



Cuadernos Gestión Turística del Patrimonio

Handbook of tourism management heritage

Journal homepage: <https://cuadernosgestionturisticadelpatrimonio.es>

ISSN: 2952-2390

Turismo, formación y territorio: profesionalización del capital humano en el litoral de Buenaventura.

Waldis Natalia Conrado Gamboa ¹

Dr. Oleg Lazovski ²

Dr. Gaspar Berbel ³

PALABRAS CLAVE

Turismo

Capital humano

Formación especializada

Diversificación profesional

Buenaventura

RESUMEN

La profesionalización del capital humano constituye un factor decisivo para la competitividad y sostenibilidad de los destinos turísticos, especialmente en microterritorios costeros con alta afluencia internacional pero limitada oferta formativa. Este estudio analiza el perfil y nivel de profesionalización de los trabajadores turísticos en Juanchaco y Ladrilleros, corregimientos de Buenaventura (Colombia), donde la distancia geográfica y la ausencia de centros especializados plantean retos para la calidad del servicio y la diversificación laboral.

¹ Waldis Natalia Conrado Gamboa. Universidad del Pacífico, Colombia wconrado@unipacifico.edu.com

² Dr. Oleg Lazovski Ostelea: Escuela de Turismo, España. oleg.lazovski@ostelea.com. * Autor para la correspondencia.

³ Dr. Gaspar Berbel. Escola Universitària Mediterrani, España. gaspar.berbel@eum.es.



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0.

1. Introducción

La competitividad en destinos turísticos ya no se sostiene únicamente en la dotación de infraestructuras o en la riqueza paisajística, sino en una gestión estratégica del talento humano que garantice la calidad y la diferenciación del servicio. Vera Solórzano et al., (2022) subrayan que la “gestión del talento humano por competencias” implica alinear las capacidades individuales —tanto cognitivas como actitudinales y procedimentales— con la misión y visión de la organización, de modo que cada colaborador asuma un compromiso real con la mejora continua del servicio y la satisfacción del visitante. Este enfoque trasciende la formación puntual y apuesta por la construcción de vínculos estratégicos y un entorno colaborativo donde las competencias genéricas (orientación al cliente, comunicación asertiva, integridad) y específicas (liderazgo, iniciativa, trabajo en equipo, tolerancia a la presión) se identifiquen, promuevan y evalúen de forma sistemática.

En el contexto de Juanchaco y Ladrilleros, donde la oferta formativa local es limitada y la gestión del talento humano poco estructurada, adoptar este modelo estratégico permitiría transformar las brechas de capacitación en oportunidades de valor agregado. Al integrar las recomendaciones de Solórzano et al., (2022) con las propuestas de Aldaz et al., (2023), que enfatizan el desarrollo paralelo de competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales, se abre la posibilidad de diseñar un centro formativo y planes de capacitación que no solo eleven el nivel educativo, sino que impulsen una cultura organizacional orientada al cliente, a la innovación y al trabajo en red. Con ello, se podría consolidar un recurso humano más versátil, comprometido y capaz de diversificar sus trayectorias laborales, al tiempo que se fortalece la competitividad y la sostenibilidad del destino. Además, este estudio se inscribe en un debate más amplio sobre la descentralización educativa y la justicia territorial, donde la profesionalización del capital humano no solo responde a una necesidad de mercado, sino que se convierte en un mecanismo de resiliencia comunitaria y de preservación cultural afrodescendiente. En este sentido, Juanchaco y Ladrilleros representan un microterritorio paradigmático para analizar cómo la formación puede ser motor de cohesión social y de sostenibilidad en contextos periféricos con alta exposición turística.

