

## Perspectivas del sector turismo frente a la formación técnica, tecnológica y profesional del aprendizaje en el desempeño laboral de egresados de una Institución de Educación Superior Pública<sup>1</sup>

Perspectives of the tourism sector in relation to the technical, technological, and professional training of learning in the work performance of graduates of a Public Higher Education Institution

Astrid Romero Ariza<sup>2</sup>

### Resumen:

En la actualidad el desempeño laboral juega un rol fundamental en las organizaciones, en tal sentido las instituciones de educación superior pública cumplen un papel en el campo laboral a partir de la formación recibida y como los aprendizajes adquiridos contribuyen al crecimiento así también con los objetivos de las empresas desde los egresados de programas académicos técnicos, tecnólogos y profesionales en el sector turismo. La investigación se tipificó con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, diseño de campo transeccional, no experimental, la población se conformó con (84) gerentes de empresas del sector, se tomó como muestra no probabilística por conveniencia, para la recolección de los datos se aplicó un instrumento tipo encuesta con estructura tipo Likert. Los hallazgos derivados del análisis arrojaron que la percepción del sector turismo sobre la educación y saberes recibidos por los universitarios graduados se orienta hacia práctica laboral aportando conocimientos, competencias y destrezas en las actividades en el trabajo realizado. Se concluye que la IES cumple con su compromiso en la difusión y generación de conocimiento hacia la sociedad.

### Palabras clave:

Desempeño laboral, competencias, habilidades, sector turismo.

---

<sup>1</sup> Producto derivado del proyecto: Análisis de los aspectos determinantes de la pertinencia de los programas de técnico profesional en operación turística, tecnología en gestión turística y administración de empresas turísticas desde el punto de vista social.

<sup>2</sup> Universidad del Atlántico; Docente tiempo completo ocasional en el programa de Administración de empresas turísticas. Magister en Gestión del Turismo Sostenible [astridromero@mail.uniatlantico.edu.co](mailto:astridromero@mail.uniatlantico.edu.co)  
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0752-6967>

**Abstract:**

At present, job performance plays a fundamental role in organizations, in this sense public higher education institutions play a role in the labor field from the training received and how the learning acquired contributes to growth as the objectives of companies from graduates of technical academic programs, technologists and professionals in the tourism sector. The research was typified with a quantitative approach, descriptive type, transitional field design, non-experimental, the population was satisfied with (84) managers of companies in the sector, it was taken as a non-probabilistic sample for convenience, for the collection of data a survey-type instrument with a Likert type structure was applied. The findings derived from the analysis gave as results that the perception of the tourism sector on the education and knowledge received by the university graduates is oriented towards work practice providing knowledge, competences, and skills in the activities in the work carried out. It is concluded that the IES fulfills its commitment in the dissemination and generation of knowledge to society.

**Keywords:**

Job performance, skills, abilities, tourism sector.

**Introducción**

Actualmente el turismo se ha convertido en uno de los primeros renglones de la economía de los países, partiendo del hecho que una actividad dinámica que enmarca una serie de estrategias que permiten a las empresas que promueven esta acción en la búsqueda de satisfacer las necesidades de los viajeros (ocio y/o negocios). Por tales razones es indudable que las organizaciones que se dedican a la promoción de esta actividad cuenten con el personal idóneo con miras a su buen desempeño profesional en su ejercicio laboral.

En coherencia con lo expresado, la formación académica desde los niveles técnico, tecnológica y profesional, que las IES la formación que imparten debe ir en paralelo con los requisitos del contexto empresarial y más en este caso el sector turismo. Considerando que las universidades su rol fundamental es formar profesionales altamente competentes considerando los requerimientos del mercado laboral. Siendo de esta manera las IES llamadas a trascender desde lo académico hacia el campo laboral con egresados con habilidades, calidades y competencias hacia su desempeño laboral.

Descantando que en el actual siglo XXI, las IES son las que están llamadas a la producción de nuevo conocimiento a razón de sus funciones sustantivas (docencia, investigación, extensión), en el marco de su articulación con la sociedad, según lo expresado Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura- UNESCO (2009), que la educación superior es el motor de desarrollo social constituyendo actualmente como fundamento hacia generar bienestar y buenas relaciones entre los pueblos.

