las plazas ofrecidas en las diferentes plataformas de

trabajo ya sea virtual, en la prensa escrita e incluso en la impulsada por el estado, se condiciona como requisito indispensable: experiencia laboral, lo cual condiciona al joven que termina su carrera universitaria e imposibilita el acceso a una vacante (Delgado, et al., 2017).

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación es de tipo básica, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, ya que pretende conocer la relación entre variables, de método hipotético deductivo, para ello seleccionó una población de 150 egresados de la carrera de administración en turismo y hotelería de una universidad privada de Lima para el semestre 2020- I, estuvo conformado por mujeres y hombres de edades entre 22 y 30 años. Para la recolección de datos se emplearon dos cuestionarios de niveles ordinales, para la variable de perfil del egresado se consideraron 18 ítems y para la variable competencias laborales se consideraron 28 ítems, se empleó la escala de Likert para ambos cuestionarios, mediante el uso de Baremos se convirtió en 3 escalas (Bueno, regular y malo).

Para identificar la confiabilidad de los cuestionarios, se realizó una prueba modelo a los egresados, posterior a la recolección de datos, se ejecutó el análisis y proceso de datos en el estadístico IBM SPSS 25 mediante el estadístico Alfa de Cronbach. El instrumento alcanzó una alfa de Cronbach de 0,731 por consiguiente se puede afirmar que es confiable.

En el estudio se han considerado para variable perfil profesional las siguientes dimensiones: 1) Perfil profesional de competencias cognoscitivas: se consideran los indicadores creación de empresas del Sector Turismo, criterios enfocados en los mercados laborales, formular y dirigir proyectos de inversión turísticos. 2) Perfil profesional de competencias de habilidades y destrezas: Desempeñar funciones de gerencia, capacidad para identificar los recursos turísticos, administrar personal y recursos logísticos; Para variable competencias profesionales se consideran las dimensiones: 1) Competencias básicas: Formación ética del egresado, autonomía, iniciativa personal y convivencia 2) Competencias genéricas: conocimientos y habilidades ocupacionales, competencias que definen un perfil 3) Competencias específicas: Son las competencias

asociadas, competencias de su especialidad, formulación de proyectos de negocio, analizar y evaluar información.

Luego se procedió a enviar una carta al Vicerrectorado de Investigación una vez accedido el permiso, se aplicó cuestionarios a los egresados, luego se halló la confiabilidad de los datos recolectados, así como también se recolectó información necesaria que fue procesada estadísticamente, y en función a los resultados se establecieron conclusiones y las recomendaciones pertinentes.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para el procesamiento de datos se utilizó IBM SPSS Statistics versión 25 y además se obtuvo las tablas y figuras obtenida de los cuestionarios sobre competencias laborales y perfil profesional. Posterior al análisis descriptivo se derivará a la prueba de hipótesis mediante la reciprocidad de Rho de Spearman que servirá para discrepar las hipótesis proyectadas en la tesis. El estudio se sostuvo en elementos éticos y morales, además se requirió autorización al Vicerrectorado de investigación de dicha casa de estudio para emplear, en los egresados, el cuestionario sobre las variables.

Luego de realizar la encuesta, se hallaron los siguientes datos en cuanto al nivel de competencias laborales (Figura 1) de los egresados de la escuela de administración de turismo y hotelería, Lima, 2020. Se ha obtenido que los profesionales tienen el nivel malo de 58,2%, un nivel regular de 30,3% y un nivel bueno de 11,5% en competencias laborales.

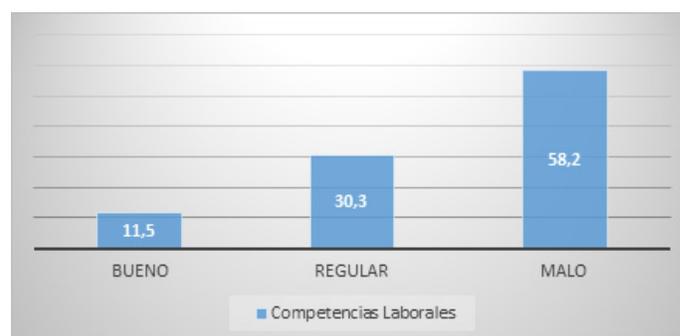


Figura 1. Nivel de competencias laborales.

