

# ¿Qué habilidades requieren los universitarios para generar competitividad laboral?

Which skills are required by university students to create labor competitiveness?

HUGO PÉREZ-MALDONADO • LAURA PEÑALOZA SUÁREZ • ANA LETICIA TAMAYO SALCEDO

**Hugo Pérez-Maldonado.** Universidad Autónoma del Estado de México. Cursa la Maestría en Estudios Turísticos (acreditada en el PNPC del CONACYT) en la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx). Licenciado en Administración por la UAEMéx con mención honorífica. Trabaja las líneas de investigación de capital humano, gestión, habilidades gerenciales, habilidades digitales y habilidades emprendedoras. Correo electrónico: hperezm572@alumno.uaemex.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8139-2100>.

**Laura Peñaloza Suárez.** Universidad Autónoma del Estado de México. Es Profesora-Investigadora del Centro de Investigación y Estudios Turísticos (CIETUR) en la Facultad de Turismo y Gastronomía. Integrante del cuerpo académico de Estudios Sociales y Educativos en Turismo y Gastronomía, en la línea de estudios educativos, y trabaja temas relacionados a la educación y formación profesional turística, capital humano y desarrollo del talento humano para el turismo. Es parte de la Red de Investigación Turística. Socia fundadora del Colegio de Profesionales en Turismo del Estado de México, A.C. (CLITEM). Correo electrónico: lpenalozas@uaemex.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2710-6951>.

## Resumen

Actualmente en México las empresas enfrentan diversos retos, uno de ellos es el capital humano como factor indispensable para lograr competitividad empresarial, sin embargo, existe una brecha entre las competencias del capital humano y las necesidades del mercado laboral, por lo que las instituciones de educación superior (IES) adquieren un papel importante para que los profesionales desarrollen conocimientos y habilidades que les permitan incrementar su competitividad y obtener mejores puestos de trabajo en beneficio de la sociedad. Por lo anterior, el objetivo del presente trabajo es identificar las habilidades que requieren los universitarios para generar competitividad en el ámbito laboral, con la finalidad de que se tengan bases para conocer si el alumnado las adquiere durante su formación. El estudio se aborda desde una perspectiva interpretativa, con método documental en un contexto teórico conceptual, basado en la revisión de bibliográfica de diversos autores (utilizando las bases de datos Web of Science, Redalyc y SciELO, principalmente). Se concluye que la universidad (caso de estudio) aún tiene el reto de formar a profesionistas que adquieran habilidades gerenciales, digitales y emprendedoras, necesarias para reducir la brecha entre las habilidades que adquiere el capital humano durante su proceso de formación y las necesidades del entorno empresarial del sector turístico, lo que ayudará para contribuir al avance del desarrollo social, ya que las tres habilidades en su conjunto son factor indispensable en la formación de los universitarios para generar competitividad laboral.

*Palabras clave:* Habilidades gerenciales, habilidades digitales, habilidades emprendedoras.

## Abstract

Currently, companies in Mexico face several challenges, one of them is human capital as an indispensable factor to achieve business competitiveness, however, there is a gap between the competencies of human capital and the needs of the labor market, thus, Higher Education Institutions (HEI) acquire an important role so professionals develop knowledge and skills that allow them to increase their competitiveness and

**Ana Leticia Tamayo Salcedo.** Universidad Autónoma del Estado de México. Es Doctora en Ciencias de la Educación. Cuenta con participaciones en la elaboración y evaluación de planes y programas de estudios de Turismo, en los niveles de licenciatura y posgrado. Socia fundadora del Colegio de Profesionales en Turismo del Estado de México, A. C. (CLITEM) y del Colegio de Profesionales para el Desarrollo del Turismo, A. C. (CPDTUR). Perfil PRODEP. Integrante del Cuerpo Académico Estudios Sociales y Educativos en Turismo y Gastronomía. Correo electrónico: altamayos@uaemex.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5998-9149>.

obtain better jobs for the benefit of society. Therefore, the objective of this paper is to identify the skills required by university students to create competitiveness in the workplace, in order to have the bases to know if students acquire them during their training. The study is approached from an interpretative perspective, with a documentary method in a conceptual theoretical context, based on the literature review of various authors (mainly using the Web of Science, Redalyc and SciELO databases). It concludes that the University (case study) still has the challenge of training professionals who acquire managerial, digital and entrepreneurial skills that are necessary to reduce the gap between the skills acquired by human capital during their training process and the needs of the business environment of the tourism sector, which will help contribute to the advancement of social development, since the three skills as a whole are an indispensable factor in the training of university students to create labor competitiveness.

*Keywords:* Management skills, digital skills, entrepreneurial skills.

## INTRODUCCIÓN

En México, en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (Presidencia de la República, 2021), así como en el Programa Sectorial de Economía 2020-2024 (Secretaría de Economía, 2021), se señalan las metas que se deben lograr a nivel nacional, como impulsar el crecimiento económico a través de la generación de empleos; este último ha generado la identificación de las deficiencias que los profesionistas tienen ya que no cubren las habilidades de los perfiles requeridos para cubrir los puestos de los empleadores, identificándose que una de las principales problemáticas es la brecha entre las competencias del capital humano y las necesidades del mercado laboral, ya que cuatro de cada cinco empleadores mexicanos señalan tener problemas para cubrir vacantes debido a que no cumplen con los requisitos de los perfiles necesarios para los puestos especializados (Secretaría de Economía, 2021).