1.1. Justificación

La ausencia de oferta formativa en Juanchaco y Ladrilleros crea una brecha que limita la profesionalización de los trabajadores turísticos y perjudica la calidad del servicio. Pese a la sólida formación disponible en Buenaventura, la distancia y la falta de programas especializados en las propias playas generan bajos estándares de atención, reducen la competitividad del destino y restringen las oportunidades de empleo mejor remunerado y de diversificación profesional de la comunidad. El turismo es el principal motor económico de la región costera; mejorar las competencias locales implica fortalecer cadenas de valor, fidelizar visitantes y atraer inversiones que enriquezcan la oferta más allá de la estacionalidad. Además, un centro formativo local alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en especial los de educación de calidad y trabajo decente, promoverá un turismo más responsable, inclusivo y sostenible, además de generar tejido social y económico resiliente.

Mientras que destinos consolidados han sido ampliamente estudiados, los microterritorios costeros de interés turístico permanecen en gran medida invisibilizados. La literatura existente aborda el capital humano en destinos consolidados, pero apenas considera playas de pequeño tamaño con alto flujo internacional. Esta investigación cubrirá ese vacío, aportando datos

empíricos para diseñar políticas de descentralización educativa y planes de capacitación adaptados a realidades microterritoriales. Los hallazgos permitirán a autoridades, instituciones y empresas formular programas basados en competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales, sentando así las bases para una mejora efectiva de los servicios turísticos y para el empoderamiento profesional de las comunidades costeras.

2. Desarrollo local a través de la profesionalización del capital humano

El desarrollo local se sustenta en la profesionalización de los habitantes, pues sin capital humano formado resulta imposible diversificar la economía y generar ventajas competitivas basadas en los recursos propios. Abarzúa (2005) subraya que sólo cuando la formación se conecta al análisis territorial y a las necesidades de la comunidad —no a modelos genéricos— se pueden diseñar programas eficaces que reduzcan desigualdades y potencien la empleabilidad local. La teoría del capital humano concibe la educación como inversión. Muriel (2018) profundiza en las tasas de retorno educativas, advirtiendo que “sin indicadores de calidad y equidad, los años de escolaridad no reflejan la potenciación real del trabajador” (p. 9). Lillo-Báuls et al., (2006) proponen un marco de análisis que distingue la formación genérica de la especializada, y que muestra cómo esta reduce los costes de entrenamiento y mejora la adaptación al puesto de trabajo.

Una ilustración rural de estas ideas aparece en el modelo de formación profesional de Aldaz et al., (2023), que estructura itinerarios cognitivos, procedimentales y actitudinales “ajustados a las competencias propias del turismo rural” (p. 46) y logra activar cadenas de valor locales. Véliz et al., (2022) añaden que los proyectos de ecoturismo no sólo generan empleo local, sino también fortalecen la cohesión social en comunidades agrarias.

Por ello, las políticas públicas deben fomentar observatorios territoriales de recursos humanos turísticos, asegurar que los centros de formación queden próximos a los polos de desarrollo (Castillo-Palacio & Zúñiga-Collazos, 2015) y articular sectores públicos, privados y académicos (Burbano-Vallejo & Muñoz-Murillo, 2020). Sólo así, el capital humano dejará de ser un recurso disperso para convertirse en el activo intangible más poderoso de cada territorio.

2.1 Capital Humano y Turismo

En el sector turístico, el capital humano se entiende como la suma de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten concebir, gestionar y brindar servicios de viaje de alto valor. Schultz (1960) y Becker (1964) establecieron que la educación y la formación actúan como inversiones que elevan la productividad individual y colectiva, reduciendo los costos de entrenamiento y favoreciendo una adaptación más rápida al puesto de trabajo. Muriel (2018) advierte que estas inversiones solo resultan efectivas si se miden con indicadores de calidad y equidad, de modo que las competencias desarrolladas respondan a necesidades reales y no a números de horas de aula o diplomas acumulados. En este sentido, Lillo-Báuls et al., (2006) destacan que la ventaja competitiva de un destino reside en profesionales capaces de innovar productos, gestionar canales digitales y garantizar la excelencia en la atención al cliente. Esa excelencia en la atención al cliente se traduce directamente en mayores niveles de satisfacción y fidelización, elementos clave para la reputación y el posicionamiento de un destino (Ribeiro et al., 2020; Raj, 2008). Una formación sólida y continua del capital humano capacita a los profesionales para anticipar necesidades, personalizar experiencias y mantener estándares de

servicio homogéneos, consolidando la percepción de calidad y asegurando que los visitantes regresen y recomienden el destino (Moreno et al., 2023).

