

# 13

## CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN PASANTES UNIVERSITARIOS DE LA CARRERA DE TURISMO

### ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEADERSHIP STYLES IN UNIVERSITY INTERNS OF THE TOURISM CAREER

Oscar Vásquez Nieva<sup>1</sup>

E-mail: [o\\_vasquez@outlook.com](mailto:o_vasquez@outlook.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5448-5785>

María Alejandra Blanco<sup>2</sup>

E-mail: [blancomab2018@gmail.com](mailto:blancomab2018@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4700-1265>

María Eugenia Blanco<sup>2</sup>

E-mail: [guillae2020@gmail.com](mailto:guillae2020@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7083-990X>

<sup>1</sup>Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.

<sup>2</sup>Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales Rómulo Gallegos. Venezuela.

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Vásquez Nieva, O., & Blanco, M. A., & Blanco, M. E. (2022). Cultura organizacional y estilos de liderazgo en pasantes universitarios de la carrera de Turismo. *Revista Conrado*, 18(84), 118-124.

#### RESUMEN

La cultura organizacional y estilos de liderazgos se basan en la actuación de quienes integran las organizaciones, esto permiten que las organizaciones sean competitivas y diferentes unas de otras. El objetivo del estudio fue identificar el nivel de conocimientos sobre cultura organizacional y estilos de liderazgo en pasantes universitarios de la carrera de turismo de una universidad privada de Lima. El estudio se centró en el enfoque cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental trasversal. La muestra quedó conformada por 72 pasantes de ambos géneros 36 mujeres (50%) y 36 hombres (50%), a quienes se les aplicó dos cuestionarios online. Los resultados demostraron que los pasantes universitarios poseen un nivel de conocimiento medio y bajo sobre cultura organizacional, desconocen la mayoría de los valores y normas que identifican a la empresa, y un nivel de conocimiento y adopción de estilos de liderazgo medio alto en las mujeres liderazgo transformacional y transaccional, en los hombres moderado y bajo el estilo transaccional y laissez faire. Por lo que se debe insertar al pasante por mucho más tiempo en las prácticas profesionales para que este adquiera conocimientos y capacidades para enfrentar la vida organizacional.

#### Palabras clave:

Compromiso, cultura organizacional, estilos, liderazgo, transformacional, transaccional.

#### ABSTRACT

Organizational culture and leadership styles are based on the performance of those who make up the organizations, which allow organizations to be competitive and different from each other. The objective of the study was to identify the level of knowledge about organizational culture and leadership styles in undergraduate students of tourism at a private university in Lima. The study focused on a quantitative, descriptive, non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 72 interns of both genders, 36 women (50%) and 36 men (50%), to whom two online questionnaires were applied. The results showed that the university interns have a medium and low level of knowledge about organizational culture, they do not know most of the values and norms that identify the company, and a medium-high level of knowledge and adoption of leadership styles in women transformational and transactional leadership, in men moderate and low transactional and laissez faire styles. Therefore, the intern should be inserted for much longer in the professional practices so that he/she can acquire knowledge and skills to face organizational life.

#### Keywords:

Commitment, organizational culture, styles, leadership, transformational, transactional, transactional.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas buscan el crecimiento continuo para mejorar resultados económicos, diversificar sus operaciones y lograr mayor competitividad. Esto se alcanza aprovechando el potencial de su personal, quienes construyen en equipo sus propios valores, normas para convertirlo en capital empresarial y social (Marulanda, et al., 2018), involucrar al personal y a los pasantes en la gestión de una empresa ayuda a la adquisición de habilidades, conocimientos y competencias que les faculte solucionar problemas (Wei & Miraglia, 2017).

El sector turismo representa una industria que cada día va en ascenso, por lo que las empresas de este sector requieren de personal altamente capacitado para seguir impulsando y respondiendo a las necesidades de las personas que demandan el servicio satisfaciendo y complaciendo sus peticiones (Veloz & Vasco, 2016). De allí radica la importancia de que el estudiante universitario realice sus pasantías o prácticas profesionales para ganar experiencia laboral y así adquirir capacidades, asumir roles dentro del área que les toque desempeñar en este sector tan dinámico y evolutivo.

Como es conocido en las empresas se conforma la cultura organizacional la cual no se hace sola, se requiere de equipos de trabajo para lograr la permanencia en el tiempo (Palafox, et al., 2019). La cultura organizacional se configura en la participación, en la construcción de valores, normas compartidas que determinan la manera de funcionar de la organización, caracterizándose en el modelamiento del comportamiento de los miembros de la misma (Carrillo, 2016).