En el Plan Nacional de Desarrollo, así como en el Plan Estatal del Gobierno del Estado de México (Gobierno del Estado de México, 2021) se tiene como prioridad para el sector económico generar empleos en el ámbito turístico para activar los proyectos de desarrollo regional, por lo que uno de los objetivos de la Secretaría de Turismo es el de impulsar el desarrollo equilibrado de los destinos turísticos de México; para lograr este objetivo se plantean algunas estrategias, mismas que derivan en tres acciones: 1) invertir en la capacitación del capital humano en las empresas con la finalidad de tener personal que fomente la fuerza laboral y contribuya desde su profesionalización al desarrollo económico para tener mayor potencial productivo; 2) promover en las universidades en las que se forma a profesionales del área turística la alineación de los planes y programas de estudio de la Licenciatura en Turismo con las necesidades y requerimientos de la realidad del sector en los múltiples destinos

turísticos del país; 3) impulsar la profesionalización del capital humano del sector turístico a través de capacitación y certificación en competencias laborales, entre otras acciones que contribuyan al cumplimiento de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo (Secretaría de Turismo, 2021).

Alinear las competencias de los profesionales del área de turismo (así como de otras áreas de conocimiento) formados en las universidades es un reto necesario ya que las organizaciones del siglo XXI enfrentan un entorno dinámico y complejo que está caracterizado por la incertidumbre; la supervivencia de las empresas dependerá de sus capacidades para adaptarse a los constantes cambios económicos, sociales y de salud para que den respuesta asociada a las necesidades laborales con el fin de lograr la competitividad empresarial, lo cual implica contar con un capital humano con capacidades y habilidades para hacer frente a las necesidades del contexto. Derivado de los retos que enfrentan las naciones en el área económica, social, cultural y tecnológica en la actualidad, la educación ha adquirido un papel importante en la formación de los recursos humanos altamente competitivos con atributos para un puesto de trabajo (Bridgstock, 2009; Vargas y García, 2017; Leyva et al., 2018; Suleman, 2018; Carhuancho et al., 2019; Kettunen et al., 2020).

En este contexto, las instituciones educativas de nivel superior son un factor clave y decisivo para la formación de capital humano, que a través del desarrollo de programas educativos de calidad contribuyen a la inserción de profesionales al mercado laboral, al contar con conocimientos y formación de habilidades que les permitan un mejor desempeño, conformando una sociedad capaz de competir por espacios y condiciones de trabajo calificado (Bridgstock, 2009). El capital humano representa un activo fundamental para el desarrollo de las organizaciones, aportando sus conocimientos; la cultura y compromiso organizacional; las relaciones entre clientes, proveedores, gobierno; la capacidad de gestionar recursos, y todo aquello que no se refleja en los estados financieros de las empresas u organizaciones (Bridgstock, 2009; Pedraza, 2020).

Por lo tanto, las instituciones de educación superior tienen el compromiso social de garantizar una educación de calidad que permita el desarrollo de habilidades en el capital humano para que sus egresados puedan involucrarse desde el proceso formativo y de manera competitiva y profesional en la labor que tienen como profesionistas, considerando que esto ayudará a disminuir la brecha entre los sectores educativo y productivo, lo que hace necesario valorar cuáles son estas habilidades que requieren los universitarios para generar competitividad.

## METODOLOGÍA

### Tipo de investigación y método

El presente trabajo da muestra de la revisión de literatura que ofrece un referente teórico documental de investigación que aborda desde una perspectiva cualitativa. El

método es documental, ya que a través de la revisión, análisis y síntesis de diversos documentos científicos se ayuda a comprender la realidad social, dirigida a la generación de conocimiento (Luvezute et al., 2015). Los hallazgos de la investigación no se obtienen a través de la utilización de métodos cuantitativos, ya que los resultados provienen de la interpretación de los autores, a través de la revisión, organización y conceptualización de los documentos (Strauss y Corbin, 2002).

### Procedimiento

Para lograr el objetivo del estudio se desarrolló un marco teórico-conceptual en torno a las habilidades que requieren los universitarios para generar competitividad profesional, por lo que se desarrollaron tres fases.

- Fase 1.- Revisión de las teorías. En la primera parte se tuvo el objetivo de hacer una revisión de las teorías que se han empleado para el estudio de la formación de habilidades, esto para poder determinar mediante qué teoría se observaría el objeto de estudio. Se determinó hacerlo a través de la *teoría del capital humano* desarrollada por los economistas Schultz (1960) y Becker (1962).
- Fase 2.- Revisión de investigaciones empíricas. El objetivo de esta fase fue identificar en las investigaciones cuáles son las habilidades que requieren los estudiantes para generar competitividad laboral. Por lo anterior, se desarrolló un análisis de los estudios empíricos que han incidido en la relación que tiene el desarrollo de las habilidades gerenciales, digitales y tecnológicas con la atención de tareas y funciones demandadas por el sector productivo, lo que se da mediante la revisión bibliográfica.
- Fase 3.- Relación entre la teoría, habilidades y competencias de egreso. La finalidad de esta fase es mostrar la relación entre las habilidades que deben poseer los profesionales, de acuerdo con la teoría del capital humano (resultante de la fase uno), con las habilidades gerenciales, digitales y emprendedoras (resultantes de la fase dos) y las competencias de egreso de una universidad pública (caso de estudio).

### RESULTADOS

Los resultados que a continuación se describen se organizan en tres fases ya descritas en el procedimiento, por lo que se mostrarán los resultados de la primera fase, a través de la cual se describe lo identificado en la revisión de la teoría del capital humano, observándose la importancia que tiene la inversión en la educación de las personas y las altas expectativas que esto genera hacia el sistema educativo.

Los resultados de la segunda fase describen las tres habilidades que los estudios empíricos publicados en diferentes bases de datos académicas (Web of Science, Redalyc y SciELO, principalmente) señalan como indispensables para mejorar la competitividad de los profesionistas. Estas habilidades requieren ser desarrolladas

desde su formación en las instituciones de educación superior para poder vincularlas con el ámbito laboral en beneficio de la sociedad en general.