La crisis del COVID-19 reconfiguró el concepto de profesionalización en turismo, subrayando la urgencia de perfiles capaces de liderar de forma remota, diseñar ofertas flexibles y manejar herramientas de comercio electrónico. Velásquez Moreno et al., (2022) confirman que la resiliencia y el espíritu emprendedor se valoran ahora al mismo nivel que los conocimientos técnicos, al ser determinantes para la recuperación y adaptación del sector a contextos cambiantes. Solórzano et al., (2022) proponen la adopción de currículos híbridos que combinen simulaciones virtuales con inmersión práctica en escenarios reales, garantizando una formación integral y ajustada a la volatilidad del mercado turístico contemporáneo.

Para que el capital humano despliegue todo su potencial y eleve la satisfacción del cliente, las instituciones educativas y los actores del sector deben reorientar sus estrategias formativas. Burbano-Vallejo y Muñoz-Murillo (2020) señalan que incorporar capacitación en gobernanza local y estándares de accesibilidad asegura destinos inclusivos y sostenibles, capaces de retener talento y ampliar su competitividad global. Aldaz et al., (2023) resaltan la importancia de diseñar itinerarios formativos basados en competencias propias del turismo rural y comunitario, de modo que la oferta académica se alinee con los recursos y la demanda de cada territorio. Abarzúa (2005) enfatizaba la necesidad de conectar la formación con el análisis territorial y las demandas concretas de la comunidad, evitando modelos genéricos que no generan impactos reales ni sostenibles. De igual manera, Castillo-Palacio y Zúñiga-Collazos (2015) recomiendan implementar observatorios regionales de talento que midan sistemáticamente la retención, rotación y adecuación de los perfiles formativos a las necesidades del mercado local. Así, un capital humano bien formado no solo impulsa la eficiencia operativa, sino que se convierte en el principal motor de satisfacción y lealtad del turista, cimentando la excelencia del destino.

2.2 Profesionalización del sector turístico en destinos colombianos

La profesionalización del sector turístico se basa en combinar sólidas bases teóricas con experiencias prácticas que permitan a los profesionales adaptarse a las exigencias del mercado contemporáneo, garantizando competitividad y sostenibilidad. En 2021, el SNIES registró 130 programas de formación en turismo en Colombia: 61,5 % en pregrado, 23,0 % en especializaciones, 13,8 % en maestrías y apenas 1,5 % en doctorados interdisciplinarios sin foco específico en turismo^[1]. Moreno et al., (2023) evidenciaron un cambio de paradigma tras la pandemia: el 89 % de los directivos exigen competencias digitales, el 75 % gestión de riesgos sanitarios y el 68 % liderazgo adaptativo. Además, reportan que el 65 % de los graduados consigue empleo en los primeros seis meses cuando han participado en prácticas certificadas en entornos reales y virtuales, lo que subraya la necesidad de que un destino o zona turística actúe como espacio de acogida para jóvenes talentos formados en turismo y hostelería, facilitando su inserción laboral y promoviendo el desarrollo económico local. Para cerrar las brechas formativas, Burbano-Vallejo y Muñoz-Murillo (2020) implementaron en Buenaventura un modelo dual de formación continua en accesibilidad, atención al cliente y estándares ambientales, con alianzas entre universidades, operadores turísticos y entidades gubernamentales. El Observatorio de Capital Humano en Turismo del MinCIT (2023) detecta aún una brecha del 30 % en competencias digitales y del 40 % en inglés entre egresados, proponiendo monitorear en tiempo real la retención y rotación del talento.