En efecto acorde a los planteamientos expresados, el presente estudio tiene como objetivo conocer la percepción del sector turismo frente a la formación técnica, tecnológica y profesional en el desempeño laboral de egresados de una IES Pública, a través de un análisis de carácter descriptivo que permita vislumbrar cual es el desempeño laboral de los egresados de los programas ofertados por la IES, y la aplicación de sus conocimientos adquiridos en su proceso formativo que se traducen en las actividades que realizan en las empresas del sector turismo.

### **Fundamentación teórica**

Actualmente con base en los cambios ocasionados por los efectos de la globalización y el tecnológico exige a las IES, promover reformas estructurales y reestructuración funcional en un escenario marcado por la competitividad, requiere que la universidad como ente formador del capital humano de la sociedad, se traduzca en un proceso con altos estándares de calidad, estimulado por un dominio de los conocimientos que se requieren y son ingredientes fundamentales de los procesos productivos. Es de considerar que los universitarios graduados de los programas de formación ofrecidos por IES hacia las actividades del turismo son esencialmente predominantes para su buen desempeño laboral.

Sin embargo, los requerimientos presentes del desempeño laboral confirman en nuevas competencias de los universitarios para un progreso científico de su ser, saber y hacer sobre los programas académicos orientados al sector turismo de IES, logra estar explícito por las necesidades y solicitudes concretas de los escenarios actuales y de las destrezas en su aptitud. La formación trasciende en la criticidad de su conocimiento y actuación, así como ser flexible frente a cambios vertiginosos. Por ende, el desempeño laboral se considera como fundamento orientado a las fortalezas de una empresa que se traduce en un elemento primordial hacia la obtención de resultados que sean sostenibles a lo largo del tiempo (Chênevert & Vandenberghe, 2013).

El proceso de la postmodernidad trae inmerso constantes cambios y fenómenos de crisis que convergen de igual forma en la transformación, avance y nuevas posturas frente al conocimiento; esto conlleva a que los nuevos profesionales afronten retos, como también diversas problemáticas, para estar a la vanguardia de los avances tecnológicos, científicos que la sociedad a diario exige que los aprendizajes de los programas que forman profesionales en la disciplina del sector turismo, que se traslada en el desempeño y contexto de la práctica del profesional su formación debe ir acorde las nuevas tendencias de la sociedad.

Cabe resaltar que el proceso de formación en la disciplina del sector turismo, no se debe pensar como un conjunto de materias diseñadas en el plan de estudio, a un semestre o aun espacio en especial, sino como un proceso que va a ser utilizado desde los distintos medios de producción con impacto constante y continuo. Requiere de ejercicios multifacéticos que fomenten un pensamiento crítico sobre su propio ser y quehacer, para que aprendan a ver, observar, analizar y entender lo que hacen, viven y aprenden, y para que se inicien en la cultura de la investigación. (Ministerio de educación Nacional de Colombia, 2000).

Por tales razones, entonces se requieren esfuerzos tanto externos como personales del recién egresado para favorecer un desempeño que sea asertivo y acorde, enriquecido por sus respuestas relacionadas con el rol en el que interviene. Desde el acercamiento de un conocimiento académico que puede haber sido dinámico, a contextual y rígido (Schön, 1992). No obstante, en el campo de la práctica este conocimiento es más concreto y se halla en un proceso constante de transformación-comprensión, requiere ser reflexionado, saturado de valores, un reflejo de la vida real.

Desde la perspectiva de la formación para el trabajo de hecho tendencias actuales como el desarrollo de los competencias, capacidades y habilidades en los egresados son propuestas educativas que aportan a las exigencias y necesidades del contexto empresarial, pero que no pueden dejarse de enmarcar en procesos de formación más amplia como lo requiere la naturaleza multidimensional del ser humano (Tobón, 2010).

En tal sentido la formación mediante el aprendizaje elementos que han sido expuestos por Bermeosolo (2005). La imagen, reproducción mental notable en el juicio de recuerdo y evocación; b). El raciocinio, la interrelación semántica entre juicios; c). El pensamiento, los procesos cognitivos caracterizados por el uso de símbolos; d). La inteligencia, en una estimación del funcionamiento intelectual; e). El lenguaje, como aquella facultad del ser humano de comunicarse y de representar la realidad mediante signos; y f). con un componente afectivo, determinante de las condiciones del sujeto para poder aprenderse como la empatía, las emociones y los sentimientos, que en este último aspecto podría complementarse que desde la inteligencia emocional desarrollada desde la educación del recién egresado que fueron adquiridos en su proceso formativo.

