

Fecha de presentación: junio, 2023, Fecha de Aceptación: julio, 2023, Fecha de publicación: septiembre, 2023.

# 18

## INCIDENCIA DE LA EMERGENCIA SANITARIA POR LA COVID19 EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES TURÍSTICAS

### INCIDENCE OF THE SANITARY EMERGENCY DUE TO COVID19 ON THE EMPLOYABILITY OF GRADUATES OF THE UNIVERSITY OF TOURISM SPECIALTIES

Sylvia del Pilar Herrera Díaz<sup>1</sup>

E-mail: [sherrera@udet.edu.ec](mailto:sherrera@udet.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4756-7883>

Gonzalo Napoleón Cadena Echeverría<sup>1</sup>

E-mail: [gcadena@udet.edu.ec](mailto:gcadena@udet.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5875-9234>

Robert Augusto Samaniego Garrido<sup>1</sup>

E-mail: [rsamaniego@udet.edu.ec](mailto:rsamaniego@udet.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2164-2999>

Ximena Luz Crespo Núñez<sup>1</sup>

E-mail: [xcrespo@udet.edu.ec](mailto:xcrespo@udet.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9622-089X>

<sup>1</sup>Universidad de Especialidades Turísticas (UDET), Ecuador.

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

Herrera Díaz, S. P. del., Cadena Echeverría, G. N., Samaniego Garrido, R. A., & Crespo Núñez, X. L. (2023). Incidencia de la emergencia sanitaria por la COVID19 en la empleabilidad de los graduados de la Universidad de Especialidades Turísticas. *Revista Conrado*, 19(94), 154-166.

#### RESUMEN

El estudio analiza la incidencia de la emergencia sanitaria por el Covid-19 en el desempeño de los graduados de la Universidad de Especialidades Turísticas UDET durante el periodo 2021-2022 en cuanto a la oferta laboral turística. Es importante destacar que para la selección de la muestra, se utilizó un enfoque de muestreo probabilístico con criterios de juicio de los investigadores, constituyendo un 30% de la población de interés; de esta manera, se aplicó una encuesta a 278 graduados de distintas carreras, obteniendo resultados relacionados con la residencia de los graduados, el género, carrera, experiencia laboral en el sector turístico, áreas y departamentos de trabajo, entre otros aspectos relevantes para la presente investigación. Como consecuencia de la emergencia sanitaria por el Covid-19 ha tenido un impacto significativo en el desempeño de los graduados de la Universidad de Especialidades Turísticas UDET en el ámbito laboral turístico. A pesar de los desafíos, muchos graduados han buscado alternativas para generar ingresos adicionales y han demostrado resiliencia en medio de las dificultades. Estos resultados proporcionan información valiosa para comprender la situación actual del sector turístico y pueden servir como base para futuras investigaciones y acciones orientadas a impulsar la recuperación y el desarrollo del turismo.

#### Palabras clave:

Condiciones de empleo, empleo de graduados, industria turística, educación y empleo

#### ABSTRACT

The study analyzes the incidence of the health emergency caused by Covid-19 in the performance of graduates of the University of Tourism Specialties UDET during the period 2021-2022 in terms of the tourism job offer. It is important to highlight that for the selection of the sample, a probabilistic sampling approach was used with judgment criteria of the researchers, constituting 30% of the population of interest; In this way, a survey was applied to 278 graduates of different careers, obtaining results related to the residence of the graduates, gender, career, work experience in the tourism sector, work areas and departments, among other relevant aspects for the present. investigation. Because of the health emergency caused by Covid-19, it has had a significant impact on the performance of graduates of the UDET University of Tourism Specialties in the tourism labor field. Despite the challenges, many graduates have sought alternatives to generate additional income and have shown resilience in the face of difficulties. These results provide valuable information to understand the current situation of the tourism sector and can serve as a basis for future research and actions aimed at promoting the recovery and development of tourism.

#### Keywords:

Conditions of employment, employment of graduates, tourism industry, education, and employment

## INTRODUCCIÓN

En el mercado turístico, cada país busca mejorar su oferta para atraer a los turistas. Existen factores como el atractivo turístico, el producto turístico y la planta turística que influyen en la demanda turística. En Ecuador, el Plan Nacional de Turismo 2030 busca impulsar el desarrollo económico y la creación de empleo a través del turismo. El objetivo es convertir al turismo en la segunda fuente de ingresos del país.

El presente estudio se enfoca en analizar cómo la emergencia sanitaria por el Covid-19 ha afectado el desempeño de los graduados de la Universidad de Especialidades Turísticas UDET en el periodo 2021-2022 en cuanto a la oferta laboral turística. Se aplicó una encuesta a 278 graduados de distintas carreras y programas, utilizando una muestra probabilística.

En el escenario actual de la educación superior y el mercado laboral, la empleabilidad de los graduados de las instituciones educativas cobra una importancia sustancial. La Universidad de Especialidades Turísticas UDET, con su enfoque en la formación en el sector del turismo, se encuentra en una posición privilegiada para analizar y comprender cómo sus graduados se insertan en el mundo laboral después de completar sus estudios. Este estudio se centra en la empleabilidad de los graduados de la UDET y su relación con el sector turístico. Se examina la elección de programas académicos por parte de los graduados y cómo esta elección se traduce en oportunidades laborales. Además, se indaga en la experiencia laboral de los graduados en el sector turístico, analizando las áreas y departamentos en los que han trabajado y las razones detrás de las decisiones laborales que han tomado.

En un contexto marcado por la emergencia sanitaria del Covid-19, resulta crucial comprender cómo esta situación ha afectado la empleabilidad de los graduados en el sector turístico y cómo han respondido a los desafíos planteados por la crisis. Este estudio ofrece una visión profunda y contextualizada de la realidad laboral de los graduados, requiere información valiosa sobre las estrategias de adaptación y las formas en que han enfrentado los cambios en el mercado laboral.

Al analizar la empleabilidad de los graduados de la UDET en el ámbito del turismo, este estudio no solo enriquece nuestra comprensión de la relación entre la formación académica y las oportunidades laborales, sino que también contribuye a la discusión más amplia sobre cómo pueden las instituciones educativas preparar de manera efectiva a sus estudiantes para un mundo laboral en constante transformación. Los resultados obtenidos

tienen el potencial de guiar futuras decisiones educativas y políticas, con el objetivo de mejorar la empleabilidad y el éxito de los graduados en la industria del turismo.

Según el Foro Económico Mundial (2014), el turismo representa el 30% de las exportaciones de servicios a nivel mundial y genera más de 235 millones de empleos, lo que equivale aproximadamente al 8% del número total de empleos (directos e indirectos). Además, se proyecta que el turismo generará 296 millones de empleos en 2019. A pesar de que el turismo es una fuente importante de empleo, la calidad de los empleos generados sigue siendo un tema de discusión. La visión crítica establece que los empleos que genera el turismo son de baja calidad, mal remunerados, temporales y poco cualificados.

Sin embargo, el turismo también puede ser una fuente de empleos de calidad. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010), el turismo puede generar empleos de calidad si se cumplen ciertas condiciones, como la protección de los derechos laborales, la igualdad de género, la formación y el desarrollo de habilidades, y la promoción de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. El turismo puede ser una fuente importante de empleo y de desarrollo económico, pero es importante que se tomen medidas para garantizar que los empleos generados sean de calidad y sostenibles.