3. Objetivos

El Objetivo general de este estudio consiste en examinar en profundidad el perfil y la profesionalización del capital humano en el sector turístico de Juanchaco y Ladrilleros, indagando hasta qué punto la distancia geográfica y la falta de centros formativos especializados inciden en el nivel de formación, el dominio de idiomas extranjeros, la capacidad de diversificación profesional y aspectos clave como la dependencia del mercado laboral del sector turístico, el análisis de salarios y la distancia recorrida desde el domicilio hasta el lugar de trabajo. Los Objetivos específicos comprenden cuantificar mediante encuestas estructuradas el grado académico, el dominio de lenguas foráneas, la experiencia laboral, las aptitudes transversales, el grado de dependencia del empleo turístico, las remuneraciones promedio y los desplazamientos diarios de los trabajadores; identificar las brechas formativas y los factores asociados a la limitada oferta educativa local; explorar a través de entrevistas cualitativas las dinámicas cotidianas, percepciones y aspiraciones de quienes laboran en estas playas; y finalmente generar recomendaciones para diseñar políticas públicas e impulsar la creación de centros de formación multidisciplinarios y multilingües, fortalecer la calidad del servicio, diversificar las oportunidades laborales y promover un turismo verdaderamente sostenible en la región.

4. Metodología

Estudio de tipo descriptivo correlacional (Hernández-Sampieri, et al., 2023), en base a un cuestionario (instrumento aplicado), que incluyó un conjunto de ítems agrupados en 5 bloques: 1-información 2-censal, 3-perfil profesional, 4-formación, turismo y 5-barreras para la formación-reciclaje. Las variables fueron tratadas mediante análisis descriptivo, correlacional y pruebas de asociación no paramétricas (Chi cuadrado, Rho de Spearman, prueba Kruskal-Wallis), utilizando el paquete estadístico SPSS (v.27).

La muestra estuvo conformada por 155 trabajadores, de tres complejos turísticos escogidos al azar, de Buenaventura (Ladrilleros – Juanchaco), del total de complejos y hoteles; la administración del cuestionario tuvo lugar durante el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el 1 de octubre de 2025. El tamaño muestral deriva de una población de 300 trabajadores en una zona de hotelera (Ladrilleros- Juanchaco). El cálculo muestral se realizó siguiendo los parámetros de heterogeneidad máxima recomendados con un nivel de confianza del 95 % y error del 3 % (Otzen y Manterola, 2017).

5. Área de estudio

El municipio de Buenaventura, situado en el departamento del Valle del Cauca, sobre la costa pacífica de Colombia, destaca por su ubicación estratégica como principal puerto marítimo del país, lo que le otorga una importancia económica de alcance nacional. Aunque su identidad está fuertemente ligada a la actividad industrial y comercial, también se consolida como un atractivo destino turístico de sol y playa, rodeado de una notable biodiversidad y enriquecido por la herencia cultural afrodescendiente. En este contexto, los corregimientos^[2] de Juanchaco y Ladrilleros se localizan en la zona costera del Parque Nacional Natural Uramba Bahía Málaga, a unos 40 kilómetros al norte del casco urbano de Buenaventura. Su acceso se realiza principalmente por vía marítima desde el puerto de Buenaventura o, en menor medida, por vía aérea a través de una pequeña pista en Juanchaco. Hoy en día, no se registra un censo estricto por

parte de un instituto estadístico nacional o regional, no obstante, la situación demográfica de los corregimientos, en este caso, está recogida por los consejos comunitarios^[3].

Ambos corregimientos se caracterizan por su entorno natural privilegiado: playas de arena oscura, selva tropical húmeda, manglares y una notable biodiversidad marina y terrestre. La región es reconocida internacionalmente por el avistamiento de ballenas jorobadas entre julio y octubre, lo que constituye uno de sus principales atractivos turísticos. La población residente, compuesta mayoritariamente por comunidades afrodescendientes, mantiene un estrecho vínculo con el mar y la pesca artesanal, complementando sus ingresos con actividades turísticas como hospedaje, gastronomía y otros servicios adicionales. Sin embargo, la oferta formativa especializada en turismo es limitada, lo que plantea retos para la profesionalización del capital humano y la diversificación de la economía local.