Desde esta perspectiva, los integrantes de las empresas de turismo están inmersos en un mundo globalizado, el cual, permanecer en este mercado tan complejo necesita del fortalecimiento de habilidades blandas que permita el alcance de objetivos profesionales y empresariales, traducido en eficacia y éxito. El empatizar, relacionar, comunicar y comportarse con los demás facilita el éxito laboral a largo plazo.

Investigaciones destinadas a estudiar la cultura organizacional y liderazgo como la de Palafox, et al. (2019), señalan que la relevancia en el panorama actual sobre la cultura organizacional y el liderazgo como bienes intangibles que muestra resultados firmes, a través del sentido de pertenencia, interacción que convierte la organización en productiva gracias al cumplimiento de la visión, misión y valores.

Así mismo, Llulluy, et al. (2019), apuntan en su estudio que existe correspondencia entre la cultura organizacional y

estilos de liderazgo en el personal docente de la UNCP, los cuales poseen una cultura organizacional alta y el estilo de liderazgo democrático predominante lo que indica que es positivo para la organización, demostrando que mientras mayor sea la cultura organizacional mayor es su estilo de liderazgo democrático.

Se denota que la cultura organizacional es de suma importancia para el desarrollo de la empresa, está concentrado en el recurso humano pues son los que hacen realidad los objetivos. Por lo que es primordial que el pasante adquiera capacidades, actitudes y conocimientos de cómo se desarrolla el contexto donde se va a desarrollar, elementos que se ha visto con preocupación dado que los pasantes de la carrera de turismo de una universidad de Lima, se muestran desorientados en su manera de conducirse, actuar, ejercer funciones, poca comunicación con sus compañeros y el resto del personal de la empresa.

De esta manera el pasante de la carrera de turismo debe ser altamente competitivo debido a que los ambientes laborales cambian con el transcurrir del tiempo, se incorporan nuevas reglas, valores, lenguajes, formas y procedimientos que orientan la conducta de quienes dirigen la organización, por el cual las habilidades del futuro profesional deben ser coherentes con las transformaciones industriales, económicas y tecnológicas (Intriago Torres, et al., 2016).

Por lo que Esparza, et al. (2020), plantean que uno de los obstáculos de las instituciones de educación superior peruanas es la integración de ciertos contenidos y prácticas para el desarrollo del perfil profesional presentados en los planes de estudio que sean cónsonos con los procesos productivos del país, el Sistema de Evaluación y Acreditación para la Educación Superior ha examinado los contenidos, cursos y competencias desarrolladas en la carrera de turismo, no obstante, continúan currículos desactualizados y formación de habilidades profesionales desvinculados con el tiempo que el pasante debe estar gestionando la vida empresarial.

En relación a lo antes planteado, el estudio tiene el propósito de identificar la cultura organizacional y estilos de liderazgo en pasantes universitarios de la carrera de turismo en una empresa privada de Lima, dichos pasantes adolecen de experiencias en las organizaciones empresariales del sector turismo, por lo que presentan dificultades a la hora de manejarse, comunicarse y ejercer responsabilidades propias de su perfil profesional, adolecen de un buen comportamiento organizacional, por lo que es importante que estos conozcan lo que es cultura

organizacional y los estilos de liderazgo que pueden experimentar y adoptar.

El escrito se encuentra estructurado por una introducción, el desarrollo de las variables en estudio, materiales y métodos, resultados y discusión, seguido de las referencias bibliográficas.

Diferentes investigaciones apuntan que en los años 70 se exponen los primeros estudios sobre la cultura organizacional. El aporte de Llanos & Bell (2018), consideran que la cultura organizacional se encuentra constituida por una serie de significados específicos y públicos aceptados por un grupo determinado en un lapso de tiempo. Es por ello, la cultura organizacional es definida como el conjunto de simbolismo, rituales y maneras que comparten los integrantes de una organización y que se convierte en el descriptor del ambiente, la descripción del contexto organizacional sirve de orientación a los nuevos empleados sobre cómo deben comportarse.

Es difícil comprender las culturas que guían las distintas organizaciones, cada una realizan esfuerzos para fundamentarla mediante sus valores, de allí se predice el clima en el que se desarrolla el trabajo. El trabajo, las acciones de los empleados construyen la cultura por eso no es estática, ella debe revisarse y renovarse con el tiempo, para ofrecer cada día mejores resultados organizacionales.