El turismo puede contribuir al desarrollo sostenible y a la mejora de las condiciones laborales en los países en desarrollo de varias maneras. Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el turismo puede ser una herramienta para la reducción de la pobreza, la creación de empleos, la protección del medio ambiente y la promoción de la igualdad de género. Además, el turismo puede ser una fuente importante de ingresos para las comunidades locales y puede fomentar la conservación del patrimonio cultural y natural. Según la Organización Mundial del Turismo (OMT, 2017), el turismo sostenible es aquel que “tiene plenamente en cuenta las repercusiones actuales y futuras, económicas, sociales y medioambientales para satisfacer las necesidades de los visitantes, de la industria, del entorno y de las comunidades anfitrionas”.

En este sentido, para que el turismo contribuya al desarrollo sostenible y a la mejora de las condiciones laborales en los países en desarrollo, es importante que se tomen medidas para garantizar que los beneficios del turismo se distribuyan de manera justa y equitativa. Esto incluye la promoción de la participación de las comunidades locales en la toma de decisiones y la protección de los derechos laborales de los trabajadores del sector turístico.

Es importante destacar que los gobiernos y las empresas turísticas pueden tomar varias medidas para garantizar la creación de empleos de calidad en el sector turístico. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017), algunas de estas medidas incluyen:

- Proteger los derechos laborales de los trabajadores del sector turístico, incluyendo el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.
- Promover la igualdad de género en el sector turístico, incluyendo la eliminación de la discriminación salarial y la promoción de la participación de las mujeres en puestos de liderazgo.
- Fomentar la formación y el desarrollo de habilidades de los trabajadores del sector turístico, para mejorar su empleabilidad y su capacidad para desempeñar trabajos de mayor calidad.
- Promover la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, para garantizar que los trabajadores del sector turístico trabajen en condiciones seguras y saludables.
- Fomentar la inversión en el sector turístico de manera sostenible, para garantizar que los empleos generados sean sostenibles y de calidad.

Además, según la Organización Mundial del Turismo (OMT, 2017), es importante que las empresas turísticas adopten prácticas empresariales responsables y sostenibles, que incluyan la protección del medio ambiente, la promoción de la igualdad de género y la responsabilidad social corporativa.

Según la publicación emitida por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2020) sobre la pandemia del COVID-19 y su efecto en los mercados laborales, entre las tendencias que marcan el mercado laboral en los últimos años se destacan las perspectivas de una fuerte destrucción, transformación y creación de empleos, la amenaza de una creciente desigualdad en el mercado laboral y el gran potencial todavía no realizado para el crecimiento de la productividad laboral. En este sentido, existen varias tendencias que se están observando en los mercados laborales de la región a raíz de la pandemia. Entre ellas se destacan:

- Una fuerte destrucción de empleos en sectores como el turismo, la gastronomía, el entretenimiento y el comercio minorista.
- Una transformación acelerada de los empleos hacia el sector digital y tecnológico, así como hacia el trabajo remoto y flexible.
- Una creciente desigualdad en el mercado laboral, con un aumento de la brecha entre trabajadores formales e

informales, y entre aquellos con habilidades digitales y aquellos sin ellas.

- Un gran potencial para el crecimiento de la productividad laboral, especialmente en sectores como la salud, la educación y la logística.

En función a las medidas de contención del COVID-19 afectarán en mayor o menor grado, según su duración, la viabilidad de muchas micro y pequeñas empresas formales. Además, se establece que en el corto plazo la proporción del empleo informal en empleo total se contraiga debido a las restricciones de movilidad, pero que a largo plazo posiblemente se insertarán otros grupos de trabajadores en el sector informal, como trabajadores formales que perdieron su empleo y jóvenes nuevos entrantes al mercado laboral u otros miembros del hogar que necesitan contribuir al ingreso familiar.

En este sentido, la crisis sanitaria ha afectado de manera desproporcionada a los trabajadores informales y a los sectores más vulnerables de la población. Algunas de las formas en que se ha manifestado esta afectación son:

**Pérdida de empleo e ingresos:** los trabajadores informales suelen tener empleos precarios y sin protección social, lo que los hace más vulnerables a la pérdida de empleo e ingresos. Además, muchos de ellos trabajan en sectores que han sido especialmente afectados por la pandemia, como el comercio ambulante, la construcción y los servicios domésticos.

**Dificultades para acceder a ayudas y protección social:** los trabajadores informales suelen estar excluidos de los sistemas de protección social y de las ayudas gubernamentales, lo que los deja en una situación de mayor vulnerabilidad frente a la crisis.

**Mayor exposición al contagio:** muchos trabajadores informales no tienen acceso a equipos de protección personal ni a medidas de higiene adecuadas, lo que los expone a un mayor riesgo de contagio del virus.

**Medidas que se están implementando para fomentar la recuperación económica y el empleo.**

Algunas medidas que se están implementando para mitigar los efectos negativos en el empleo a raíz de la pandemia, se establecen medidas de protección social y laboral para los trabajadores y las empresas, incluyendo subsidios salariales, transferencias monetarias, moratorias en el pago de impuestos y créditos blandos. Además, se destaca que la protección social y laboral es clave para garantizar que los trabajadores y las empresas puedan sobrevivir a la crisis y recuperarse de ella.

En función a esto se están implementando diversas medidas para fomentar la recuperación económica y el empleo en la región. Algunas de estas medidas son:

**Apoyo financiero a las empresas:** se están implementando programas de apoyo financiero a las empresas, especialmente a las micro y pequeñas empresas, para ayudarlas a sobrellevar la crisis y reanudar sus actividades cuando sea posible.

**Fomento del trabajo remoto y flexible:** se está promoviendo el trabajo remoto y flexible como una forma de adaptarse a la nueva realidad laboral y reducir el riesgo de contagio del virus.

**Inversión en tecnología y capacitación:** se está invirtiendo en tecnología y capacitación para mejorar las habilidades digitales de los trabajadores y fomentar la transformación digital de las empresas.

**Programas de empleo de emergencia:** se están implementando programas de empleo de emergencia para facilitar un ingreso laboral temporal y apoyar la reinserción laboral segura y gradual de los trabajadores.

#### **Oferta Laboral Turística**

Es importante destacar que, cada país se ha esforzado por mejorar su oferta turística con el fin de posicionarse en el mercado. Por otro lado, existen ciertos factores que influyen en la demanda turística, como el atractivo turístico (lugares u objetos que resultan interesantes para los turistas), el producto turístico (conjunto de recursos diseñados para motivar a los turistas a viajar) y la planta turística (todas las estructuras físicas capaces de brindar servicios turísticos, incluyendo empresas, sitios de información y el sector académico).

En este sentido, para Yorke (2004) asegura que, la empleabilidad se refiere a un conjunto de habilidades, destrezas y atributos personales que aumentan las oportunidades de los graduados para encontrar trabajo y tener éxito en sus roles laborales. Esto no solo beneficia a los individuos, sino también a la fuerza laboral, la comunidad y la economía en general. La empleabilidad abarca varios aspectos que contribuyen a mejorar las posibilidades de los graduados. De esta manera, según un informe de la Fundación Conocimiento y Desarrollo del 2016 (CYD) de España se señala que hay un gran número de personas con formación superior desempeñando empleos de baja cualificación, lo que perjudica gravemente a los titulados españoles en general.