Tabla 1. Planta alojativa por corregimiento 2024

Corregimiento	Capacidad alojativa (plazas)	Nº empleados	Ratio plazas/empleado
Ladrilleros	2.236	245	9,12
Juanchaco	892	66	13,52

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la AHJL^[4].

La comparación entre ambos corregimientos (Tabla 1) muestra que Ladrilleros, con una capacidad alojativa de 2.236 plazas y 245 empleados, presenta una ratio de 9,12 plazas por trabajador, lo que indica una mayor disponibilidad de personal para atender a los visitantes. En cambio, Juanchaco, con 892 plazas y 66 empleados, alcanza una ratio de 13,52, lo que significa que cada trabajador debe cubrir un mayor número de plazas en promedio. Esta diferencia sugiere que Ladrilleros cuenta con una estructura de personal más amplia en relación con su capacidad, mientras que Juanchaco opera con una dotación más ajustada, lo que podría influir en la intensidad del trabajo y en la atención al turista.

5.1 Procedimiento.

Los cuestionarios se aplicaron presencialmente por personal capacitado, en espacios de descanso dentro de las instalaciones hoteleras, con una duración promedio de seis minutos. Se administraron en papel, luego se pasaron a un Excel, se depuraron los datos y se analizaron con el paquete estadístico IBM-SPSS.

6. Resultados

En la tabla 2, se describen las variables de tipo numérico o métrico de la encuesta.

Tabla 2. Descripción de las variables métricas.

	n	M	DE
EDAD	155	38	12,408
HIJOS “núm. de hijos”	155	2	1,434
IDIOM-IMPORTANCIA (1-4)	155	3,80	0,574

Nota: n = frecuencia, M = media, DE = desviación estándar.

Elaboración propia a partir de la encuesta

En la tabla 3, se describen las variables de tipo numérico o métrico de la encuesta.

Tabla 3. Descripción de las variables categóricas.

	Descripción	%	n
GÉNERO	Hombre	32,3	50
	Mujer	67,7	105
ESTUDIOS	Primaria-secundaria	30,32	47
	Estudios técnicos ^[5]	49,68	77
	Estudios tecnológicos-pregrado	11,61	18

PERFIL PROF “perfil profesional”	Postgrado o superior	8,39	13
	Administrador	30,97	48
	Camarero	22,58	35
	Amo/a de llaves	3,23	5
	Recepcionista	9,68	15
	Otros	33,55	52
INGRESOS	Entre COP ^[6] \$500.000 y salario mínimo \$1.623.500	90,26	139
	Entre COP \$1.700.000 Y \$2.500.000	9,74	15
RESID “residencia”	En la zona de las playas (Juanchaco/Ladrilleros)	94,84	147
	En el centro urbano de Buenaventura	2,58	4
	Otro	2,58	4
T_DESPLAZO “tiempo de desplazamiento a mi trabajo”	Menos de 15 minutos	76,74	119
	Entre 15 y 30 minutos	19,35	30

F_TURISMO “formación en turismo, hostelería o gastronomía”	Más de 30 minutos	3,87	6
	No	69,68	108
	Si, cual	30,32	47
	Atención al cliente	8,39	13
	Gastronomía	5,81	9
	Hotelería	3,23	5
	Hotelería y turismo	5,81	9
F_TURISMO “tipo de formación”	Manipulación de alimentos	1,94	3
	Mesa y bar	0,65	1
	Servicio al cliente	0,65	1
	Turismo	3,87	6
F_IDIOM “formación en idioma extranjero”	No	87,09	135
	Sí	12,9	20
	Menos del 25%	0,65	1

IMP_TURISM_ECONOMIA "peso del turismo en la economía local"	Entre 25% y 50%	3,23	5
	Entre 50% y 75%	96,13	149
	Si	87,74	136
APRENDER_TUR "te gustaría aprender o cursar estudios de turismo, hostelería o gastronomía"	No	1,29	2
	Tal vez	10,97	17

Nota: n = frecuencia, % = porcentaje o frecuencia relativa.