En este sentido, los grupos empresariales tienen como propósito principal el funcionamiento y su permanencia, ir atravesando ciclos, que les permitan crecer y fortalecer su identidad, a través de sus procesos y normas propias que la hace única y diferente. Es por ello la importancia de la gestión, que por medio de la cultura se institucionaliza porque crea procesos reales, donde el empleado aprueba y se adapta a ciertas pautas y reglas que han sido colectivamente aceptadas en el transcurso del tiempo, que al ser replicadas producen un efecto similar, convirtiéndose en una construcción social compartida y legítima, parte esencial de la cultura organizacional (Suárez, et al., 2020).

Así mismo se puede decir que la cultura organizacional, facilita que las organizaciones puedan conocer sus aspectos negativos y positivos, que les permite diseñar y desarrollar estrategias que les posibilite identificar las debilidades y fortalezas, para que posteriormente tenga un efecto en el rendimiento en pro de alcanzar la permanencia dentro del mercado y aumento de la productividad y competitividad.

La productividad es alcanzada por los empleados, de allí radica la influencia de los rangos mayores hacia los rangos medios y bajos, vistos desde la horizontalidad del

trabajo en equipo. Por lo que, el liderazgo es fundamental como proceso dentro de los grupos debido a que dinamiza, potencia e influye en cada uno de sus trabajadores (Morales, et al., 2018). La presencia del líder que conoce, domina los procedimientos, interviene y motiva al personal de manera que se sientan identificados como equipo para el alcance de las metas institucionales de corto, mediano y largo plazo.

La cultura organizacional fortalece el liderazgo de sus empleados, dado que allí interviene las relaciones con los compañeros y la comunicación constante para la solución de conflictos. En pocas palabras, la cultura organizacional contribuye en la forma como sus integrantes se comportan, organizan y trabajan para enfrentar situaciones diversas.

Existen diferentes estilos de liderazgo que conforma al entorno pueden ser aplicados por cada uno de los miembros de la empresa. Todos los estilos de liderazgo poseen un efecto significativo en los diferentes componentes de la organización. Franco, et al. (2017), señalan que existen tres estilos de liderazgos: transformacional, transaccional y laissez faire. El transformacional asegura los cambios institucionales, estimulando a los miembros de las empresas a que asuman las transformaciones y desafíos. Este estilo se centra en superar las metas y proyectos adquiriendo el compromiso de desarrollar la visión institucional más allá del individualismo. Así como también la inspiración y estimulación por aprender nuevos patrones que conlleve a solucionar situaciones caosmáticas habituales, con el sentido de apoyar y orientar a los miembros para que alcancen su bienestar individual y colectivo dentro de la empresa.

El liderazgo transaccional es un estilo que se basa en convenir y negociar propuestas entre los equipos de trabajo que construyen la organización. Este intercambio de compromisos tiene la finalidad de alcanzar los propósitos y metas institucionales mediante recompensas y gratificaciones como una manera de impulsar a sus integrantes. El líder aquí debe direccionar, monitorear continuamente las acciones del equipo de trabajo bajo los reglamentos y procedimientos que se exigen, si al no cumplirlos se genera algún error el líder debe actuar en consecuencia.

Por último, el liderazgo laissez faire es un estilo donde se obvian y se pierde de vista la puesta en marcha de los compromisos y metas, el jefe del equipo no es constante en cumplir sus responsabilidades, muchas veces irresponsable e ineficiente. Se puede decir que hay ausencia de liderazgo por lo que su dirección pasa inadvertida, por falta de preparación y temor de ser enfrentado.

## MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio se encuentra enmarcado dentro del enfoque cuantitativo dado que predomina la medición y el tratamiento matemático, se configura bajo el tipo de investigación básica descriptiva, con un diseño no experimental trasversal. Se efectuó un estudio a los pasantes universitarios de la carrera de turismo de una universidad privada de Lima, Perú, quienes realizaron pasantías en una empresa privada. La muestra es intencional, conformada por 72 pasantes de ambos géneros 36 mujeres (50%) y 36 hombres (50%), con un promedio de 23 años de edad, quienes manifestaron participar en el estudio, así mismo se les garantizó la privacidad de la información.