Se afirma que, en lugar de los factores externos, son los internos los que tienen más impacto, aunque la educación proporcionada por el Grado de Turismo no es

precisamente el mayor problema. Es cierto que el plan de estudios debería modificarse en ciertos aspectos, teniendo en cuenta que muchas de las recomendaciones de profesionales del sector para mejorar el conocimiento de una lengua extranjera, especialmente el inglés.

De este modo, en países europeos, se combina la formación teórica con la práctica en una empresa durante un periodo más prolongado para que de esta forma los estudiantes puedan adquirir una visión más realista del mundo laboral y estar mejor preparados para afrontar los retos que se les presenten en su futuro profesional en el sector turístico, el cual no se limita a horarios de trabajo convencionales. Es importante tener en cuenta que en muchas ocasiones las prácticas que se ofrecen no son del todo realistas respecto a la realidad del sector turístico. Una solución a este problema podría ser la implementación de un sistema de formación dual, como el que se lleva a cabo en países como Alemania, donde se combina la formación teórica en el aula con la práctica en una empresa durante un periodo más prolongado. De esta forma, los estudiantes estarían mejor preparados para enfrentar los desafíos que se les presenten en su futuro profesional en el sector turístico.

Otro aspecto crucial es la necesidad de una mayor colaboración entre las empresas y la Academia para adecuar de alguna manera a los estudiantes que realicen prácticas con el puesto que se ofrece en particular dentro de la empresa. Pese a algunas deficiencias en el programa académico, la actitud de los graduados es el factor más significativo. Según el estudio, los graduados en turismo tienen una tasa de sobre educación del 76,5%, lo cual se debe principalmente a su actitud. Sin embargo, el problema surge cuando su actitud no es la adecuada para seguir progresando en la empresa. En el análisis se buscó ahondar en las habilidades que deberían ser perfeccionadas por el estudiante, sin embargo, se concluye que la actitud del alumno y su desempeño son más valorados que la instrucción teórica. (Fresneda, 2018)

Esto nos indica que la universidad se convierte en un actor importante en la construcción de equidad, cohesión social y sin duda, de pertinencia. Además, se deben realizar cambios que permitan armonizar la relación entre pertinencia social y los sistemas académicos superiores adaptados a los requisitos sociales (Sosa et al., 2016). Por tanto, el sistema educativo cumple la función de transformar socialmente a través de la capacitación del talento humano, generando condiciones para un desarrollo potencial a nivel social, económico, político y ambiental. En este sentido, Gámez (2015) afirma que la universidad es considerada como un medio de desarrollo y transformación.

Es importante destacar que el aumento de la remuneración no siempre influye en la oferta de nuevos empleos, además, éstas están sujetas a normativas públicas de empleo y mercado laboral, lo que ayuda a evitar un desequilibrio de poder entre empleadores y trabajadores, y afecta la oferta y la demanda en su situación, fortalecimiento, fomento y crecimiento económico (Resico, 2010).

De acuerdo con el Plan Nacional de Turismo 2030 del Ecuador tiene como finalidad el desarrollo económico y la creación de empleos a través de la actividad turística. Este plan, presentado en 2019, se alinea con políticas públicas, privadas, asociativas y comunitarias, con el objetivo de mejorar la accesibilidad, igualdad e inclusión en esta actividad. El objetivo principal es hacer del turismo la segunda fuente de ingresos del país, después del petróleo, lo que representa un reto ambicioso (Ministerio de Turismo, 2019)

### MATERIALES Y MÉTODOS

Como parte del diseño de una investigación con enfoque cuantitativo, fue necesario definir de manera precisa dos aspectos importantes: la población del estudio y la muestra con la que se trabajaría. En este sentido la presente investigación consideró la base correspondiente 1118 graduados de tercer nivel, desde 2000 hasta diciembre del 2022.

Se procedió a identificar los graduados en las diferentes carreras, distribuidos de la siguiente manera: 359 en Administración Hotelera, 341 graduados en la carrera de Administración Turística, 199 en Guía Nacional de Turismo, 176 en Gastronomía y 43 en Relaciones Públicas para Empresas Turísticas.

Un estudio con una muestra probabilística, en la que la selección de los elementos no se lleva a cabo asignando una probabilidad conocida a cada elemento, sino con procedimientos en los que interviene el juicio de los investigadores; es decir, donde existe la conveniencia de tomar ciertos componentes en lugar de otros, se decide considerar a 284 estudiantes de la carrera de Hotelería, 151 de Gastronomía, 256 de Turismo, 159 de Guías, 36 de Relaciones Públicas, los cuales corresponden a tercer nivel. Se incluye a 50 graduados de posgrado.

Debido a que en la base de datos no existía información completa de los graduados, se definió como universo

para la investigación a 926 graduados, de donde se tomó la muestra de 278 que corresponden al 30% de ellos. Se obtuvo los siguientes resultados que se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1. Distribución de graduados por carrera y programa

CARRERA/PROGRAMA	No. encuestas
Administración Hotelera	85
Administración Turística	77
Guía Nacional de Turismo	45
Gastronomía	45
Relaciones Públicas para Empresas Turísticas	11
Maestría	15
NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	278

Fuente: Elaboración propia (2023)

Se realizó la construcción del marco muestral en base al listado y condición estratificada, es decir un tipo de muestreo probabilístico mediante el cual se procede a ramificar a toda la población en múltiples grupos homogéneos no superpuestos, y en donde se eligió aleatoriamente a los elementos de los diversos estratos para realizar la investigación, dado que este tipo de investigación reduce costos y mejora la eficiencia.

Se elaboró el cuestionario que incluye 15 preguntas distribuidas en las siguientes variables: Información general: preguntas 1 y 2: Ciudad de residencia y Género; Información General Específica, 11 preguntas cerradas (3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14) y 2 abiertas (8 y 15).

Una vez revisada y hechas las sugerencias de la aplicación piloto, se subió el cuestionario a la aplicación Forms.

A partir del 23 de enero de 2023 se envía el link de la encuesta [https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=dNixMPUIfUKxIWtdoNNk8P\\_rIN-9qKJKhrlb\\_4Vs\\_cFtUM0hLVlc4M04xSU9WRk1BUEhISzk4N0ExSy4u](https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=dNixMPUIfUKxIWtdoNNk8P_rIN-9qKJKhrlb_4Vs_cFtUM0hLVlc4M04xSU9WRk1BUEhISzk4N0ExSy4u) a los correos registrados en la base de datos de graduados de tercer y cuarto nivel.