Elaboración propia a partir de la encuesta

El perfil de los encuestados -todos/as trabajadores/as de los complejos turísticos de Juanchaco / Ladrilleros, son un 68% de mujeres, muestran una media de edad de 38 años ($DE = 12,4$), un 84% tienen familia (hijos), el 95% viven en zona playa. El nivel de estudio es bajo medio, un 30,3% tienen la primaria o secundaria, un 50% estudios tecnológicos, resto (19,7%) superiores. Los ingresos se sitúan en la franja del mínimo (1.623.500 pesos) o menos en un 90,3%.

En la zona de Juanchaco / Ladrilleros la mayoría de trabajadores/as encuestados/as indican que el turismo tiene un peso importante en la economía de la zona -el 96,13% indican que dicho peso se sitúa entre el 50% y el 75%.

La mayoría indica un alto deseo de aprender o cursar estudios sobre turismo, el 88%; sin embargo, un 70% no poseen formación especializada en turismo-hostelería o gastronomía; algo similar ocurre con los idiomas extranjeros, el 87% no habla inglés u otros idiomas extranjeros. La importancia de los idiomas se midió en una escala de 1 a 4, siendo la media de 3,8; los encuestados con menor formación le confieren una importancia mayor ($X^2_{\text{Kruskal Wallis}} = ; p = 0,010$).

No hay relación entre género y deseo de aprender o cursar estudios sobre turismo ($X^2 = 0,35$; $p = 0,839$). Tampoco entre perfil profesional y deseo de aprender o cursar estudios sobre turismo ($X^2 = 0,14$; $p = 0,138$). Si se asocia a estudios, a mayor nivel de estudios el deseo de aprender o cursar estudios sobre turismo es mayor ($X^2 = 19,19$; $p = 0,004$).

Las barreras esgrimidas para aprender, especializarse en turismo, son principalmente: la distancia, seguidas del tiempo y económicas; las razones que más pesan son la distancia -ver tabla 4.

Tabla 4. Razones para no formarse-especializarse en turismo, tabla múltiple respuesta.

	Total	% respuestas	hombre	% respuestas	mujer	% respuestas
1 "económicas"	67	43,50	15	30,00	52	50,00
2 "distancia"	99	64,30	31	62,00	68	65,40
3 "tiempo"	69	44,80	15	30,00	54	51,90
4 "otros"	5	3,20	4	8,00	1	1,00

a partir de la encuesta

Las barreras esgrimidas para no aprender idiomas son: el tiempo, la distancia y económicas. En el caso de mujeres, el tiempo es la barrera principal, en el grupo hombres la distancia ($X^2 = 14$; $p = 0,007$) -ver tabla 5.

Tabla 5. Razones para no formarse en idiomas, tabla múltiple respuesta.

	hombre	% respuestas	mujer	% respuestas	Total
1 "económicas"	17	34,00	55	52,40	35,50
2 "distancia"	27	54,00	55	52,40	35,50
3" tiempo"	23	46,00	62	59,00	40,00
4" otros "	6	12,00	2	1,90	1,30

Elaboración propia a partir de la encuesta

La formación sí se traduce en mayores ingresos, existe asociación entre formación e ingresos ($r_{\text{Spearman}} = 0,298$; $p < 0,0001$). Y son los hombres los que muestran una formación algo mayor a la de las mujeres ($r_{\text{Spearman}} = 0,155$; $p < 0,054$).