Los resultados de la tercera fase describen la relación que existe entre la teoría del capital humano (resultado de análisis de la fase uno), las habilidades gerenciales, digitales y emprendedoras identificadas a través del análisis de los estudios empíricos (resultados de la fase dos) y las competencias de egreso de la Licenciatura en Turismo de una universidad pública (caso de estudio); relación que ha sido necesario observar, ya que las instituciones de educación superior tienen el reto de formar capital humano con habilidades útiles para lograr la vinculación del entorno educativo con el productivo. Esta relación se muestra a través de una tabla comparativa.

### Fase 1. Revisión de las teorías

Derivado de la revisión y análisis de la literatura científica, se identificó que algunas de las teorías que han servido de sustento teórico a las investigaciones en torno a las habilidades en cuestión son: la teoría del capital humano (Schultz, 1960; Becker, 1962), la teoría de recursos y capacidades (Barney, 1991), la gestión de talento humano (Thunnissen et al., 2013), la teoría de la ventaja competitiva (Porter, 1991) y la teoría del emprendedor (Cantillon, 1755, en Terán-Yépez y Guerrero-Mora, 2020).

La presente investigación se observa a través de la teoría del capital humano, por resaltar la importancia de la inversión (formación) en las personas desde la educación como un factor indispensable para el bienestar de los países.

El capital humano es el eje central para el desarrollo productivo de las organizaciones y la educación les da la posibilidad a las personas (Cardona et al., 2007) para cubrir los estándares que les permitan involucrarse en el ámbito laboral que cada vez es más competitivo. De acuerdo con Kuzminov et al. (2019), el capital humano contribuye al bienestar personal, empresarial y al de la sociedad en su totalidad, señalamiento que se alinea con instituciones internacionales como la OECD (2001). Así mismo es importante señalar que el concepto de educación se consolidó en esta teoría, debido a que se sostiene que la educación es un componente importante para el desarrollo de la sociedad (Cardona et al., 2007).

La teoría del capital humano propone que la inversión de los individuos en su formación y educación les proporcionará un conjunto de habilidades que les permitirán aumentar su productividad en el entorno laboral y que podrán ser compensadas con mejores ingresos. En ese sentido, en los años recientes se ha venido discutiendo el tema de la relación entre las instituciones de educación superior y el mercado laboral, destacando la importancia de crear empleabilidad en los egresados con las competencias adecuadas que requiere el ámbito laboral (Suleman, 2018).

Esta teoría se ha venido utilizando para explicar la relación entre la formación de los individuos y su impacto en la sociedad; de acuerdo con Schultz (1993), las instituciones de educación son vistas como un proveedor de servicios que tiene un

valor económico. Esta teoría muestra el valor que adquiere el capital humano debido a la ventaja competitiva que proporciona a las empresas, a través de la adquisición de habilidades durante su formación profesional. El análisis empírico se ha ocupado principalmente de la educación de los hombres como inversiones en capital humano (Schultz, 1993).

Algunos de los aspectos que destaca Schultz en relación con las habilidades que se deben formar en la educación son: la capacidad de acción en situaciones de incertidumbre, cambio imprevisible, inestabilidad o riesgo; la “capacidad de asignación” en la cual el individuo es capaz de gestionar sus conocimientos y habilidades para su uso óptimo en un entorno en específico, y un componente emprendedor del capital humano.

De acuerdo con Kuzminov et al. (2019), se puede dar una definición amplia de las habilidades del capital humano a través de cuatro categorías: a) las habilidades especializadas, que se crean con la educación centrada en una sola materia y la experiencia laboral; b) las habilidades generales tipo 1, que se componen con habilidades como el pensamiento crítico, la creatividad, la capacidad de trabajo en equipo, la organización, o la capacidad de aprendizaje; c) tipo 2, que incluyen rasgos generales no cognitivos como la osadía, la adaptabilidad ante los retos sociales y la perseverancia, y d) tipo 3, en las que se encuentran el elemento empresarial y la capacidad de la persona para transformar las instituciones sociales, crear nuevos comportamientos y mejorar al mundo en colaboración con otros.

## Fase 2. Revisión de investigaciones empíricas

En esta fase se hizo un análisis exhaustivo del contenido de los documentos, identificándose que son tres habilidades las que requieren los universitarios para generar competitividad laboral; dichas habilidades son: habilidades gerenciales, habilidades digitales y habilidades emprendedoras. A continuación se desarrollará una síntesis del análisis de la revisión documental.

Algunos de los conceptos que se han abordado en las investigaciones sobre las habilidades que generan competitividad en las organizaciones son: habilidades gerenciales, habilidades de gestión, habilidades de gestión de la carrera, nueva economía del conocimiento, habilidades del siglo XXI, Cuarta Revolución Industrial, habilidades digitales, competencia digital, alfabetización digital, sociedad 5.0, sociedad superinteligente, capacidades emprendedoras, habilidades electrónicas, emprendedurismo, espíritu emprendedor y cultura de emprendimiento.

Para conocer la formación en los individuos que señala la teoría del capital humano, Lazear (2005) ha investigado cuáles son las habilidades que se ajustan a la tarea empresarial, mismas que son determinadas por el individuo y por la orientación de sus capacidades adquiridas durante su formación, sosteniendo que debido a que

las empresas realizan muchas tareas diferentes (de acuerdo con el sector en el que se desempeñen y con tareas propias del puesto), se debe contar con múltiples habilidades. En ese mismo sentido, autores como Krieger et al. (2018) mencionan que se cuenta con el apoyo empírico para la hipótesis en que las personas tendrán más probabilidades de convertirse en empresarios si cuentan con habilidades variadas, en lugar de contar con habilidades especializadas (Bridgstock, 2009; Wang y Aschcraft, 2012; Krieger et al., 2018; Custodio et al., 2017), las cuales son asociadas directamente al sentido que tienen las habilidades generales antes mencionadas.