Se empleó la técnica de la encuesta y dos cuestionarios estructurados distribuido y aplicado online. El primer cuestionario sobre cultura organizacional que incluyó dimensiones: valores, identidad e interacción de García, et al. (2015), comprendiendo 17 ítems. El segundo cuestionario centrado en estilos de liderazgo adoptado por el pasante (CELP), tomado de Suong, et al. (2019), ajustado por los investigadores con tres dimensiones: transformacional, transaccional y laissez faire, abarcando 15 ítems. Cada instrumento fue validado por especialistas en la temática. La confiabilidad fue de 0,850 para el primer cuestionario y el segundo de 0,840, considerado como altamente confiable. Las alternativas de respuestas van desde bajo, medio y alto.

La cultura organizacional de los pasantes se identificó según el conocimiento adquirido por la literatura y experiencias durante los meses de pasantía en una empresa privada que ofrece servicio de turismo y los estilos de liderazgo conocidos dentro de la literatura y estructura organizacional. La investigación se efectuó entre los meses de enero-abril del 2020. El análisis de la información, incorporó la estadística descriptiva, calculando frecuencias y porcentajes a través del SPSS, versión 22.0 para Windows, sobre la información original que reflejan resultados.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la figura 1, se muestra la variable cultura organizacional en los pasantes universitarios de la carrera de turismo que realizaron prácticas en una empresa privada, mostraron que alrededor de un 40% poseen un nivel de conocimientos medio y bajo sobre los valores que representan a la empresa, desconociendo la visión y misión de esta. Mientras que la mayoría reflejó un 49% un nivel bajo de identidad por el escaso tiempo, práctica de principios, cultivo de actitudes y predisposiciones con el personal que labora en la empresa. Al respecto la interacción con

el personal fue moderada alta con un 43%, donde este les apoyo a desarrollar procedimientos para la atención de procesos de atención al cliente mediante la vía personal y online, con el objeto de alcanzar las metas y objetivos institucionales.

Lo que permite inferir que los pasantes de la carrera de turismo, poseen un nivel bajo de conocimiento de cultura organizacional, la falta de lectura sobre el tema y carencia de práctica en el contexto laboral, limita la apreciación de las producciones culturales que surgen de las construcciones sociales entre los miembros de la empresa.

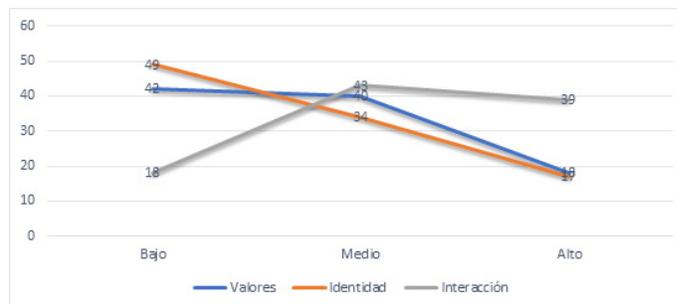


Figura 1. Porcentajes variable cultura organizacional

Según los porcentajes de las respuestas obtenidas por los pasantes que refleja la tabla 1, se aprecia que el conocimiento referido a los estilos de liderazgo, el transformacional los pasantes del género femenino muestran conocimientos medio 44% y alta 39%, sobre las características que debe poseer la persona en la gestión del trabajo, carisma que estimule la creación de visión que vayan más allá de las metas individuales, así como también inspirar y motivar incorporando a los compañeros para realizar cambios a través de la orientación personalizada. En el liderazgo transaccional las pasantes reflejaron conocimientos medio 39% y alto 42%, este tipo se centra en recompensar e intercambiar acciones y propuestas entre los integrantes de la organización para alcanzar los propósitos institucionales. Y el laissez faire medio 50% y alto 28% de conocimiento de este estilo que se basa en la falta de compromisos, alineación y orientación al personal para evitar ser confrontado por no asumir responsabilidades.

En los pasantes del género masculino el nivel de conocimientos sobre el estilo de liderazgo, se apreció el transaccional reflejando conocimientos medio 50% y bajo 33%, sobre como el líder puede recompensar e intercambiar acciones y propuestas entre los integrantes de la organización para alcanzar los propósitos institucionales. El laissez faire medio 28% y bajo 55% de conocimientos de este estilo que se basa en la falta de compromisos, alineación y orientación al personal para evitar ser confrontado

por no asumir responsabilidades. Con relación al estilo de liderazgo transformacional los pasantes muestran conocimientos medio 50% y bajo 28%, sobre las características que debe poseer la persona al gestionar el trabajo, carisma que estimule la creación de visión que vayan más allá de las metas individuales, así como también inspirar y motivar incorporando a los compañeros para realizar cambios a través de la orientación personalizada.