7. Discusión de resultados

Los hallazgos confirman que la carencia de oferta formativa especializada en Juanchaco y Ladrilleros incide directamente en la baja profesionalización y la limitada diversificación laboral de su población. Esta tendencia coincide con lo hallado por Acosta y Guzmán (2020), quienes advierten que la ausencia de programas técnicos y de capacitación continua limita el potencial económico local. A su vez, Burbano-Vallejo y Muñoz-Murillo (2020) resaltan que la sostenibilidad de un destino depende de la articulación entre capital humano, gobernanza y

competitividad. El predominio de trabajadores con formación técnica parcial muestra una brecha entre la oferta educativa urbana y las necesidades microterritoriales. Tal como sostienen Aldaz et al., (2023), los itinerarios de capacitación ajustados a las condiciones locales fortalecen el tejido social y aumentan la resiliencia económica. Los resultados sobre las barreras (distancia y tiempo) refuerzan lo planteado por Castillo-Palacio y Zuñiga-Collazos (2015) sobre la urgencia de descentralizar la formación profesional en turismo. Por tanto, el estudio evidencia gaps o necesidades que podrían paliarse con modelos tipo dual que integre capacitación local, conectividad tecnológica y alianzas público-privadas, en sintonía con lo propuesto por Véliz et al., (2022) para destinos turísticos de pequeña escala.

De manera especialmente significativa, el 96% de los encuestados señaló que el turismo representa entre el 50% y el 75% de la economía local, lo que confirma que esta actividad constituye el verdadero pilar económico del territorio. **La evidencia revela una paradoja estructural: mientras el turismo sostiene la mayor parte de la economía local, la baja formación especializada de la mayoría de los trabajadores convierte esa dependencia en una fuente de vulnerabilidad, pues el mismo sector que impulsa el desarrollo expone al territorio a riesgos de estancamiento y fragilidad si no se invierte en capital humano.** Este dato refuerza la urgencia de invertir en la profesionalización del capital humano, ya que cualquier mejora en la formación repercute directamente en la estabilidad económica, la cohesión social y la sostenibilidad del destino.

8. Conclusiones

La profesionalización del capital humano en Juanchaco y Ladrilleros se ve obstaculizada por la limitada oferta educativa y la falta de centros de formación especializados. Predomina un elevado interés por continuar formándose, especialmente entre quienes poseen mayor nivel académico, lo cual constituye una oportunidad para implementar estrategias de educación continua. Las principales barreras (distancia, tiempo y condiciones económicas) confirman la necesidad de programas híbridos y accesibles, adaptados a la realidad territorial. El fortalecimiento de competencias transversales, lingüísticas y digitales permitirá mejorar la empleabilidad y la calidad del servicio turístico, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 4 y ODS 8). Se recomienda establecer un observatorio local de capital humano en turismo que articule la universidad, las empresas y las autoridades regionales.

En definitiva, la profesionalización en Juanchaco y Ladrilleros no debe entenderse solo como un proceso técnico de capacitación, sino como una estrategia integral de desarrollo territorial. La formación se convierte en un puente entre la economía turística y la identidad cultural, capaz de transformar la dependencia en diversificación y la vulnerabilidad en resiliencia. Este hallazgo abre la puerta a futuras investigaciones comparativas con otros microterritorios latinoamericanos, donde la educación aplicada al turismo puede ser clave para equilibrar competitividad global y justicia social local.

Agradecimientos

Agradecimiento a los coautores Dr. Oleg Lazovski y Dr. Gaspar Berbel por la oportunidad de trabajar juntos en este artículo que impactará de manera positiva al Distrito de Buenaventura

(Colombia) en lo que respecta a la profesionalización humana del sector turístico. De la misma manera, agradecer a la Universidad del Pacífico y a su director académico el Dr. Harold Moreno Holguín, por permitirme liderar de manera conjunta este artículo de investigación a nivel internacional

Referencias

Abarzúa, I. N. (2005). Capital Humano: Su Definición y Alcances en el Desarrollo Local y Regional. *Education policy analysis archives/archivos analíticos de políticas educativas*, 13, 1-36.

Acosta, C., & Guzmán, A. (2020). El desarrollo del recurso humano en el sector turístico de México. *Journal of Tourism and Heritage Research* (2020), 339-359.

Aldaz Hernández, S. M., Guerrero Vaca, D. M., Cejas Martínez, M. F., & Pacheco Sanunga, H. G. (2023). Competencias laborales en el sector turístico: un modelo de formación profesional. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 27(119), 41-51.