Kuzminov et al. (2019) mencionan que en la década de los 70s con la teoría del capital humano se retomó la cuestión de la “empleabilidad” (conjunto de habilidades independientes), entendida como la congruencia entre las características de los graduados y las necesidades específicas del mercado laboral, por lo tanto, la presente investigación analiza cuáles son las habilidades que requieren los universitarios para generar competitividad laboral. A través de la revisión de la literatura (en el contexto educativo y laboral de diversos sectores, incluido el turístico) se ha identificado que las habilidades gerenciales, digitales y emprendedoras son indispensables, no solo para desempeñar adecuadamente la función profesional, sino que también se requieren para enfrentar los retos del ámbito laboral generando competitividad en las organizaciones (Bridgstock, 2009; Oliver et al., 2014; Salazar, 2017; Vargas y García, 2017; Leyva et al., 2018; Schatan, 2018; Suleman, 2018; Álvarez et al., 2019; Ascón et al., 2019; Kuzminov et al., 2019; Barnes et al., 2020; Basco et al., 2020; Kettunen et al., 2020; Mamabolo y Myres, 2020; Rodríguez et al., 2020; Van Laar et al., 2020; Carlisle et al., 2021; Kocak, 2021; Sánchez et al., 2021).

La ventaja competitiva que generan las tres habilidades en cuestión se debe a que proporcionan a las personas herramientas para mejorar su desempeño profesional, a través de actividades como: la gestión y el manejo de personal; el uso de las tecnologías; el emprendimiento o la identificación de nuevas oportunidades de negocio, entre otras habilidades que permitirán incrementar la productividad de los individuos en el ámbito laboral, que se asume como la competitividad que se genera a través de la inversión en educación que desarrolla el capital humano, que se citó anteriormente con Schultz.

Las habilidades gerenciales, digitales y emprendedoras están relacionadas con las habilidades que Schultz señala en la teoría del capital humano como “habilidades generales”, las cuales desde el proceso de formación permiten al individuo aplicar un conocimiento y ejercitar su uso. De acuerdo con Becker (1964), el capital humano está compuesto por habilidades y conocimientos adquiridos por la formación educativa, laboral y por otro tipo de experiencias, que podrán permitir diversos casos de estudio en alumnos de universidades públicas o privadas, ya que las instituciones de educación superior tienen el reto de dotar a los egresados de habilidades útiles y adecuadas a las exigencias económicas y del mercado laboral (Teichler, 2009).

### Fase 3. Relación entre la teoría, habilidades y competencias de egreso

El papel de las instituciones de educación superior se ha venido orientando hacia políticas y programas que respondan a las expectativas en dos campos principalmente: 1) el aseguramiento de la calidad de la educación y 2) las necesidades del ámbito laboral. Por lo tanto, el reto que enfrentan las instituciones de educación superior (IES) es el de responder a estos dos campos, formando profesionales con habilidades y capacidades que contribuyan competitivamente al desarrollo de la sociedad y de la economía del país (Villaseñor, 2003).

Para la presente investigación se ha elegido analizar el caso del plan de estudios de la Licenciatura en Turismo de una universidad pública (caso de estudio), en el que se señala un perfil profesional orientado a las organizaciones, a la sustentabilidad y competitividad, por lo que es necesario observar cómo el perfil de egreso que adquieren los estudiantes se relaciona con las habilidades señaladas en las investigaciones y en la teoría. En ese sentido, la formación de los estudiantes (a través de la evaluación, acreditación y certificación de la educación superior) debe vincularse con la sociedad y las necesidades del mundo laboral, para satisfacer las expectativas desde la perspectiva de los sectores públicos, así como de las organizaciones internacionales (Villaseñor, 2003).

En la Tabla 1 se analiza la relación que se tiene entre las habilidades de la teoría del capital humano (Schultz, 1960; Becker, 1962); las habilidades gerenciales, habilidades digitales y habilidades emprendedoras, y las competencias del perfil de egreso de la Licenciatura en Turismo de una universidad pública, utilizadas para analizar el presente caso.

Las habilidades generales de tipo 1 de la teoría del capital humano (Kuzminov et al., 2019) se relacionan con las habilidades gerenciales (Callohuanca y Tantalean, 2020), así como con las competencias de egreso de una universidad pública:

- 1) Analíticas hacia el entorno turístico.
- 2) Diseño de iniciativas sustentables.
- 3) Gestión de organizaciones y del patrimonio natural y cultural.
- 4) Instrumentos como el uso de documentos normativos, legales y organizacionales, el uso de documentos de investigación y el uso de recursos administrativos (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2022).

Aunque no se mencionan en la teoría del capital humano, las habilidades digitales están relacionadas con dicha teoría al considerarse necesarias para que cualquier persona pueda gestionar su conocimiento y actividades para enfrentar los retos tecnológicos de la actualidad, independientemente del área de conocimiento (Kuzminov et al., 2019; Sánchez et al., 2021), así mismo las competencias de egreso de la universidad pública.

- 5) El uso de tecnologías de la información y comunicación (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2022).