**Tabla 1. Porcentajes estilo de liderazgo en pasantes**

Género						
Dimensiones	Femenino %			Masculino %		
	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto
Transformacional	17	44	39	28	50	22
Transaccional	19	39	42	33	50	17
Laissez Faire	22	50	28	55	28	17

Se aprecia en la figura 2, los estilos de liderazgos que fueron asumidos durante las prácticas por los pasantes, los hombres adoptaron un nivel medio el estilo transaccional con un 42% y bajo laissez faire con un 39%; mientras que las mujeres adoptaron un nivel medio del estilo transformacional con un 44% y alto transaccional con un 36%. Lo que se puede inferir que las mujeres asumieron el liderazgo transformacional y transaccional como uno de los más adecuados dada la creciente relevancia que tienen los líderes como actores y ejecutores principales de las organizaciones para el logro de resultados extraordinarios.

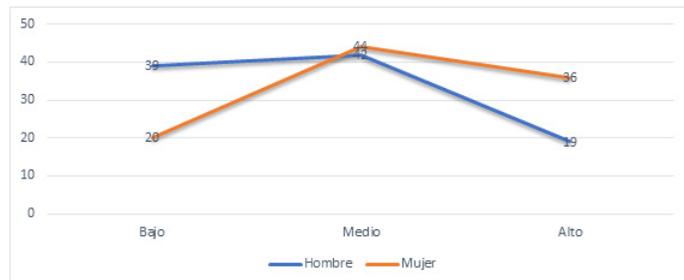


Figura 2. Porcentajes variable estilos de liderazgo por sexo

La cultura organizacional y el liderazgo ha sido temas de interés en los últimos años en el campo investigativo debido a los constante cambios del contexto que influye en la conducta de los integrantes de la organización. Estos dos elementos precisan el horizonte orientador de las prácticas, valores y creencias a las que deben acondicionarse los miembros de la empresa. En este sentido, es importante que todos los que hacen vida en la organización conozcan y asuman el significado que ellas representan para compartir y generar experiencias desde sus

propias ideologías, formas de pensar y actuar de manera de crear identidad, sentido de pertenencia y cambios en la empresa.

Los pasantes universitarios de la carrera de turismo de una universidad privada de Lima, evidencian poseer un nivel de conocimientos medio y bajo sobre cultura organizacional desconocen el significado de la visión y misión de la organización donde efectuaron sus prácticas, además de desconocer los valores y patrones de comportamientos organizacionales, lo que afecta no solo a la empresa para la cual puedan trabajar debido a que el mundo está en constantes cambios y requieren de personal altamente capacitados y que estén dispuestos a trabajar en equipo, comunicarse, desarrollarse personalmente y ser productivos. El poseer pocos conocimientos sobre cultura organizacional según Robles-León, et al. (2016), es contraproducente porque se está desestimando el gran valor que esta tiene para lograr la permanencia y el éxito empresarial en el tiempo, dado que esta es la única forma de gestionar los conocimientos del equipo de trabajo.

De igual manera coincide el estudio de Perea (2015), al señalar que el desconocimiento de la cultura organizacional de las personas que hacen vida en ella, resta el adecuado crecimiento de la empresa y la hace vulnerable, puesto que el recurso humano debe sentirse identificado principalmente, desarrollar un buen comportamiento donde se evidencie los avances, logros y alcances institucionales, construyendo una autentica y sólida cultura organizacional que le permita alcanzar el éxito y la permanencia en el tiempo.

De esta manera es pertinente que las universidades discutan y planteen más tiempo de prácticas profesionales para alinear las competencias y capacidades de los pasantes y evitar el desconocimiento y disociación de contenidos propios del perfil profesional con el contexto actual laboral (Päivikki, et al., 2018), ello limita la consideración y vivencia de las producciones culturales que emergen de las construcciones sociales (interacción de valores, creencias, normas, entre otros aspectos) en los integrantes de la empresa.