### RESULTADOS

Los resultados que se obtuvieron son los que a continuación se detallan:

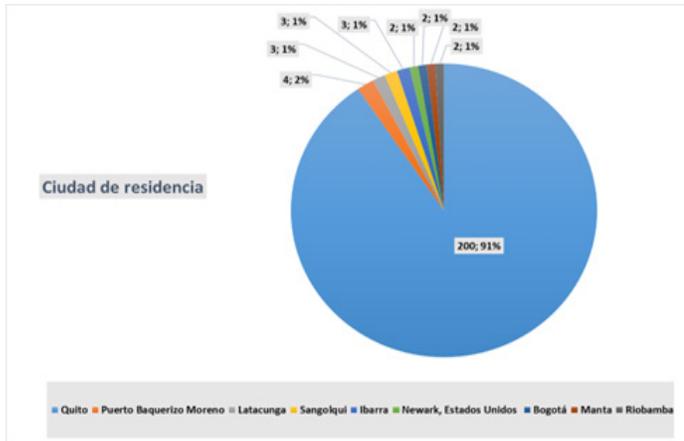


Figura 1. Pregunta 1: Ciudad de residencia

Fuente: Elaboración propia (2023)

Como se puede observar en la Figura 1, el 91% de los graduados, es decir 200 de ellos están radicados en la ciudad de Quito, 4 en Puerto Baquerizo Moreno, 3 en Ibarra, 3 en Latacunga y 3 Sangolquí. En el resto del país están en las ciudades de: Tulcán, Tena, Santa Elena, Quinindé, Riobamba, Puyo, Portoviejo, Puerto Quito, Montalvo, Manta, Loja, Latacunga, Ibarra, guayaquil, La Joya de los Sachas, Cayambe, Ambato.

Cabe señalar que en el exterior, existen graduados en diferentes estados de Estados Unidos (Toms River, Orlando-Florida, Newark, Lexington-Kentucky, Minneapolis-Minesota, Germantown), en Bogotá-Colombia, en Canadá (Mont Tremblant, Toronto), en España (Valencia, Barcelona), en Santiago de Chile, en Francia (Valeciennes, Mantes-la-Jolie), en Seúl-Corea del Sur, en Melbourne-Australia, en Dusseldorf-Alemania, en Amersfoort-Paises Bajos, pero no se visualiza en la Figura 1 ya que el número de estudiantes es de 1 en cada ciudad.

### GÉNERO

■ Femenino ■ Masculino

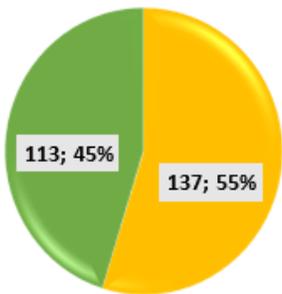


Figura 2. Pregunta 2: Género

Fuente: Elaboración propia (2023)

Según la Figura 2, el 55% (137) de los graduados encuestados corresponde al género femenino y el 45% (113) al masculino.

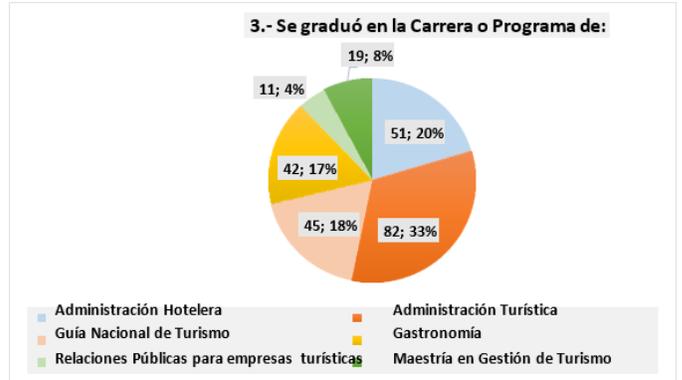


Figura 3. Pregunta 3: Carrera o Programa en que se graduó

Fuente: Elaboración propia (2023)

De acuerdo con la Figura 3, se evidencia que el 33% de los encuestados, 82 se graduaron en la carrera de Administración Turística; el 20%, 51 graduados, en Administración Hotelera; 18%, 45 graduados, en Guía Nacional de Turismo; 17% (42) en Gastronomía; 8% (19) en el programa de Maestría en Turismo y el 4%, 11 graduados en relaciones Públicas.

### 4.- ¿Usted ha trabajado en los 2 últimos años en alguna empresa

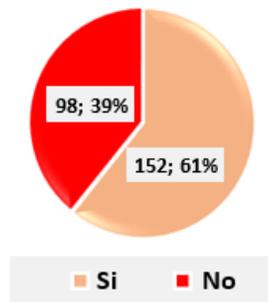


Figura 4. Pregunta 4: ¿Ha trabajado en los 2 últimos años en Turismo?

Fuente: Elaboración propia (2023)

Con relación a la pregunta 4, en la Figura 4, los encuestados respondieron afirmativamente el 61%, es decir 152 graduados trabajó en alguna empresa del sector turístico en los 2 últimos años, 98 de ellos (39%) lo hizo en otro sector.

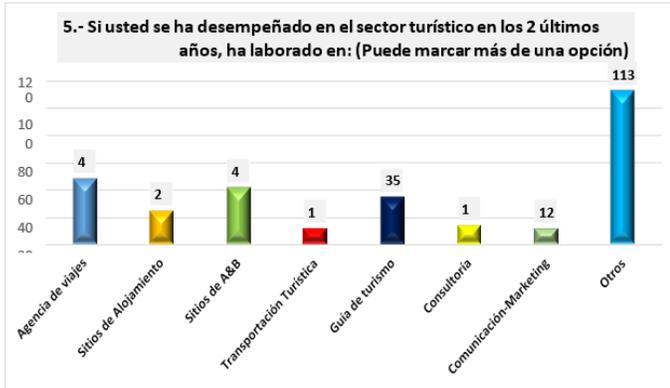


Figura 5. Pregunta 5: Establecimientos en los que ha laborado en los 2 últimos años

Fuente: Elaboración propia (2023)

En la Figura 5, frente a la pregunta 5, en la cual se podía marcar más de una opción, 113 graduados (37%) se han dedicado a otras actividades aparte de las turísticas, en los 2 últimos años; 49 encuestados (16%) han laborado en Agencias de Viajes; 42 (14%) en Sitios de A&B; 35 (12%) se han desempeñado como Guías de Turismo; 25 (8%) en Sitios de Alojamiento; 14 (5%) han desarrollado trabajo de consultoría; 12 (4%) en Transportación turística; 12 (4%) en Comunicación-Marketing.

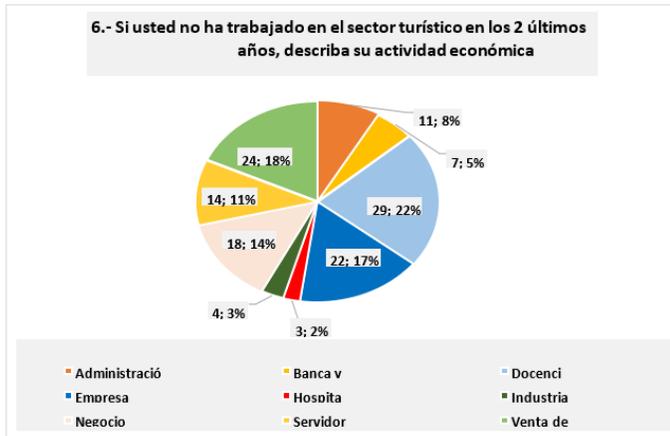


Figura 6. Pregunta 6: Otras actividades en las que se han desempeñado los graduados

Fuente: Elaboración propia (2023)

Según muestra la Figura 6, de los graduados encuestados, 29 (22%) se han dedicado a la docencia; 24 (18%) a la venta de diferentes productos; 22 (17%) han laborado en empresas privadas; 18 (14%) han establecido un negocio propio; 14 (11%) se desempeña como servidor público; 11 (8%) se han dedicado a la Administración; 7 (5%) a la Banca y las Finanzas; 4 (3%) a la Industria petrolera y 3 (2%) en el área hospitalaria.