**Tabla 1**

*Relación entre las habilidades de la teoría del capital humano, las habilidades gerenciales, digitales y emprendedoras y las competencias de egreso de una universidad pública*

Habilidades generales de tipo 1, 2 y 3 que se abordan en la teoría del capital humano	Habilidades gerenciales, digitales y emprendedoras	Competencias del perfil de egreso de la Licenciatura de Turismo (caso de estudio)
<p>1) Habilidades generales 1</p> <p>Esta categoría se compone de habilidades generales como el pensamiento crítico, la creatividad, la capacidad de trabajo en equipo, la organización, o la capacidad de aprendizaje (Kuzminov et al., 2019)</p>	<p>Habilidades gerenciales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo</li> <li>Toma de decisiones</li> <li>Trabajo en equipo</li> <li>Resolución de conflictos</li> <li>Inteligencia emocional</li> <li>Gestión del tiempo (Callohuanca y Tantalean, 2020)</li> </ul>	<p>Competencias profesionales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Analiza el turismo, sus desafíos y temas emergentes a partir de los diversos enfoques y perspectivas teórico-metodológicas</li> <li>Gestiona organizaciones y destinos turísticos, competitiva y sustentablemente</li> <li>Gestiona el patrimonio natural y cultural bajo los principios de la sustentabilidad y responsabilidad social</li> <li>Desarrolla estudios socioeconómicos y culturales sobre los visitantes y comunidades receptoras que permitan valorar los impactos del turismo, a fin de formular nuevas estrategias de aprovechamiento turístico</li> <li>Aplica conocimientos, habilidades y actitudes que fortalecen su compromiso con el desarrollo social y profesional</li> </ul> <p><i>Instrumentos que utilizará en el desempeño profesional</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Normativos, legales y organizacionales: relacionados con los instrumentos de política que regulan el desarrollo, la práctica y la prestación de servicios turísticos, así como reglamentos, normas oficiales mexicanas y documentos que en su conjunto regulan el desempeño laboral y ético del egresado</li> <li>De investigación: Libros, artículos científicos, bases de datos, resultados de investigaciones</li> <li>Administrativos: Manuales de organización y de procedimientos, códigos de ética, programas institucionales de apoyo al sector turístico (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2022)</li> </ul>
<p><i>Teoría del capital humano y las habilidades digitales</i></p> <p>La teoría no menciona específicamente las habilidades digitales, pero sí se relacionan con el individuo por ser capaz de gestionar sus conocimientos y habilidades para su uso óptimo en un entorno en específico (Kuzminov et al., 2019), en donde se considera que las habilidades digitales son clave para todos los ciudadanos independientemente de su área de conocimiento (Sánchez et al., 2021)</p>	<p>Habilidades digitales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Manejo de información</li> <li>Comunicación</li> <li>Manejo de tecnología portátil</li> <li>Organización</li> <li>Habilidades de creación</li> <li>Habilidades de seguridad digital (Sandoval, 2016; Fan y Wang, 2022)</li> </ul>	<p><i>Equipo que utilizará en el desempeño profesional</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tecnologías de la información y comunicación: equipo de cómputo, software, hardware, multimedia y otros dispositivos utilizados para las diferentes actividades, acciones y funciones del desempeño profesional (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2022)</li> </ul>
<p>2. Habilidades generales 2</p> <p>Esta categoría incluye rasgos generales no cognitivos como la osadía, adaptabilidad ante los retos sociales y la perseverancia (Kuzminov et al., 2019)</p>	<p>Habilidades emprendedoras</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidad para relacionarse socialmente</li> <li>Habilidad de planificación estratégica</li> <li>Habilidad de realización personal</li> <li>Habilidad de innovación del emprendedor individual (Álvarez et al., 2017)</li> </ul>	<p>Competencias profesionales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Innova productos, procedimientos y servicios en las organizaciones relacionadas con el turismo en los sectores público, privado y social</li> <li>Diseña, instrumenta y evalúa iniciativas sustentables y competitivas acordes con la política turística y el marco normativo (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2022)</li> </ul>
<p>3. Habilidades generales 3</p> <p>En esta categoría se encuentra el elemento empresarial y la capacidad de la persona para transformar las instituciones sociales, crear nuevos comportamientos y mejorar al mundo en colaboración con otros (Kuzminov et al., 2019)</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>4. Habilidades de capital humano especializadas</p> <p>Este tipo de habilidad se crea con la educación centrada en una sola materia y la experiencia laboral.</p> <p>Estas habilidades no se estudiarán en la presente investigación debido a que solo se está considerando la formación educativa</p>	<p>—</p>	<p>—</p>

Fuente: Elaboración propia basada en el perfil de egreso de una Licenciatura en Turismo pública.

Las habilidades generales de tipo 2 y 3 de la teoría del capital humano (Kuzminov et al., 2019) se relacionan con las habilidades emprendedoras (Álvarez et al., 2017), y a su vez con las competencias de egreso de una universidad pública.

- 6) Innovación de productos turísticos en organizaciones; desarrollo de estudios en beneficio del aprovechamiento turístico; aplicación de conocimientos y habilidades para el desarrollo social y profesional (Facultad de Turismo y Gastronomía, 2022).

Cada una de estas habilidades refleja una serie de indicadores que permitirán su análisis en posteriores casos de estudio, a partir de los siguientes referentes conceptuales:

### *Habilidades*

El término “habilidades” refiere a condiciones aprendidas a través de procesos sociales. Según McGehee y Thayer (1961), la habilidad es la facultad que se tiene para así desempeñar las funciones de un puesto con cierta facilidad y exactitud. Por su parte, Clarke y Winch (2006) mencionan que las habilidades son una agrupación de capacidades y conocimientos adquiridos que una persona debe tener para poder desempeñar actividades de liderazgo, entre las que se encuentra el buen manejo y administración de recursos económicos, humanos y tecnológicos.