Bañuls, A. L. (2009). Human Capital and Its Role in the Tourist Sector: Some Reflections and Proposals. *Cuadernos de Turismo*, 24, 243-248.

Bañuls, A. L., Rodríguez, A. B. R., & Jiménez, M. S. (2012). Un marco de análisis del capital humano en turismo. *Papers de turisme*, (39), 44-59.

Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago: University of Chicago Press.

Burbano-Vallejo, E. L., & Muñoz-Murillo, W. (2020). A sustainable tourism model for Buenaventura, Colombia. *Journal of Business, Universidad del Pacífico (Lima, Peru)*, 12(1), 103-120.

Castillo-Palacio, M., & Zuñiga-Collazos, A. (2015). Perspectivas de la formación profesional en Colombia enfocada en el sector turístico. *Revista De Investigaciones Universidad Del Quindío*, 27(1), 98-108.

Field, A. (2018). Discovering statistics using IBM SPSS Statistics (5th ed.). Sage Publications.

Guerra, D. N., & González, K. G. (2023). La gestión del turismo rural desde un enfoque empresarial y su impacto al desarrollo local. *Salud, Ciencia y Tecnología-Serie de Conferencias*, 2, 434-434.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, M. P. (2023). Metodología de la investigación (7.^a ed.). McGraw-Hill.

IBM Corp. (2023). IBM SPSS Statistics for Windows, Version 27.0. Armonk, NY: IBM Corp.

Lillo-Báuls, A., Rodríguez, A. B. R., & Jiménez, M. S. (2006). El capital humano en el sector turístico: factores críticos y líneas estratégicas. *Papers de Turisme*, 39, 44-59.

Moreno, L. M. V., Forero, J. A. M., Lorena, A., & Moreno, S. (2023). Profile of the Professional in Tourism and Hotel Business Administration in Colombia Post Pandemic. In *ICTR 2023 6th International Conference on Tourism Research*. Academic Conferences and publishing limited.

Muriel, A. F. A. (2018). La teoría del capital humano, revalorización de la educación: análisis, evolución y críticas de sus postulados. *Revista Reflexiones y Saberes*, (8), 58-72.

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Raj, A. P. A. R. N. A. (2008). Human capital needs and challenges for the tourism sector. *South Asian journal of tourism and heritage*, 1(1), 39-45.

Ribeiro, L., Gonçalves, E., & Guerra, R. (2020). The importance of qualification of the human resources in tourism: a study applied to travel agents in Portugal. *PASOS Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 18(4), 667-682.

Schultz, T. W. (1960). Capital formation by education. *Journal of Political Economy*, 68(6), 571–583.

Solórzano, L. D. V., Badillo, L. R., & Vargas, M. V. R. (2022). Gestión del talento humano para la mejora de los servicios turísticos. *Avances*, 24(1), 61-76.

Vera Solórzano, L. D., Vargas, M. V., & Vásquez, A. R. (2022). Formación profesional en turismo sostenible: competencias y desafíos actuales. *Revista Latinoamericana de Turismo y Sociedad*, 12(3), 155-172.

Véliz, R. S. S., Vélez, H. S. P., Mendoza, Y. A. P., & Blandariz, S. R. (2022). Employment situation for the development of tourism projects in three localities of Manabí, Ecuador. *South Florida Journal of Development*, 3(4), 4956-4970.

Declaración de responsabilidad

1. Los autores al enviar el artículo, asumen que son los titulares del mismo y son inéditos y originales.

2. Los autores asumen la total responsabilidad por las citas bibliográficas utilizadas, así como sobre los aspectos éticos relacionados con los sujetos del estudio.

3. Los autores manifiestan que las opiniones expresadas en su propuesta no representan necesariamente el punto de vista de los editores de la revista, quienes no tendrán responsabilidad ni compromiso sobre su contenido. La responsabilidad por las opiniones emitidas en las propuestas publicadas corresponde únicamente a sus autores.