**7. Especifique el área en el que trabaja:**

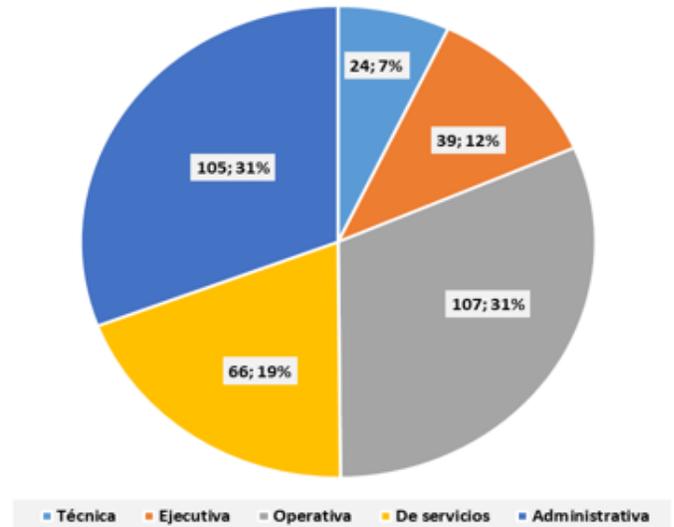


Figura 7. Pregunta 7: Área de desempeño

Fuente: Elaboración propia (2023)

La Figura 7 señala que los graduados se desempeñan simultáneamente en diferentes áreas. Así, el 31%, 107 graduados trabajan en el área operativa; 105 en el área Administrativa; 66, en el área de servicios; 39, en el área ejecutiva y 24 en el área técnica.

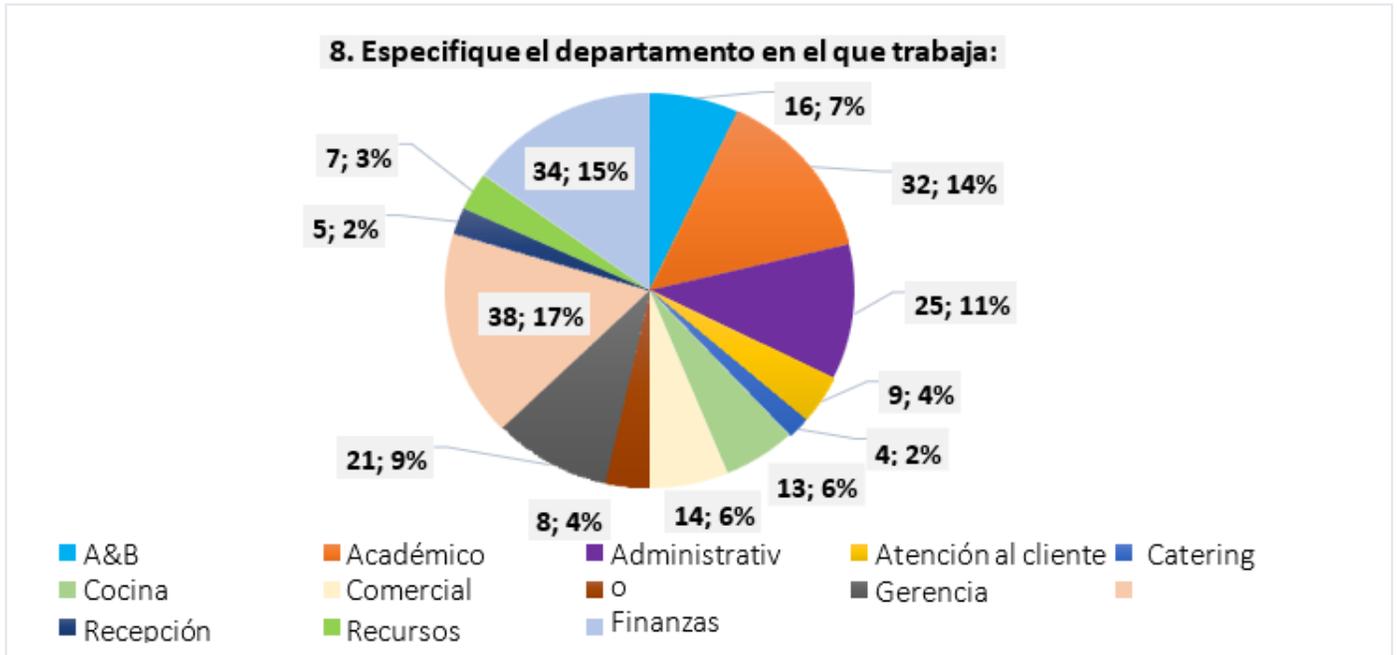


Figura 8. Pregunta 8: Departamento que trabaja

Fuente: Elaboración propia (2023)

En referencia a la Figura 8, el 17% de los encuestados (38 graduados) laboran en el departamento de Operaciones; el 15% (34 graduados) en el departamento de Ventas; el 14% (32 graduados) en el Académico; 11% (25 graduados) en el Administrativo; 9% (21 graduados) en Gerencia; 7% (16 graduados) en Alimentos y Bebidas; 6% (14 graduados) en el Comercial; 6% (13 graduados) en Cocina; 4% (9 graduados) en Atención al cliente; 4% (8 graduados) en Finanzas; 3% (7 graduados) en Recursos Humanos; 2% (5 graduados) en la Recepción; 2% (4 graduados) en Catering.

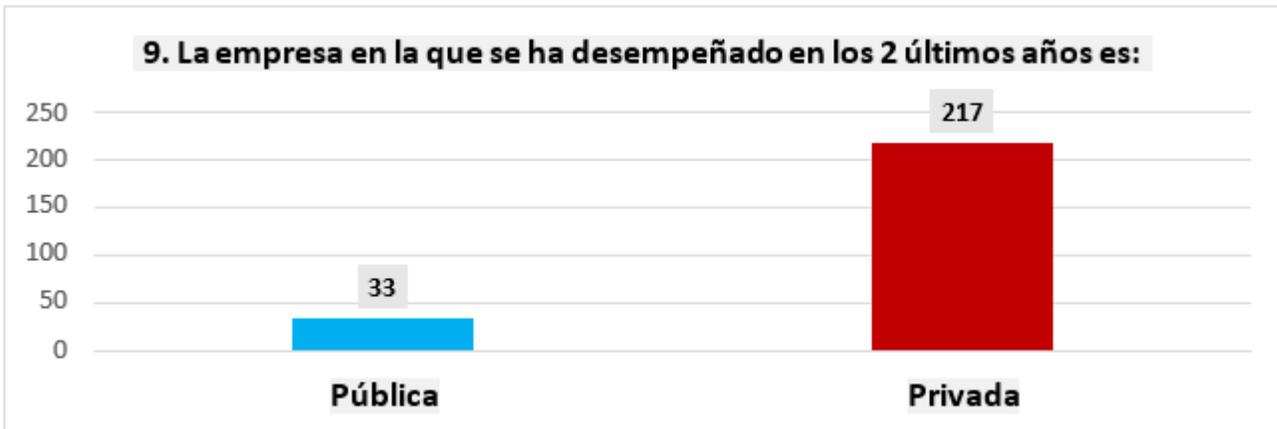


Figura 9. Pregunta 9: Tipo de empresa en la que labora

Fuente: Elaboración propia (2023)

De acuerdo con la Figura 9, en los dos últimos años, el 87%, 217 graduados han laborado en la empresa privada y el 13%, 33 graduados en la empresa pública.