### *Habilidades gerenciales*

Las habilidades gerenciales son recursos organizativos con los que los individuos pueden hacer frente a los retos de la empresa (Ahmad y Ahmad, 2021). Autores como Ibrahim y Salman (2020) las definen como un elemento importante que desarrollan los individuos para mejorar su rendimiento, y, por lo tanto, el rendimiento de la organización. De acuerdo con Popescu et al. (2020), las habilidades gerenciales pueden definirse como un conjunto de características necesarias para los individuos con las que pueden llevar a cabo procesos de gestión y llegar a obtener resultados eficientes para una organización.

### *Habilidades digitales*

De acuerdo con Ilomäki (2014), las habilidades digitales son herramientas que se requieren para el uso significativo de la tecnología, para el aprendizaje, el trabajo, así como para el tiempo libre. Organista et al. (2016) mencionan que la habilidad digital se entiende como el grado en el que una persona tiene la destreza para utilizar las TIC. Por su parte, Arceo-Moheno et al. (2019) señalan que las habilidades digitales son la capacidad de utilizar la información digital para obtener conocimiento, mismas que se desarrollan a través de las habilidades. Kabalina et al. (2020) señalan que son comportamientos basados en conocimiento y habilidades sobre el manejo de diversos

dispositivos digitales, aplicaciones de comunicación y distintas redes para acceder y manejar la información.

### Habilidades emprendedoras

En cuanto a las habilidades emprendedoras, Mamabolo y Myres (2020) señalan que el estudio sobre el “espíritu empresarial” identifica varios conjuntos de habilidades que son importantes para el emprendimiento. Guo et al. (2013) mencionan que las habilidades emprendedoras tienen que ver con la capacidad de los directivos para detectar oportunidades de negocio. Para el economista austro-estadounidense Joseph Alois Schumpeter, el emprendedor se caracteriza por tener un comportamiento proactivo, un agente económico motivado que aparentemente no está satisfecho con los resultados existentes, sino que está en busca de nuevas oportunidades (citado en Hagedoorn, 1996).

Un concepto a diferenciar es el de *capacidad*, que se refiere al conjunto de recursos que determinan lo que puede llevar a cabo o desempeñar una persona, para lo cual es necesario que se dé una serie de condiciones para la combinación de dichos recursos y se efectúe la función, y el concepto de *habilidad*—que es una alternativa al concepto de capacidad—, mismo que puede entenderse como un grupo de comportamientos y funciones desarrollados por el alumnado (Castelló, 2000). Por lo tanto, para el presente trabajo se refirió a las habilidades que definen la condición educativa del capital humano que se forma en una institución de educación superior para atender las necesidades del ámbito laboral.

### CONCLUSIONES

A través de la presente revisión de literatura, se concluye que la Licenciatura en Turismo (caso de estudio) tiene el reto de garantizar la formación de profesionistas con tres habilidades principales (gerenciales, digitales y emprendedoras), considerando que esto reducirá la brecha entre las habilidades que adquiere el capital humano y las necesidades del entorno empresarial del sector turístico, y contribuirá al desarrollo de la competitividad empresarial, así como al bienestar personal y de la sociedad. Por lo tanto, la competitividad de las organizaciones turísticas dependerá en gran medida del perfil que obtienen los egresados con base en las habilidades señaladas. Así mismo la revisión documental permitió identificar cuáles son las habilidades indispensables para poder generar competitividad laboral, dando así cumplimiento al objetivo planteado en la presente investigación.

El análisis de la información permite concluir que existe una relación entre las habilidades generales que menciona la teoría del capital humano, las habilidades gerenciales, digitales y emprendedoras (que a través de diversas investigaciones se han identificado como indispensables para generar el desarrollo y bienestar de la

sociedad) y las competencias del perfil de egreso de la Licenciatura en Turismo de una universidad pública (caso de estudio), por lo tanto, se puede señalar que sí se está considerando desarrollar en los egresados de la universidad (de acuerdo con su perfil de egreso) las habilidades que mencionan la teoría y las investigaciones empíricas, sin embargo, aún existe la necesidad de comprobar (a través de estudios posteriores) si los alumnos realmente cuentan con estas tres habilidades, con la finalidad de lograr competitividad profesional y ser capaces de aspirar a mejores puestos de trabajo.

Dado que el sector turístico se desarrolla en diferentes ámbitos productivos, como son los servicios, en los que surgen las empresas turístico-gastronómicas, recreativas y de desarrollo de destinos, como son también las áreas de promoción y difusión turístico-cultural, entre otros espacios de turismo sustentable, las habilidades anteriormente señaladas son importantes para cualquier tipo de sector, pero principalmente en el área de las empresas de servicios, cumpliendo una función principal en las áreas de gestión e innovación.

Por último, el trabajo de investigación abarca el estudio de tres variables en conjunto, mismas que no han sido estudiadas en otras investigaciones de manera integral, por lo tanto, se ofrece un nuevo marco referencial que servirá de base para el desarrollo de futuras investigaciones sobre el proceso de formación en los universitarios de diversas carreras (basado en estas tres habilidades) y si es que la calidad en la educación está garantizando que los estudiantes adquieran dichas habilidades.