Resulta evidente en asumir compromiso por preservar ese proyecto de vida que se había trazado, en una fuerza de identidad por cumplir con lo anhelado y en una constante adquisición de elementos que lo van a conducir en la adquisición y consolidación de competencias, que más adelante se demostrará en un compromiso continuo relacionado con la oportunidad de adquisición de saberes y experiencias profesionales ((Aldana, Gil, Ortiz, Tafur y Castañeda, 2020).

En coherencia con lo anterior, el desempeño laboral actualmente se establece como factor que determina los objetivos, logro de las metas trazadas en una organización, por lo cual es fundamental que los colaboradores tengan una correspondencia estrecha entre sus capacidades y habilidades que poseen con relación a las actividades que ejercen de acuerdo con sus perfiles profesionales (Palmar & Valero, 2014).

En tal sentido el desempeño laboral se constituye como aquellos ejercicios y/o comportamiento que realizan los colaboradores que son notables para los propósitos de la organización, además los cuales son medibles en términos de las capacidades de cada persona y su nivel de contribución a la institución. Partiendo del hecho que puede ser éxitos o no, que generalmente estriba en el conjunto de particularidades que individualmente se exteriorizan a través de la conducta (Pedraza, Amaya & Conde, 2010).

Por su parte Robbins (2009), relaciona al desempeño laboral con la capacidad de coordinar y organizar todas las acciones de los colaboradores a integrarse en la empresa ajustan su comportamiento con las personas que directamente están involucradas en las actividades de la organización. Del mismo modo el desempeño laboral se considera como la capacidad de responder en el desempeño de actividades estipuladas, que se adecuan a los requerimientos y exigencias de la empresa de manera eficaz, eficiente y efectiva, que contribuye al cumplimiento de los compromisos que se asignan hacia alcanzar los objetivos formulados que se alineen al éxito de la organización (Bautista, Cienfuegos & Aguilar, 2020).

De acuerdo con los planteamientos que anteceden, se aprecia que el desempeño laboral en las organizaciones se fundamenta en alcanzar los propósitos y metas que una empresa traza en su horizonte institucional desde la perspectiva de las habilidades, capacidades y competencias que un individuo mediante sus acciones que cumple en el rol de sus actividades que desarrolla de acuerdo con su formación recibida que se articula directamente con su profesión.

Por tal razón las IES su rol esta llamado a desarrollar una gestión educativa está en el compromiso de transformarse en efectivos ejes de creación del saber para el progreso de las colectividades socialmente. Esto involucra una cadena de reformas en su organización y técnicas de trabajo, de modo que procedan como establecimientos forjadores de una ciudadanía proactivo, reflexivo, responsable y comprometido por su entorno; productores de egresados graduados, de investigadores que coadyuvan a una cultura científica y humanística, idóneos de continuar formándose por sí mismos, y de utilizar sus saberes en planes transformadores que contribuyan al sector productivo (Aldana, Gil, Ortiz, Tafur y Castañeda, 2020).

Singularmente para alcanzar un desempeño laboral desde la formación recibida por IES de los programas que ofertan, se articula sinérgicamente con las competencias, capacidades, destrezas y habilidades de cada individuo a través de una visión de saber conocer, el saber hacer y saber ser. Que indudablemente significan un aporte significativo en alcanzar las metas y objetivos trazados por una organización. Así mismo el proyecto DeSeCo (Definition and Selection of Competencies), auspiciado por la OCDE:

“la capacidad para responder a los requerimientos particulares y/o sociales para efectuar una acción o una labor” a partir de una mezcla de “habilidades prácticas y cognoscitivas relacionadas, culturas (incluyendo el conocimiento tácito), motivación, valores, actitudes, emociones y otros elementos sociales y de conducta que logran ser movilizados colectivamente para proceder de manera eficaz” (OCDE, 2003, p.8).

Con respecto a lo expresado, la capacidad se define como la habilidad de contribuir al mejoramiento de condiciones hacia alcanzar un desempeño mediante la articulación e implementación de un valor añadido en el desarrollo del talento de un individuo en lograr su potencial desde una perspectiva de sus habilidades colectivas e institucionales a través de las competencias desde lo individual y el comportamiento. (Nussbaum, 2012).