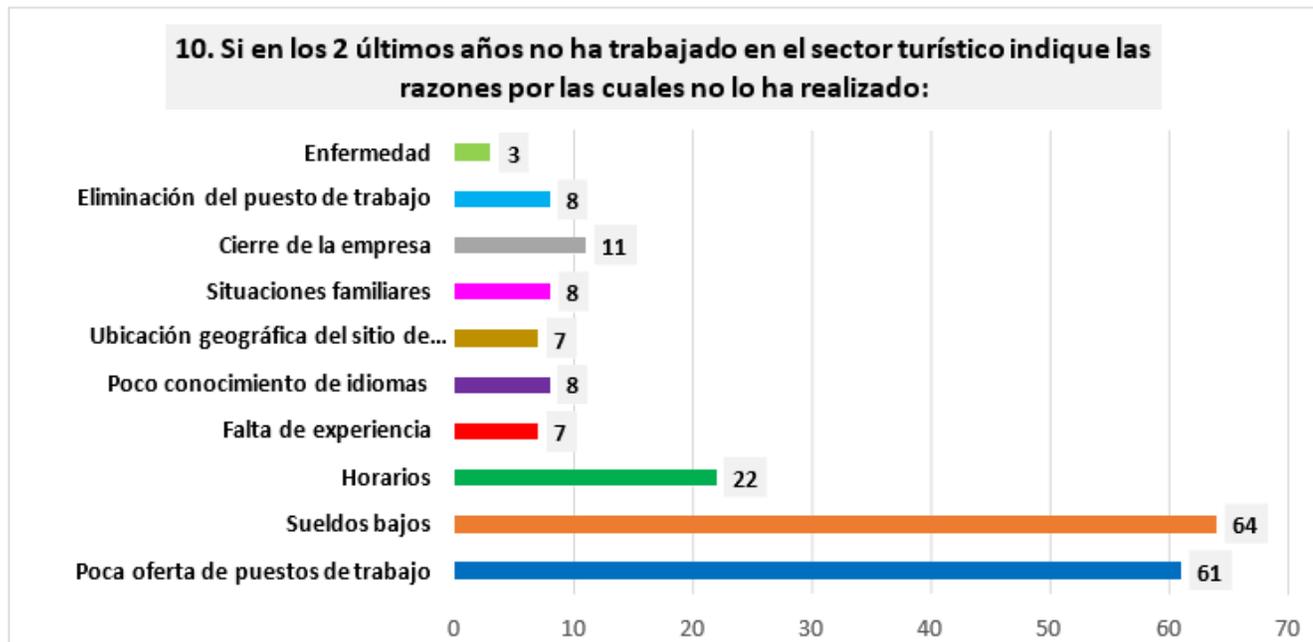


Figura 10. Pregunta 10: Razones por las cuales no ha trabajado en Turismo

Fuente: Elaboración propia (2023)

La Figura 10 que antecede muestra que, del total de encuestados, 64 de ellos, en los 2 últimos años no ha trabajado en el sector turístico porque los sueldos son bajos; 61 porque existe poca oferta de puestos de trabajo; 22 consideran a los horarios como un impedimento; 8 porque no dominan otros idiomas, otros 8 por situaciones familiares y porque el puesto de trabajo en el que se desempeñaban fue eliminado. Para 7 graduados la falta de experiencia y la ubicación geográfica del sitio de trabajo son un limitante. Solamente 3 graduados no han trabajado en el sector turístico por cuestión de enfermedad.

**11. En la empresa en la que se desempeña años usted es:**

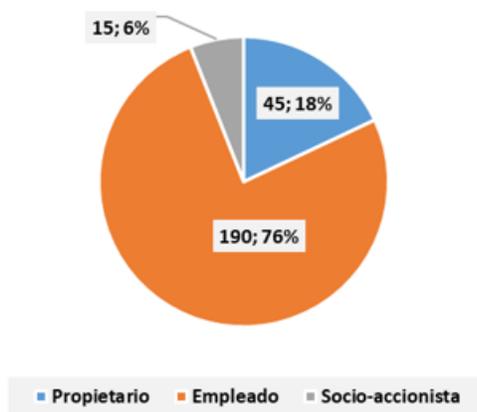


Figura 11. Pregunta 11: Rol en la empresa que labora

Fuente: Elaboración propia (2023)

En la Figura 11 se aprecia que 190 graduados que corresponde al 75%, son empleados en la empresa donde trabajan. 45 encuestados (18%) son propietarios y 15 (6%) son socio-accionistas.

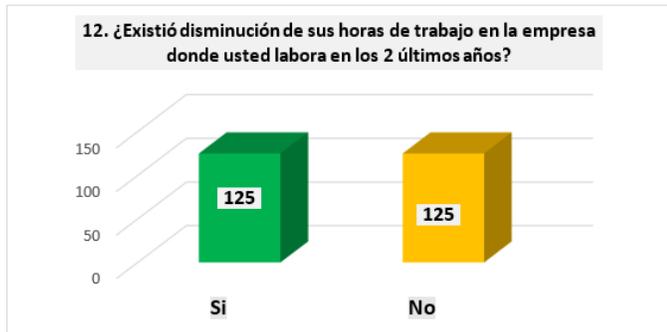


Figura 12. Pregunta 12: Disminución de horas de trabajo  
Fuente: Elaboración propia (2023)

Según la figura 12, los encuestados, 125 graduados que representan el 50%, afirmaron que sí existió disminución de sus horas de trabajo en la empresa donde laboran en los 2 últimos años y el otro 50% respondió que no existió ninguna disminución.

**13. ¿Existió disminución de su remuneración en donde usted labora?**

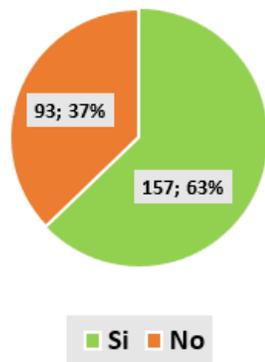


Figura 13. Pregunta 13: Disminución en remuneración  
Fuente: Elaboración propia (2023)

Como se puede ver en la Figura 13, 157 encuestados que representa el 63%, afirman que sí existió disminución de la remuneración en la empresa donde laboran. En cambio, 93 graduados (37%) mencionan que no hubo disminución.