Actualmente la globalización de la economía y el avance tecnológico han sido claves distintivas para el nuevo desarrollo de las relaciones empresariales, por el acelerado nivel de competencia que cada día se hace más complejo, por lo que hay que adentrarse en el desarrollo de las habilidades blandas de su personal quienes permiten el crecimiento y el éxito institucional beneficiando a la institución (Palafox, et al., 2019).

Los pasantes de la carrera de turismo encuestado mostraron poseer conocimientos referidos al estilo de liderazgo, el transformacional, transaccional y *laissez faire*, destacando que las mujeres tienen conocimientos medios y altos del estilo de liderazgo transformacional, transaccional y *laissez faire*, mientras que los hombres tienen conocimientos medio bajo sobre los estilos de liderazgo transaccional, *laissez faire* y transformacional. Este resultado coincide con la investigación realizada por Fernández & Quintero (2017), al destacar que el liderazgo en sus diferentes estilos es esencial en la gestión empresarial para cumplir con los objetivos, cada estilo genera valor en la organización, dejando en claro que los estilos transformacional y transaccional logran los cambios y metas esperadas en la organización, mientras que el *laissez faire* conduce al fracaso.

Las mujeres tienen conocimientos medios altos en los estilos transformacionales y transaccionales en comparación con los hombres debido a que las mujeres buscan continuamente mejoras y nuevas formas de desempeño, tomando oportunidades que representen riesgos, desarrollando empatía y confianza. No obstante, los hombres poseen conocimientos medio y bajo en los estilos transaccional y *laissez faire* y el transformacional, debido a la falta de establecer nuevas formas de trabajo y participación.

Cabe puntualizar que las mujeres pasantes conocen y asumen el liderazgo transformacional y transaccional como uno de los más adecuados dada la creciente relevancia que tienen los líderes como actores y ejecutores principales de las organizaciones para el logro de resultados extraordinarios, este hallazgo es apoyado por García Solarte, et al. (2017), al mostrar que los hombres son más apegados que las mujeres a exteriorizar aspectos del liderazgo transaccional, específicamente gerencia por excepción activa y pasiva y *laissez-faire*, resultados de estilos que asumieron los hombres de este estudio.

Lo anterior corresponde con el estudio de Chávez & Chauca (2020), quienes afirman en su estudio con docentes, que las mujeres perciben la cultura y el clima organizacional de mejor manera por su capacidad de generar y gestionar mejores ambientes de organización mientras que los docentes hombres perciben y generan una cultura y clima organizacional pocos favorables.

Se considera, que los estilos de liderazgo transaccional y transformacional no están asociados al estilo *laissez faire*, dado que este se caracteriza por esquivar y obviar tomar decisiones y efectuar acciones frente a las situaciones complejas y no dar la orientación a sus seguidores.

De esta manera es evidente reconocer, que los pasantes deben adaptarse a los cambios organizacionales, experimentando nuevas acciones y actividades para así fundamentar y crear diferentes visiones en los pensamientos para que otros lo sigan y a la vez orienten a sus seguidores. No obstante, el campo académico y empresarial ahora más que nunca deben asumir retos e ir a la par, para que sus pasantes puedan enfrentar la compleja realidad empresarial debido a las continuas transformaciones, el empleo de tecnologías, la competitividad y las innovadoras formas de producir. Es pertinente que, dentro de los planes de estudio de la carrera de turismo, los contenidos, objetivos y competencias a desarrollar estén adaptados y vinculados a la realidad de los mercados actuales con el propósito de integrar el saber hacer con el deber ser de las organizaciones empresariales.

## CONCLUSIONES

Para que una organización crezca y se mantenga en el tiempo es necesario que sus integrantes conozcan la misión y visión de la empresa, y como esta puede dotarles de experiencias y capacidades que les permitan garantizar la estabilidad empresarial en este mundo tan acelerado y globalizado. Se concluye que los pasantes de la carrera de turismo de una universidad privada, tienen medio y bajos conocimientos sobre cultura organizacional, desconocen la mayoría de los valores y normas que identifican a la empresa, y un nivel de conocimiento y adopción de estilos de liderazgo medio alto para el caso de las mujeres y medio bajo para los hombres.

Los pasantes del sexo femenino adoptaron niveles medio y alto durante las prácticas el estilo de liderazgo transformacional y transaccional, en los hombres los niveles medio y bajo el estilo transaccional y *laissez faire*. Por lo que se debe insertar al pasante por mucho más tiempo en las prácticas profesionales para que este adquiera conocimientos y capacidades para enfrentar la vida organizacional.