En cuanto al perfil del egresado (Figura 2) se hallaron los siguientes datos sobre los egresados de la escuela de administración de turismo y hotelería, Lima, 2020. Se

obtuvo que el nivel malo alcanzó el 63.5%, el nivel regular 20.5% y un nivel bueno de 16% en los egresados.

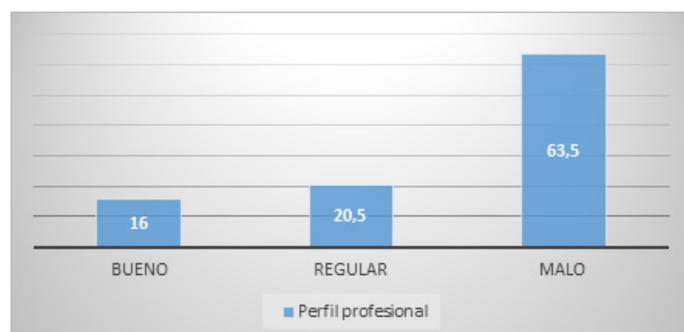


Figura 2. Nivel de perfil profesional.

En cuanto a la correlación (tabla 1), presenta el nivel de correlación entre las variables competencias laborales y perfil profesional. Comprobando el factor de relación Rho de Spearman fue 0,731, el cual muestra que existe una correlación moderada entre variables, con un nivel de significación estadística, $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Se concluye que hay una relación moderada entre las variables.

Tabla 1. Correlación entre competencias laborales y perfil profesional.

			Competencias laborales	Perfil profesional
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Perfil profesional	Coefficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En el presente estudio "Perfil del egresado del sector turístico y su inmersión en el mercado laboral", proporcionó como resultado que su correspondencia según el Rho de Spearman es ($r=0,731$ y $p=0,000$), aquello indica que el nivel de asociación es moderada. Asimismo, Jaramillo (2015), afirma que existe una relación entre el perfil laboral y el perfil profesional; obtenido de los datos como

la inserción al mercado laboral, el tipo de cargos que ocupan, la satisfacción con la formación recibida y con la profesión. En donde un 45 % de los encuestados concordaron en la necesidad de profundizar o fortalecer la formación en aspectos relacionados con el conocimiento y manejo de las TIC, fundamentales para el diseño de servicios relacionados con el acceso y uso de la información. La formación actual de los profesionales debe ser actualizada y orientada para que sean especialistas de la información, con capacidad de diseñar y ofrecer servicios innovadores, mediante el uso e implementación de técnicas y tecnologías de avanzada que permitan estar a la vanguardia de los procesos de recuperación, producción, organización, tratamiento y difusión de la información.

De la misma manera, Molano-Tobar, et al. (2021), presentaron su estudio que permite conocer sobre la percepción de afrontamiento y los estados emocionales que acontecen los universitarios, proporcionando información para crear estrategias de prevención para mejorar la salud mental de la población; los autores determinaron que los estudiantes en cuanto a las relaciones interpersonales, se agrupan con pocas personas, prefieren estar solos, pocas veces muestran sus emociones, presentan comúnmente estados de ansiedad, estrés o nerviosismo, también se observó que las mujeres son más vulnerables a sufrir trastornos mentales. Por ello recomiendan relacionar aspectos con otras variables como rendimiento académico y su relación con el estado de salud, posibilitando conocer aún más las características actuales de los universitarios.

Así también, Parra, et al. (2021), concluyen que las empresas del sector hotelero demandan de liderazgos dinámicos y gestión consistente para conseguir una eficacia recomendable, por ello, se requieren líderes que afronten el statu quo, para establecer perspectivas del futuro e inspirar a la organización a ser competitivos y brindar servicios de calidad. Además, se precisan gerentes que elaboren planes precisos, creen estructuras organizacionales eficientes y supervisen las labores diarias, promoviendo el bienestar del empleado y fortaleciendo un clima organizacional eficiente.