Desde la perspectiva de López (2016), expresa que la competencia se convierte en una acción completa que el individuo tiene la capacidad de integrar, impulsar, activar, esquematizar, congregar y asociar los saberes (el conocer, el saber y el hacer) vinculando con sus particularidades, del mismo modo se facilita la identificación, interpretación, argumentación en resolución de problemas y/o situaciones, renovando lo que sabe y poniendo en práctica su proceso de aprendizaje con la finalidad de lograr las metas propuestas que responden a los requerimientos sea colectivos y/o sociales que forman parte del ser integral de un individuo.

En coherencia con la mencionado Ferreiro (2011, p.19) señala la competencia mediante una visión de lo social y cultural proponiendo que se partes de formaciones psicológicas de índole superior en que se alinean los conocimientos de un campo de desempeño, de los tipos de habilidades sean internas y/o externas, u otras tipologías, de la misma manera los valores, cualidades indispensables hacia la realización de una actividad encaminada a alcanzar los objetivos trazados con buenos horizontes de desempeño en un escenario sea social y/o cultural.

En palabras de Echeverría (2002) y Cejas, Chirinos y Vásquez (2017) manifiestan que la competencia se apropia de los saberes especializado y destreza en la realización de las acciones y contenido de las tareas propias del trabajo, además se traduce en la capacidad de actuar con respuestas oportunas y sistémica propias de la demanda de la actividad laboral, aplicando sus conocimientos en el contexto, de igual manera la disposición a trabajar en equipo, cooperación y prácticas de comunicación aunado a al desarrollo de buenas relaciones interpersonales, por otra parte la facultad de tomar responsabilidades, de decisión, de organización que contribuye a participar en la articulación laboral.

Con atención a los planteamientos expresados las competencias que desarrollo un individuo cuando ingresa al campo laboral, juega un rol fundamental que traduce desde una óptica del ser, el saber y el hacer propias de él, lo cual se constituye una alineación sinérgica de sus saberes, conocimientos y habilidades que coadyuvan a los propósitos y logros de la organización mediante su desempeño laboral en el que aplica su formación y proceso de aprendizaje derivado de su educación recibida.

Siguiendo con el mismo orden de ideas la habilidad de acuerdo con (Griffin y Care 2014), en donde las personas pueden realizar acciones que demanda un contexto mediante las competencias, aplicando sus aptitudes mediante capacidades y destrezas considerando las exigencias en el escenario en que se aplique una acción a realizar desde la óptica del desempeño. Sin embargo, Organización Mundial de la Salud (OMS) que las aplica en un escenario más extenso que el trabajo. “Las habilidades para la vida se definen como la capacidad de un comportamiento del individuo positivo y adaptable de forma efectiva a las demandas y retos de todos los días (WHO, 1997)”.

Por su parte Portillo (2017) señala que en el campo laboral las habilidades se conciben como el conjunto de fusiones de saberes materiales y métodos con agilidades manuales que se requieren para desarrollar una acción productiva. Cabe decir, que la habilidad incorpora

una característica individual, una agilidad física y del intelecto hacia la realización de una actividad en el desarrollo de su trabajo (Clarke y Winch, 2006).

En igual forma Llanes Montes, (2011, p.15) citando a Brito (1987) al señalar: “Las habilidades componen la automatización de las actividades y como éstas son métodos dependientes a un propósito y/o fin reflexivo, no logran automatizarse, siendo que su regulación es reflexiva. Posteriormente se fundamenta y expresan otro punto de vista:

Las habilidades se derivan del procesamiento de los ejercicios que la persona cumple, pero ellas no logran el nivel de automatización, debido en particularidad, a que están dependiendo claramente a uno objetivos conscientes. La práctica de las actividades que componen la habilidad (dada su complejidad) demanda persistentemente de un rápido control sensato, este no puede ser disminuido. (González, Garriga y Aquino ,2013, p.6).

En lo que se refiere a la habilidades de un individuo a partir de su ejercicio en el campo laboral se alinean sinérgicamente de sus aptitudes y actitudes con procesos que se articulan de sus conocimientos tácitos como explícitos que se desarrollan a partir de sus comportamientos, experiencias y su formación sea de índole profesional, tecnológica y/o técnica con el propósito de cumplir con los objetivos, metas de un contexto empresarial aportando significativamente a alcanzar los logros misionales de esta.

De acuerdo con los planteamiento que se han venido realizando, en atención con perspectivas del desempeño laboral que se relaciona directamente con la competencias y habilidades en el ámbito de desarrollar un trabajo en un contexto determinado le permite a una persona colocar en práctica sus destrezas y habilidades partiendo desde las físicas como las de sus conocimiento adquiridos tanto en su formación recibida en pro del generar aportes con sus acciones realizadas para contribuir a alcanzar las metas de una organización.