Es necesario que, dentro de los programas de la carrera de turismo, se actualicen sus contenidos y competencias para desarrollar en los futuros profesionales habilidades y conocimientos vinculados a la realidad de los mercados actuales con el objeto de que estos respondan asertivamente a sus demandas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Carrillo, A. (2016). Medición de la cultura organizacional. *Ciencias Administrativas*, 8(1).

- Chávez Santos R., & Chauca Valqui, P. (2020). Liderazgo y clima organizacional en docentes del área de la salud. *Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas*, 8(16), 40-53. \_
- Esparza Huamanchumo, R. M., Sánchez Chero, M. J., Luján Vera, P. E., Chinchay Villarreyes, S. S., & Mogollón Taboada, M. M. (2020). Formación por competencias profesionales a través de la disciplina integradora de la carrera de turismo y negocios. *Revista de la Universidad del Zulia*, 11(31), 433-449.
- Fernández, M. C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74. \_
- Franco, A., Reyes, M., & Cuadrado, S. (2017). Incidencia de los Estilos de Liderazgo en la Satisfacción de los Colaboradores en Empresas de Servicios del Ecuador. *PODIUM*, (3), 41-64. \_
- García Solarte, M., Salas-Arbeláez, L., & Gaviria Martínez, E. (2017). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las pymes. *Ad-minister*, (31), 25-46. \_
- García Vargas, M. E., Reyes Ruiz, G., & Hernández García, T. J. (2015). Validación de un instrumento de medición que analiza la cultura organizacional desde dos perspectivas. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 4(10), 21-42. \_
- Intriago Torres, J. E., Romero Zambrano, M. A., & Pazmiño Chica, V. E. (2016). La formación de competencias profesionales en el turismo y su relación con la consolidación de este sector en el Ecuador. *Didasc@lia: Didáctica y educación*, 7(3), 69-78.
- Llanos, M., & Bell, R. (2018). La cultura organizacional: abordaje conceptual y delimitación de variables para su estudio. *Revista Científica Ecociencia*, 5(2), 1-19. \_
- Llulluy, M. R., Vilcapoma Chambergo, J., & Valdez, J. J. (2019). Cultura organizacional y estilos de liderazgo del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Comunicación. *Horizonte de la Ciencia*, 9(1), 113-122. \_
- Marulanda, C., López, L., & Cruz, G. (2018). La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia. *Información tecnológica*, 29(6), 245-252.
- Morales Vergara, I., Torres Ruilova, B. O., & Rendon Jaluff, I. A. (2018). El liderazgo educativo de la Universidad de Guayaquil. *Revista Conrado*, 14(63), 109-116.
- Päivikki, J., Seija, N., & Päivi, T. (2018). Models for the Development of Generic Skills in Finnish Higher Education. *Journal of Further and Higher Education*, 42(1), 130-142. <https://www.tandfonline.com/toc/cjfh20/current>
- Palafox Soto, M.O., Ochoa Jiménez, S, & Jacobo Hernández, C. A. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, (35), 202-212. \_
- Perea, A. F. (2015). Análisis de la cultura organizacional de las empresas de servicios de lima metropolitana. *Anales Científicos*, 76(1), 168-176. \_
- Robles-León, P., Alabart-Pino, Y., & Rodríguez-Caguana, T.H. (2016). La cultura organizacional y su influencia en el comportamiento innovador de la Empresa Pública de Parques Urbanos y Espacios Públicos de la provincia del Guayas. *Comhumanitas. Revista Científica de Comunicación*, 7(2), 76-91.
- Suárez Campas, M.S., Álvarez Medina, M.T., & Vásquez Torres, M.C. (2020). La cultura organizacional a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. *Revista San Gregorio*, (40). 145-156. \_
- Suong, H., Thanh, D., & Dao, T. (2019). The Impact of Leadership Styles on the Engagement of Cadres, Lecturers and Staff at Public Universities-Evidence from Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(1), 273-280.
- Veloz, C., & Vasco, J. (2016). Calidad en el servicio de las empresas hoteleras de segunda categoría. Ecuador. *Revista Ciencia UNEMI*, 9(18), 19-25.
- Wei, Y., & Miraglia, S. (2017). Organizational culture and knowledge transfer in project-based organizations: Theoretical insights from a Chinese construction firm. *International Journal of Project Management*, 35(6), 571-585.