**14. ¿Ha tomado acciones para generar ingresos adicionales?**

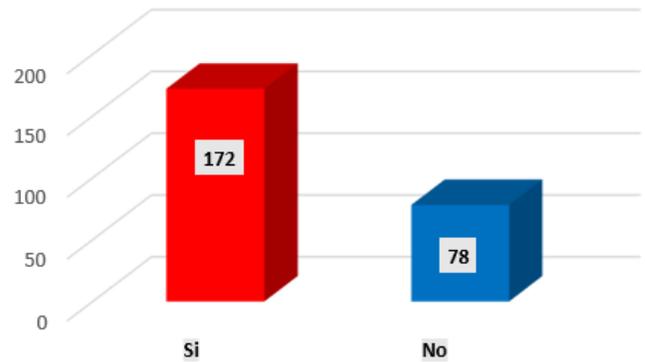


Figura 14. Pregunta 14: Ha tomado acciones para generar ingresos adicionales  
Fuente: Elaboración propia (2023)

La Figura 14, muestra que 172 graduados (69%) respondieron que sí han tomado acciones para generar ingresos adicionales, mientras 78, que representan el 31%, no han generado ningún tipo de acción.

**15. Si su respuesta a la pregunta anterior fue afirmativa, ¿cuáles han sido las acciones para generar ingresos adicionales?**

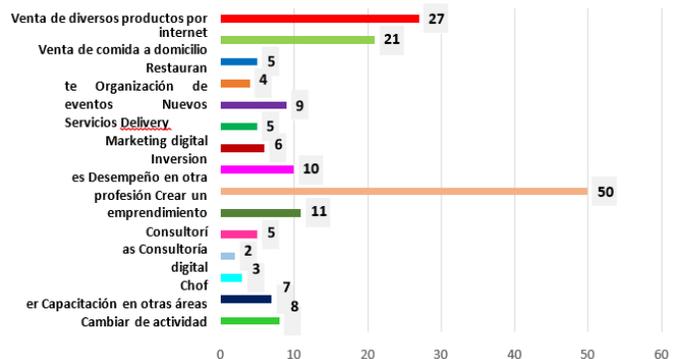


Figura 15. Pregunta 15: Acciones para generar ingresos adicionales  
Fuente: Elaboración propia (2023)

Entre las más importantes respuestas que dieron los graduados a la pregunta 15 que solicita se mencionen las acciones que se han tomado para generar ingresos adicionales están: crear un emprendimiento, 50 graduados (29%); venta de diversos productos por internet, 27 (16%); venta de comida a domicilio, 21 (12%); consultorías, 11 (6%); desempeño en otra profesión, 10 (6%); nuevos servicios delivery, 9 (5%); buscar otro trabajo, 8 (5%); cambiar de actividad económica 7 (4%); inversiones, 6 (3%); marketing digital, consultorías digitales y restaurante, 5

(3%), respectivamente; organización de eventos, 4 (2%); capacitación en otras áreas, 3 (2%); chofer 2 (1%).

### DISCUSIÓN

En función de la recolección de datos de esta investigación y la revisión bibliográfica de fuentes oficiales, se pudo establecer que el mercado del turismo se vio gravemente afectado con la llegada de la pandemia COVID-19, repercutiendo a la empleabilidad del sector; de igual manera lo manifiesta Garabiza & Franco (2022), en su estudio Análisis de los efectos generados por la pandemia mundial COVID-19 en el sector turístico ecuatoriano, quien indica que la pandemia tuvo una afectación negativa en el crecimiento económico y desarrollo del sector turístico en un 73,1%.

Según Segura (2021), en su estudio Análisis de la empleabilidad de los profesionales graduados de la carrera de hotelería y turismo de la Universidad Técnica de Babahoyo UTGB, en las organizaciones del sector turístico y hotelero, realizó encuestas a los graduados de la UTGB obteniendo como resultados que 18 (30,5% ) de 60 graduados ejercen la profesión dentro de su área de especialidad, lo que lleva concordancia con lo obtenido en la presente investigación de 250 graduados 152 trabajó en alguna empresa del sector turístico en los 2 últimos años, lo que representa el (61%).

En el estudio factores de empleabilidad en la contratación de egresados universitarios en administración de empresas hoteleras en el distrito de Cajamarca, de Céspedes Cáceres et al., (2019), considera que los factores de empleabilidad están determinados por los conocimientos técnicos obtenidos por los egresados universitarios en oposición a lo expuesto en el presente trabajo que indica que la disminución en la empleabilidad es resultado de la situación actual del sector turístico.

La investigación de Tito, Lévano, & Noriega (2008) Empleabilidad de egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), también demuestra que un alto porcentaje de los egresados tienen empleos en posiciones inferiores dentro de la estructura organizacional de las empresas del sector turístico, cumpliendo funciones administrativas y operativas poco representativas para la organización en concordancia con lo expuesto en los resultados de la encuesta realizada, donde se señala que los egresados de la UDET en un porcentaje considerable laboran en el departamento de Operaciones; el departamento de Ventas; y el Administrativo.

Las primeras dos semanas se obtuvo poca acogida de parte de los graduados por lo que se recurrió a la red

social de Facebook para su ubicación. Esta estrategia permitió un más rápido y efectivo contacto con los graduados quienes manifestaron que generalmente no revisan sus correos y que es más rápido contactarles por este medio.

El número de encuestas que finalmente se recibió fue:

Tabla 2. Carreras y número de encuestas aplicadas

CARRERA/PROGRAMA	No. de encuestas finalmente aplicadas
Administración Hotelera	51
Administración Turística	82
Guía Nacional de Turismo	45
Gastronomía	42
Relaciones Públicas para Empresas Turísticas	11
Maestría	19
NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	250

Elaboración propia (2023)

Según la tabla anterior, se obtuvo que el 89,92% de los graduados respondió la encuesta, tan solo el 10,08%, 28 graduados no lo hicieron. Se receptaron un total de 250 en lugar de 278.

De la carrera de **Administración Hotelera** se receptaron las respuestas de 51 graduados y no de los 85 que se calcularon, es decir solamente el 60% respondió la encuesta; 34, que representa el 40% no lo hizo aun cuando se trató de ubicarles y notificarles por diferentes medios.

En el caso de la carrera de **Administración Turística**, a diferencia de las otras carreras, se recibió la respuesta de 82 graduados y no de 77 que se esperaba. Esta situación se presentó en vista de que algunos graduados de esta carrera compartieron el enlace con otros excompañeros quienes aun cuando no estuvieron dentro de la muestra aleatoria, la contestaron.

Se cumplió con la aplicación del 100% de las 45 encuestas a los 45 graduados de la carrera de **Guía Nacional de Turismo**.

En la carrera de **Gastronomía**, se obtuvo la respuesta de 42 encuestas de las 45 que se esperaba. Esto significa que el 93,33% logró realizarla, no así 3 graduados que corresponde al 6,67%.

En **Relaciones Públicas para Empresas Turísticas** también se logró completar con el 100%, esto es 11 encuestas.

En el **Programa de Maestría en Turismo** sucedió algo similar que con la carrera de Administración Turística. En

lugar de recibir respuesta de solamente 15 encuestas, se obtuvo de 19, es decir 4 encuestas más de lo planificado.

Del 2000 al 2022, la carrera de Administración Turística obtuvo el número más alto de graduados, le siguen las carreras de: Administración Hotelera, Guía Nacional de Turismo, Gastronomía, el programa de Maestría en Turismo y finalmente, Relaciones Públicas.

De las 250 encuestas recibidas, el 37% de los graduados tuvieron que dedicarse a otras actividades aparte de las turísticas, en los 2 últimos años, incluso a causa de la emergencia sanitaria de la Covid19 que acechó al mundo y Ecuador no fue la excepción. El porcentaje restante de graduados no se desvincularon del sector ya que continuaron laborando en diferentes áreas del turismo.