## REFERENCIAS

- Ahmad, I., y Ahmad, S. B. (2021). Effect of managerial skills on the performance of small- and medium-sized enterprises: A case study in Pakistan. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 161-170. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0161>
- Álvarez, J., Piña, M. A., y Gutiérrez, E. (2019). Resultados del diagnóstico del desarrollo de capacidades emprendedoras en los estudiantes de las universidades en la zona centro de la república mexicana. *Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional RILCO*, 1(3), 1-11. <https://bit.ly/362SHTV>
- Arceo-Moheno, G., Ramos-Méndez, E., y Acosta-De la Cruz, J. T. (2019). Una visión de las competencias digitales de empresarios de Villahermosa, Tabasco. *VinculTégica EFAN*, 5(2), 1323-1335. <https://bit.ly/3hSVRw2>
- Ascón, J. E., García, M., y Lajara, A. J. (2019). Teoría y práctica en el desarrollo de habilidades directivas. Un acercamiento desde las perspectivas de las instituciones de educación superior. *Revista Científica Eciencia*, 6(4), 1-29.
- Barnes, S. A., Bimrose, J., y Brown, A. (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: Trends, challenges and opportunities. Final Report*. European Commission. <https://bit.ly/3NtS6fU>
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177%2F014920639101700108>
- Basco, A. I., De Azevedo, B., Harraca, M., y Kersner, S. (2020). *América Latina en movimiento: Competencias y habilidades en la Cuarta Revolución Industrial*. Banco Interamericano de Desarrollo.

- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49. <http://dx.doi.org/10.1086/258724>
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44. <http://dx.doi.org/10.1080/07294360802444347>
- Callohuanca, J. O., y Tantalean, L. J. (2020). Adaptación y validación de una escala para medir las habilidades gerenciales. *Anales Científicos*, 81(1), 33-57. <http://dx.doi.org/10.21704/ac.v81i1.1553>
- Cardona, M., Montes, I. C., Vásquez, J. J., Villegas, M. N., y Brito, T. (2007). *Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Universidad EAFIT. <https://bit.ly/35UfQIA>
- Carhuancho, I. M., Sichieri, L. G., Nolzco, F. A., y De la Torre, J. A. (2019). Estandarización del cuestionario para medir las habilidades gerenciales en el sector turismo (HGT). *Innova Research Journal*, 4 (3), 1-12. <https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.2019.1013>
- Carlisle, S., Ivanov, S., y Dijkmans, C. (2021). The digital skills divide: Evidence from the European tourism industry. *Journal of Tourism Futures*, 1-27. <https://doi.org/10.1108/JTF-07-2020-0114>
- Castelló, A. (2000). Limitaciones del concepto de «capacidad» en la explicación del aprendizaje académico. *Educación*, 26, 19-38. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.271>
- Clarke, L., y Winch, C. (2006). A European skills framework? – but what are skills? Anglo-Saxon versus German concepts. *Journal of Education and Work*, 19(3), 255-269. <https://doi.org/10.1080/13639080600776870>
- Custodio, C., Ferreira, M. A., y Matos, P. (2017). Do general managerial skills spur innovation? *Management Science*, 65(2), 1-18. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2017.2828>
- Facultad de Turismo y Gastronomía (2022, jul. 1). <https://turismoygastronomia.uaemex.mx/>
- Fan, C., y Wang, J. (2022). Development and validation of a questionnaire to measure digital skills of Chinese undergraduates. *Sustainability*, 14(3539), 1-22. <https://doi.org/10.3390/su14063539>
- Gobierno del Estado de México (2021, ago. 1). *Plan de desarrollo del Estado de México 2017-2023*. <https://bit.ly/3sPjDPd>
- Guo, H., Zhao, J., y Tang, J. (2013). The role of top managers' human and social capital in business model innovation. *Chinese Management Studies*, 7(3), 447-469. <http://dx.doi.org/10.1108/CMS-03-2013-0050>
- Hagedoorn, J. (1996). Innovation and entrepreneurship: Schumpeter revisited. *Industrial and Corporate Change*, 5(3), 883-896. <https://doi.org/10.1093/icc/5.3.883>
- Ibrahim, M. S., y Salman, N. A. (2020). Organizational readiness and its role in developing the managerial skills of managers in the National and Iraqi Insurance Companies. *Propósitos y Representaciones*, 8(SPE2), e631. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE2.631>
- Iilomäki, L., Paavola, S., Lakkala, M., y Kantosalo, A. (2016). Digital competence – an emergent boundary concept for policy and educational research. *Educ Inf Technol*, 21, 655-679. <https://doi.org/10.1007/s10639-014-9346-4>
- Kabalina, B. I., Makarova, A. V., y Reshetnikova, K. V. (2020). Motivating employees to acquire digital skills. *Russian Management Journal*, 18(3), 411-432. <https://doi.org/10.21638/spbu18.2020.306>
- Kettunen, J., Lee, J., y Vuorien, R. (2020). Exploring Finnish guidance counselors' conceptions of career management skills. *Sage Open*. <https://doi.org/10.1177/2158244020968778>