## **Método**

La presente investigación se traduce en una investigación de carácter cuantitativa, atendiendo los rasgos de estudios descriptivos que tienen como finalidad a través de la observación, el comportamiento, análisis de los hechos de la naturaleza real con el propósito de realizar una descripción detallada de las partes, variable y/o categorías del objeto a investigar Hernández, Fernández y Batista (2014). La investigación de tipo descriptiva tiene como finalidad de recolectar datos para analizar el desempeño laboral de la formación de los programas técnicos, tecnológicos y profesional en la disciplina del turismo de una IES pública.

En coherencia con el objetivo de la investigación y en el contexto que se realiza, que tiene como el propósito establecer su conducta; se caracteriza como transeccional, descriptiva, con un diseño no experimental transversal, de campo, transeccional partiendo que la información se recolecta en un único momento dado. Asimismo, Tamayo (2013), la investigación no experimental permite determinar a través de la investigación para dar

respuesta mediante la recolección de información, de igual manera utilizando la observación. Considerando que el estudio es de corte cuantitativo mediante la estadística, en este orden de ideas la población, se refiere al conjunto total de elementos que conforman un segmento o grupo, que además puede ser finito (observable) o infinito (desconocido), para lo cual existen diferentes procedimientos para extraer las muestras requeridas según el tipo que se identifique (Ventura, 2017).

Por tales razones la población se conforma por los gerentes de empresas del sector turismo (Agencia de viajes, hoteles), con la finalidad de tomar una muestra no probabilística por conveniencia, en donde la opción de una parte de la población que conforma un elemento de la muestra se basa en cierta manera en el juicio del investigador (Otzen & Manterola 2017). Esto es establecido en la conveniente accesibilidad y proximidad considerando que realizara la aplicación del instrumento a las personas del medio (gerentes de empresas del sector turismo con el propósito de conocer el desempeño laboral de los egresados técnico, tecnológicos y profesional de una institución de IES de carácter público.

Para ello, los participantes seleccionados en la investigación constituyen una población reducida o finita, representada por gerentes de las empresas. En coherencia con lo expresado, se toma una muestra particular de 84 informantes a los se les aplicara un instrumento tipo encuesta a fin de establecer la data proporcionada a la investigación para realizar el trabajo de campo, En tal sentido, el instrumento utilizado es el cuestionario, para administrarse a un gran número de individuos simultáneamente y por la facilidad de ofrecer las respuestas. En este sentido, Hernández et al (2014), el cuestionario reside en una serie de preguntas en relación a una o más variables a medir. El estudio aplico el muestreo no probabilístico por conveniencia teniendo en cuenta el acceso como disponibilidad de los datos recolectados.

Para tales efecto se utilizó un instrumento tipo encuesta con opciones de respuesta de escala de tipo Likert que según (Hernández et al (2014), radica en una serie de ítems expuestos mediante aseveraciones o juicios de los cuales se requiere la reacción de los participantes a los que se les aplica, cabe anotar, se indica cada afirmación y se pide al informante que oriente su reacción optando uno de los cinco puntos de la escala; en donde a cada ítems se le establece un valor numérico, así, el sujeto logra una calificación con razón a la aserción y al final se alcanza su puntuación total sumando las puntuaciones derivadas en correlación a todas las afirmaciones.

## **Resultados**

En este punto se hace la presentación de los resultados atendiendo a las recomendaciones de Bernal (2008), según los pasos de clasificación, recolección y ordenamiento. Para esta autora la clasificación “es la labor realizada por el alumno-investigador, directamente sobre las distintas fuentes de la información y documentación, con relación a los puntos a desarrollar en el esquema de trabajo” (p. 78), este paso ya fue cubierto por el investigador y contribuirá para el estudio de la datan recolectada en el cuestionario aplicado. La asignación del código o codificación según Sabino (2002), se basa en la asignación a cada escala de respuesta un número o letra distinta que se utilizó en congregar, después de sí a

todas las contestaciones u observaciones que estén iguales o que al salvo surjan como similares.