Las otras actividades a las que se han dedicado los graduados, en los dos últimos años, fue a la docencia y venta de diferentes productos, especialmente. El establecimiento de un negocio propio, el desempeño en empresas públicas y privadas, la banca y las finanzas, la industria petrolera y el área hospitalaria han sido importantes alternativas escogidas por los graduados.

Los graduados de la UCT-UDET trabajan especialmente en el área operativa de empresas privadas. Este resultado refleja las habilidades y destrezas que los graduados adquieren con la importante carga de asignaturas y prácticas operativas que existían las mallas curriculares. Se puede considerar a este resultado como una de las fortalezas institucionales que se tenía. Las áreas: administrativa, de servicios, técnica ejecutiva también está cubierta por los graduados de nuestra institución, pero en menor porcentaje.

En concordancia con lo detallado en el párrafo anterior, los graduados de la UCT-UDET trabajan en el departamento de Operaciones, especialmente. Tanto la Gerencia, los departamentos de: Ventas, Administrativo, Comercial, Atención al cliente, Finanzas, Recursos Humanos, Recepción, A&B, Cocina y Catering como la academia se han visto también fortalecidas con la colaboración de nuestros graduados.

Un dato sustancial que arrojó la encuesta es que la mayor parte de los graduados son empleados en la empresa donde laboran. Un porcentaje bajo son propietarios y socio-accionistas.

Los escenarios del país a partir de la pandemia llevaron a que los graduados tomen acciones para generar ingresos adicionales que les permita afrontar esta situación (Ernst & López, 2020). Es así como, han creado nuevos emprendimientos, se ha dedicado a la venta de diversos productos por internet, venta de comida a domicilio,

consultorías, desempeño en otra profesión. Otros han cambiado de actividad económica, han realizado inversiones, marketing digital, organización de eventos, capacitación en otras áreas, etc. Estas nuevas actividades en las que les ha tocado involucrarse demuestran que los graduados son personas creativas y decididas que no se dejaron ganar por las afectaciones de la pandemia, sino que al contrario la enfrentaron con optimismo, sacrificio y mucha dedicación.

## CONCLUSIONES

A partir de los resultados de la encuesta realizada en los últimos dos años, con un énfasis en el impacto del año 2020 marcado por la pandemia, se ha observado una disminución significativa tanto en las horas de trabajo como en la remuneración de los graduados que laboran en la empresa estudiada, lo que ha tenido un impacto sustancial en su situación económica. Este escenario desafiante ha llevado a que los graduados adopten una serie de medidas proactivas para generar ingresos adicionales y hacer frente a esta crisis.

La principal razón por la que nuestros graduados no han trabajado en el sector turístico, en los 2 últimos años, es debido a que los sueldos que se perciben en el sector son bajos. La poca oferta de puestos de trabajo, los horarios, la falta de dominio de otros idiomas, las situaciones familiares, la eliminación del puesto de trabajo, la falta de experiencia y la ubicación geográfica del sitio de trabajo son considerados como como limitantes al momento de decidir trabajar en Turismo.

Los resultados obtenidos en el estudio subrayan la resiliencia de los graduados, quienes no solo han enfrentado los desafíos provocados por la pandemia con optimismo, sino que también han demostrado un alto nivel de sacrificio y dedicación para superar las dificultades económicas. Esta capacidad de adaptación y respuesta activa a situaciones adversas resalta la valiosa contribución de los graduados al tejido económico y social, al tiempo que inspira a abordar de manera efectiva los desafíos futuros que puedan surgir.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Becerra Arana, P. C., & Gonzales Gutiérrez, G. L. (2019). Factores de empleabilidad en la contratación de egresados universitarios en administración de empresas hoteleras en el distrito de Cajamarca, 2018.
- CEPAL (2020). La pandemia del COVID-19 en América Latina y el Caribe: efectos económicos y sociales. En: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45337>

- Ernst, C., & López Mourelo, E. (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política*. Nota técnica. Buenos Aires: OIT.
- Foro Económico Mundial. (2014). The Travel & Tourism Competitiveness Report 2014. (Documento en línea) Disponible: <https://www.weforum.org/reports/the-travel-tourism-competitiveness-report-2014>
- Fresneda R., M., (2018). Empleabilidad en el sector turístico: el caso de los egresados en turismo de la Universidad de Sevilla. *International Journal of World of Tourism*, 5(10). (Documento en línea) Disponible: <http://dx.doi.org/10.12795/IJWT.2018.i10.03>
- Gámez, F. (2015). La Dimensión Social: Un Proceso Sinérgico en la Interacción Universidad-Comunidad a Través de la Función de Extensión. *Investigación Y Postgrado*, 30(1), 103-123. (Documento en línea) Disponible: <http://Ve.Scielo.Org/Pdf/Ip/V30n1/Art06.Pdf>
- Garabiza, B., & Franco, C. (2022). Análisis de los efectos generados por la pandemia mundial COVID-19 en el sector turístico ecuatoriano. *Espacios*, 16(1), 26-45.
- Ministerio De Turismo. (4 De Diciembre De 2019). Oit Presentó Al Mintur Estrategia De Empleabilidad Del Sector Turístico Ecuatoriano. (Documento en línea) Disponible: <https://www.turismo.gob.ec/oit-presento-al-mintur-estrategia-de-empleabilidad-del-sector-turistico-ecuadoriano/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). Empleo de calidad en el turismo: un análisis comparativo de las condiciones laborales en el sector turístico. (Documento en línea) Disponible: [https://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_146923.pdf](https://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_146923.pdf)
- Organización Mundial del Turismo. (2017). Empresas turísticas responsables. (Documento en línea) Disponible: <https://www.unwto.org/es/content/empresas-turisticas-responsables>.
- Resico, M. (2010). Mercado De Trabajo Y Política Laboral. En M. Resico, *Introducción A La Economía Social De Mercado* (Págs. 238-259). Buenos Aires: Konrad Adenauer Stiftung. (Documento en línea) Disponible: <http://www.Acep.Org.Ar/Images/Stories/2010/Descargas/Libro%20resico.Pdf>
- Segura Rodríguez, J. A. (2021). *Análisis de la empleabilidad de los profesionales graduados de la carrera de hotelería y turismo de la UTBG en las organizaciones del sector turístico y hotelero* (Bachelor's thesis, BAHAYO: UTB, 2021).
- Sosa, A.; Inigo, E. & Martin, S. (2016). La dimensión social de la pertinencia como complemento sustancial en el logro de la equidad en la educación superior. *Rev. Cubana Edu. Superior [online]*, vol.35, n.1, pp.30-40. ISSN 0257-4314. (Revista en línea), (Documento en línea) Disponible: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0257-43142016000100003](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0257-43142016000100003)
- Tito, P. L., Lévano, F. P., & Noriega, P. V. (2008). Empleabilidad de egresados de la facultad de ciencias administrativas de la UNMSM. *Gestión en el tercer milenio*, 11(22), 59-70.
- Yorke, M. (2004). Employability in the Undergraduate Curriculum: Some Student Perspectives. *European Journal of Education*, 39, 409-427. <https://doi.org/10.1111/j.1465-3435.2004.00194.x>