CONCLUSIONES

Las competencias laborales se relacionan directamente ($Rho=0,731$) y significativo ($p=0,000$) con el perfil profesional en los egresados de la escuela de administración de turismo y hotelería, Lima, 2020. Se comprobó la hipótesis y esta correlación es moderada.

Se concluye, que para que el egresado tenga éxito en su labor profesional se debe actualizar constantemente y

hacer frente a los desafíos que proponen las constantes actualizaciones globales en la realidad laboral. De igual manera la universidad debe brindar a los alumnos cursos actuales, teórico/práctico y hacer uso de las nuevas tecnologías y tendencias, de manera que el alumno cuente con las herramientas necesarias para un óptimo quehacer laboral.

Por lo cual se recomienda a la universidad y específicamente a la escuela de administración de turismo y hotelería diseñar el perfil profesional de los alumnos para que adquieran competencias laborales que requiere el mercado laboral actual; diseñar una educación basada en valores, ética, responsabilidad social, pro actividad y cooperación; implantar talleres de liderazgo, trabajo en equipo, manejo de conflictos y cursos para la aplicación de sistemas de procesamiento de datos, para que los estudiantes egresen con las habilidades propias de todo profesional; diseñar un currículo basado en competencias implantando cursos prácticos, mediante talleres vivenciales, para desarrollar habilidades de orientación al servicio, compromiso y conocimientos específicos propios de la carrera de administración (planificación, organización, dirección, control, negociación).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanades, M. (2016). Nuevo perfil del docente en la educación superior: formación, competencias y emociones. *Opción*, 32(8), 17-37.
- Delgado, S., Peñafiel, M., & Suraty, M. (2017). Inserción laboral de los jóvenes profesionales de las universidades de Guayaquil. *Espacios*, 38(45).
- González Manso, B. J., & Romero Rodríguez, J. (2021). Ingeniería de los tejidos en Cirugía Maxilo Facial. Desarrollo en nuestro contexto social. *Universidad Y Sociedad*, 13(4), 41-48.
- Jaramillo, O. (2015). Pertinencia del perfil de los profesionales de la información con las demandas del mercado laboral. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 38(2),
- Martínez, J., & Padilla, L. (2020). Innovación organizacional y competitividad empresarial: Centros estéticos de turismo de salud en Cali-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 120-132.
- Mendoza, D. (2018). Estrategias de enseñanza y su efectividad en los procesos de aprendizaje en los estudiantes de turismo de la Universidad Iberoamericana de Ecuador. *Espacios*, 39(43).
- Molano-Tobar, N., Galvis, E., & Tobar, R. (2021). Estado emocional y su correlación con las habilidades de afrontamiento de universitarios, Popayán-Colombia. *Retos*, 42, 154-161.
- Montoya, N., Mosquera, S., Pérez, M., & Arroyave, D. (2018). Competencias TIC del docente siglo XXI en educación superior. *Espacios*. 39(53), 1-18,
- Núñez, N., & Díaz, D. (2017). Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas. *Estudios Pedagógicos*, 43(2), 237-252.
- Parra, M., Rocha, G., & Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 217-227.
- Romero, I., & González, A. (2016). Integración curricular del perfil por competencias a partir de un ordenamiento transversal. *Opción*, 32 (13), 411-434.
- Silva, R., Julca, F., Luján-Vera, P., & Trelles, L. (2021). Calidad del servicio y su relación con la satisfacción del cliente: Empresas turísticas de Canchaque-Perú. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(3), 193-203.
- Varela, R., Álvarez-Flores, E., & Martínez-Rodríguez, R. (2019). Competencias del perfil del administrador: Análisis comparativo en diferentes modalidades educativas. *Perfiles Educativos*, 40 (164), 82-98. _