Sobre la base de las respuestas deseadas de los participantes que constituye la población, en el estudio se empleó el cuadro Baremo de comparación que accede a formar la conducta del objeto de estudio teniendo en cuenta las contestaciones derivadas y tener la capacidad de respuesta al objeto de investigación. Su significado se basa en el análisis estadístico descriptivo elaborado con relación a los datos alcanzados de los participantes en el instrumento, en la subsiguiente tabla se representa el baremo para calcular la variable de estudio. Igualmente se construye con un rango establecido, con sus relativas categorías, se deduce mediante de la longitud del intervalo que existe entre los valores que se determinaron a cada una de las alternativas de respuesta, el cual se representa a continuación:

**Tabla 1. Baremo de comparación**

INTERVALOS	CATEGORÍAS
$4,20 \geq x < 5,00$	Muy alto
$3,40 \geq x < 4,20$	Alto
$2,60 \geq x < 3,40$	Medio
$1,80 \geq x < 2,60$	Bajo
$1,00 \geq x < 1,80$	Muy bajo

Fuente: Elaboración propia (2022).

En el proceso de los resultados obtenidos acorde con el objetivo de la investigación, se elaboró mediante de la estadística descriptiva con medidas de tendencia central (por intermedio de las distribuciones de frecuencias absolutas (Fa), y frecuencias relativas (Fr%) en las respuestas seleccionadas por los participantes del estudio. Para el procesamiento de los datos se desarrolló a través de la media aritmética que consistió en calcular el promedio de veces en que los participantes seleccionaron las alternativas de respuestas según la escala de Likert de acuerdo con el instrumento tipo encuesta con el objeto de analizar los datos del promedio y/o media de los resultados derivados.

**Tabla 2. Desempeño laboral**

Desempeño laboral	Totalmente de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Totalmente en Desacuerdo		Media aritmética
	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	
<b>Competencias</b>	95	37,70	125	49,60	14	5,56	14	5,56	4	1,59	4,16
<b>Habilidades</b>	75	29,76	144	57,14	22	8,73	7	2,78	4	1,59	<b>4,11</b>
<b>MEDIA ARITMETICA</b>											4,13

Fuente: Elaboración propia (2022).

Con atención a los resultados de la anterior tablas, derivados del desempeño laboral de los egresados por la formación recibida desde el nivel técnico, tecnológica y profesional del aprendizaje alcanzado una IES publica en el ámbito laboral en empresas del sector turismo con referencia a las competencias en sus actividades de trabajo, los participantes seleccionaron las opciones de respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo derivando un valor del 87.3%, indicando que los egresados poseen competencias, capacidades en el cumplimiento hacia el alcance de los objetivos de la organización, demostrando estos hallazgos que la formación recibida a través de sus aprendizaje aplican sus conocimientos para el buen desarrollo de la empresa. Sin embargo, que el 5,56% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, de la misma manera el 7,15% restante indican no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en la aplicación de lo referenciado que son poco representativos.

Con respecto a los resultados son coherentes con lo mencionado por Cejas, Chirinos y Vásquez (2017) declaran que la competencia se apropia de los saberes especializado y destreza en la realización de las acciones y contenido de las tareas propias del trabajo, además se traduce en la capacidad de actuar con respuestas oportunas y sistémica propias de la demanda de la actividad laboral, aplicando sus conocimientos en el contexto.

Igualmente los hallazgos corresponde con lo expresado por López (2016), quien indica que la competencia se convierte en una actividad completa que el individuo tiene la capacidad de integrar, estimular, empujar, sintetizar, reunir y relacionar los saberes (el conocer, el saber y el hacer) enlazando con sus características, de la misma manera se facilita la identificación, interpretación, argumentación en resolución de problemas y/o situaciones, renovando lo que sabe y colocando en práctica su proceso de aprendizaje con el propósito de lograr las metas planteadas que responden a los requerimientos sea colectivos y/o sociales que forman parte del ser integral de un individuo.

Continuando con el análisis de los datos en referencia a las habilidades del desempeño laboral de los egresados por la formación recibida desde el nivel técnico, tecnológica y profesional del aprendizaje alcanzado en una IES Publica los hallazgos con las opciones de respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo de los participantes con un dato de 86,90%, significando que los universitarios graduados de los programas académicos desde los niveles técnicos, tecnólogos y profesionales de una IES publica, poseen habilidades desde las aptitudes y actitudes para realizar sus funciones propias de un cargo en empresas del sector turismo contribuyendo en conseguir los propósitos de la organización mediante sus conocimientos que viene de la experiencia en el campo laboral y los saberes adquiridos en su proceso formativo.