- Kocak, O. (2021). Development and validation of a scale for assessing personal digital content management skills of higher education students. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 26(2), 69-87. <https://doi.org/10.22452/mjlis.vol26no2.4>
- Krieger, A., Block, J., y Stuetzer, M. (2018). Skill variety in entrepreneurship: A literature review and research directions. *International Review of Entrepreneurship*, 16(1), 29-62. <https://bit.ly/3wtXKrN>
- Kuzminov, Y., Sorokin, P., y Froumin, I. (2019). Generic and specific skills as components of human capital: New challenges for education theory and practice. *Foresight and STI Governance*, 13(2), 19-41. <http://doi.org/10.17323/2500-2597.2019.2.19.41>
- Lazear, E. P. (2005). Entrepreneurship. *Journal of Labor Economics*, 23(4), 649-680. <https://bit.ly/36CbSUW>
- Leyva, A. B., Cavazos, J., y Espejel, J. E. (2018). Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes. *Contaduría y Administración*, 63(3), 1-21.
- Luvezute, R. M., Scheller, M., y De Lara, D. (2015). La investigación documental sobre la investigación cualitativa: conceptos y caracterización. *Revista de Investigaciones UNAD*, 14(2), 55-73. <https://doi.org/10.22490/25391887.1455>
- McGehee, W., y Thayer, P. W. (1961). *Training in business and industry*. J. Willey & Sons.
- Mamabolo, A., y Myres, K. (2020). A systematic literature review of skills required in the different phases of the entrepreneurial process. *Small Enterprise Research*, 27(1), 39-63. <https://doi.org/10.1080/13215906.2020.1730230>
- OECD [Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos] (2001). *The well-being of nations: The role of human and social capital*. OECD Publications. <https://doi.org/10.1787/9789264189515-en>
- Oliver, D., Freeman, B., Young, C., Yu, S., y Verma, G. (2014). *Employer satisfaction survey. The University of Sydney Business School, Report for the Department of Education*.
- Organista, J., Sandoval, M., McAnally, L., y Lavigne, G. (2016). Estimación de las habilidades digitales con propósito educativo de estudiantes de dos universidades públicas mexicanas. *EduTec. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, (57), 46-62. <https://bit.ly/3MDLwCE>
- Pedraza, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*. 10 (20) 1-29. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Presidencia de la República (2021, ago. 1). *Plan nacional de desarrollo 2019-2024*. <https://bit.ly/3U8JM7q>
- Popescu, L., Iancu, A., Avram, M., Avram, D., y Popescu, V. (2020). The role of managerial skills in the sustainable development of SMEs in Mehedinti County, Romania. *Sustainability*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/su12031119>
- Porter, M. E. (2007). *La ventaja competitiva de las naciones*. Harvard Business Review América Latina.
- Rodríguez, G., Martínez, S., Ramírez, M. S., y López, E. (2020). Digital gap in universities and challenges for quality education: A diagnostic study in Mexico and Spain. *Sustainability*, 12(21), 1-14. <https://doi.org/10.3390/su12219069>
- Salazar, D. I. (2017). La gestión del tiempo como factor clave en las habilidades directivas aplicadas al sector turístico. *Gran Tour: Revista de Investigaciones Turísticas*, (15), 26-42. <https://bit.ly/3hVahvP>

- Sánchez, A., Gisbert, M., y Esteve-Món, F. (2021). Integrating digital competence in higher education curricula: An institutional analysis. *Educar*, 57(1), 241-258. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.1174>
- Sandoval, M. (2016). *Estimación de las habilidades digitales de estudiantes universitarios con mediación de dispositivos portátiles* [Tesis de Maestría]. Universidad Autónoma de Baja California. <https://bit.ly/36uWOZm>
- Schattan, C. (2018). *Transformación productiva, empleos y retos para la formación de capital humano*. Friedrich Ebert Stiftung. <https://bit.ly/3IY7o9z>
- Schultz, T. W. (1960). Capital formation by education. *Journal of Political Economy*, 68(6), 571-583. <https://doi.org/10.1086/258393>
- Schultz, T. W. (1993). *The economics of being poor*. Blackwell Publishers.
- Secretaría de Economía (2021, sep. 1). *Programa sectorial de Economía 2020-2024*. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5595481&fecha=24/06/2020](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5595481&fecha=24/06/2020)
- Secretaría de Turismo (2021, sep. 1). *Programa sectorial de turismo 2020-2024*. [http://sistemas.sectur.gob.mx/SECTUR/PROSECTUR\\_2020-2024.pdf](http://sistemas.sectur.gob.mx/SECTUR/PROSECTUR_2020-2024.pdf)
- Suleman, F. (2018). The employability skills of higher education graduates: Insights into conceptual frameworks and methodological options. *High Educ*, (76), 263-278.
- Strauss, A. L., y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundada*. Editorial Universidad de Antioquia.
- Teichler, U. (2009). *Higher education and the world of work: Conceptual frameworks comparative perspectives, empirical findings*. Sense Publishers.
- Terán-Yépez, E. F., y Guerrero-Mora, A. M. (2020). Teorías de emprendimiento: revisión crítica de la literatura y sugerencias para futuras investigaciones. *Revista Espacios*, 41(7), 7-22. <https://bit.ly/3CYJuZk>
- Thunnissen, M., Boselie, P., y Fruytier, B. (2013). Talent management and the relevance of context: Towards a pluralistic approach. *Human Resource Management Review*, 23(4), 326-336. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2013.05.004>
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J., Van Dijk, J. A., y De Haan, J. (2020). Determinants of 21st-century skills and 21st-century digital skills for workers: A systematic literature review. *Sage Open*, 10(1), 1-14. <https://doi.org/10.1177/2158244019900176>
- Vargas, A. R., y García, P. A. (2017). Competencias directivas, un reto para la educación superior. *Revista Academia y Virtualidad*, 10(1), 11-22.
- Villaseñor, G. (2003). *La función social de la educación superior en México. La que es y la que queremos que sea*. UAM/CESU-UNAM/UV.
- Wang, L., y Ashcraft, R. F. (2012). Needs assessment and curriculum mapping enhancing management skills of the nonprofit workforce. *Nonprofit Management & Leadership*, 23(1), 121-136. <https://doi.org/10.1002/nml.21058>

---

Cómo citar este artículo:

Pérez Maldonado, H., Peñaloza Suárez, L., y Tamayo Salcedo, A. L. (2022). ¿Qué habilidades requieren los universitarios para generar competitividad laboral? *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 6, e1690. <https://doi.org/10.33010/recie.v6i0.1690>



Todos los contenidos de RECIE. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa* se publican bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional, y pueden ser usados gratuitamente para fines no comerciales, dando los créditos a los autores y a la revista, como lo establece la licencia.

---