Observando el análisis de los resultados concuerdan con Portillo (2017) quien manifiesta que en el ejercicio laboral las habilidades se conciben como el conjunto de fusiones de conocimientos materiales y métodos con prestezas manuales que se requieren para realizar una acción productiva. En efecto la habilidad de acuerdo con (Griffin y Care 2014), en que los individuos logran ejecutar actividades que demanda un contexto laboral a través de las capacidades, empleando sus aptitudes mediante competencias y destrezas considerando los

requerimientos en el campo en que se aplique una acción a cumplir a partir de la óptica del desempeño.

Resulta oportuna manifestar que los resultados de la media aritmética con respecto a la formación técnica, tecnológica y profesional del aprendizaje en el desempeño laboral de egresados de una IES Pública desde la perspectiva del sector turismo con un dato de 4.13% con un grado de presencia alto, que la praxis laboral de los universitarios graduados cumple efectivamente en su desempeño laboral, aportando competencias, habilidades que traducen en logros y metas para los propósitos de la organización.

En virtud del análisis de los resultados con respecto al desempeño laboral de los universitarios y/o egresados graduados de una institución de educación superior pública con relación a su formación recibida de los programas técnicos, tecnológicos y profesional de los aprendizajes adquiridos recibidos por la IES, la percepción del sector turismo ante este aspecto es significativo, que su proceso académico adquirido cumple con los requerimientos y expectativas de las empresas del sector, indicando de esta manera que la IES forma profesionales con altas capacidades y habilidades para su praxis en el campo laboral acorde a los contextos empresariales en el mundo

## **Conclusiones**

La investigación tuvo como objetivo conocer las perspectivas del sector turismo frente a la formación técnica, tecnológica y profesional del aprendizaje en el desempeño laboral de egresados de una Institución de Educación Superior Pública, que de acuerdo con sus resultados revelados concluye que la IES forma profesionales con altos estándares, calidades, cualidades hacia su praxis en el campo laboral, cumpliendo con los requerimientos que el mercado laboral exige en este mundo contemporáneo, donde las universidades juegan un rol fundamental para el progreso de las organizaciones marcadas por escenarios cambiantes en tiempo de incertidumbre.

Siendo consciente que las universidades de carácter público, su papel fundamental es brindar educación acorde a las exigencias que esta nueva sociedad del conocimiento requiere, en donde los egresados son los llamados a generar cambios en las organizaciones desde una perspectiva hacia la búsqueda de la excelencia a través de sus aprendizajes recibidos en los claustros académicos, que traducen en competencias y habilidades en el ejercicio laboral.

## **Referencias bibliográficas**

Aldana, E., Gil, I., Ortiz, M., Tafur, Y., y Castañeda, P. (2020). Gestión educativa hacia el desarrollo de competencias de emprendimiento en estudiantes universitarios - Orbis: revista de Ciencias Humanas, ISSN-e 1856-1594, Año 16, N°. Extra-46, 2 (julio 2020), 2020, págs. 85-95. <http://www.revistaorbis.org/html/49/art7.html>.

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>.

Bermeosolo J. (2005). *Cómo aprenden los seres humanos: Mecanismos psicológicos del aprendizaje*. 1ª ed. Santiago: Ediciones Universidad Católica.

Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades, y ciencias sociales*. Segunda Edición, Pearson Educación, México.

Cejas, Magda; Chirinos, Nilda y Vásquez, Galo (2017). *La administración de recursos humanos*. Quito, Ecuador. Editorial Espe. Colección de textos didácticos de ESPE. Pp. 120.

Chênevert, D., Vandenberghe, C., Doucet, O. & Ayed, A.K. B. (2013). Passive leadership, role stressors, and affective organizational commitment: A time-lagged study among health care employees. *European Review of Applied Psychology*, 63(5), 277-286.

Clarke, L. y Winch, C. (2006). A European skill framework? But what are skills? Anglo-Saxon versus German concepts [¿Un marco europeo sobre habilidades? ¿Qué son las habilidades? Conceptos angosajones vs. alemanes]. *Journal of Education at Work*, 19(3), 255-269. DOI: 10.1080/13639080600776870.

Echeverría, B. (2002). Inserción sociolaboral. *Revista de Investigación Educativa*, 15, (2), 85-115.

Ferreiro, R. (2011). Tres vértices del triángulo de las Competencias Didácticas: Teoría, Metodología y Método. *Revista Complutense De Educación*, 22(1), 11-23. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>.

González Omelas V. (2003). *Estrategia de enseñanza y aprendizaje*. Pax México. 2003. Vol. 10.pag 2.

González Rodríguez, B.R., Garriga Martínez, J.A., Aquino Sánchez, A. (2013) El desarrollo de la habilidad profesional “representar” mediante el diseño asistido por computadora. *Pedagogía y Sociedad*, Año 16, no 37, 1-10. [https://redib.org/Record/oai\\_articulo1789758-el-desarrollo-de-la-habilidad-profesional-%E2%80%9Crepresentar%E2%80%9D-mediante-el-dise%C3%B1o-asistido-por-computadora](https://redib.org/Record/oai_articulo1789758-el-desarrollo-de-la-habilidad-profesional-%E2%80%9Crepresentar%E2%80%9D-mediante-el-dise%C3%B1o-asistido-por-computadora),

Griffin, P. y Care, E. (2014). Developing learner collaborative problem solving skills [Desarrollando habilidades de resolución de problemas en estudiantes] [http://vp-earningdiaries.weebly.com/uploads/9/4/9/8/9498170/developing\\_learners\\_collaborative\\_problem\\_solving\\_p\\_griffin.pdf](http://vp-earningdiaries.weebly.com/uploads/9/4/9/8/9498170/developing_learners_collaborative_problem_solving_p_griffin.pdf).

Hernández Ávila CE, Carpio N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista ALERTA*. 2(1): 75-79. DOI: 10.5377/alerta. v2i1.7535. <https://alerta.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2019/04/Revista-ALERTA-An%CC%83o-2019-Vol.-2-N-1-vf-75-79.pdf>.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: Editorial Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

Llanes, Montes, A. (2011). Estrategia educativa para el desarrollo de las habilidades profesionales desde las prácticas preprofesionales en la especialidad Contabilidad. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2011a/893/index.htm>.

López Gómez, Ernesto (2016). En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 20(1),311-322. [fecha de Consulta 6 de abril de 2022]. ISSN: 1138-414X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56745576016>.

Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2000). Acreditación de calidad y desarrollo de las escuelas normales superiores. Disponible en <https://www.mineducacion.gov.co/>.

Nussbaum, M. C. (2012) Crear capacidades: Propuesta para el desarrollo humano, Paidós, Barcelona.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico -OECD (2003). La definición y selección de competencias clave. Resumen ejecutivo. <https://www.deseco.ch/bfs/deseco/en/index/03/02.parsys.78532.downloadList.94248.DownloadFile.tmp/2005.dscexecutivesummary.sp.pdf>.

Otzen, T. & Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. Int. J. Morphol., 35(1):227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>.

Palmar G., Rafael S., & Valero U., Jhoan M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Espacios Públicos, 17(39),159-188. [fecha de Consulta 22 de marzo de 2022]. ISSN: 1665-8140. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>.

Pedraza, Esperanza, & Amaya, Glenys, & Conde, Mayrene (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XVI (3),493-505. [fecha de Consulta 22 de Marzo de 2022]. ISSN: 1315-9518. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>.

Portillo -Torres, M. C. (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo. *Revista Educación*, 41(2). <https://www.redalyc.org/journal/440/44051357008/44051357008.pdf>.

Robbins, Stephen p. & Judge, Timothy A. (2009). Comportamiento Organizacional. 7ma. Edición. Prentice Hall. México.

Sabino, C. (2006). El Proceso de Investigación: Una Introducción Teórico-Práctica. Caracas Venezuela. Editorial Panapo.

Schön D. (1992). La formación de profesionales reflexivos: hacia un nuevo diseño de la formación y el aprendizaje en las profesiones. Madrid: Paidós MEC; 1992. Disponible en <http://csmvigo.com/pedagogia/files/2016/07/D.A.-SCH%C3%96N-LA-FORMACI%C3%93N-DE-PROFESIONALES-REFLEXIVOS.pdf>.

Tamayo y Tamayo, (2012). El Proceso de la Investigación Científica. Bogotá: Editorial Limusa.

Tobón, S. (2010). Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

Ventura-León, José Luis. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Revista Cubana de Salud Pública, 43(4) Recuperado en 17 de abril de 2022, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es&tlng=es).

World Health Organization (WHO). (1997). Life skills education for children and adolescents in school [Educación de habilidades para la vida en escuelas para niños y adolescentes]. Division of Mental Health and Prevention of Substance Abuse. Geneva: WHO.