

El reto del sector turístico ante la Gran Renuncia

Irene Huertas-Valdivia, *Universidad Rey Juan Carlos*

Cristina Carrasco-Garrido, *Universidad Rey Juan Carlos*

España es una superpotencia mundial en turismo, y las recientes cifras arrojan datos muy positivos sobre la recuperación del sector (Montero, 2024). En muchos destinos se han alcanzado e incluso superado niveles prepandemia en cuanto a llegadas internacionales, nivel ocupación y precio medio. Todo apunta a que España se dirige hacia un récord en la llegada de turistas, sin embargo, la falta de personal en el sector podría llegar a ser “una bomba de relojería”, tal y como afirma María Sánchez de Mora, coordinadora del área de Turismo en la Universidad Europea de Valencia, en una entrevista realizada por Hosteltur (Canalís, 2024).

Uno de los grandes retos a los que se enfrenta el sector turístico es el relacionado con la captación y retención del talento. Según esta profesora, a raíz de la pandemia muchas personas se dieron cuenta de que estaban llevando un tipo de vida que no les satisfacía y decidieron cambiar de sector o sacar adelante proyectos personales. Este fenómeno social, conocido mundialmente como “La Gran Renuncia” está siendo un verdadero quebradero de cabeza para los departamentos de Recursos Humanos de muchas empresas, y aún más para las del sector turístico, un sector percibido como “mal pagado y poco profesionalizado”, a pesar de la alta profesionalización y capacitación que realmente existe en el sector —de hecho, un gran número de universidades españolas figuran entre las cien mejores del mundo en el conocido Ranking de Shanghai en la categoría de *Hospitality and Tourism Management*—¹.

Durante la pandemia no se pudo “hacer cantera” con el talento joven, puesto que se cancelaron las prácticas profesionales en todos los negocios turísticos. Además, las inscripciones en los estudios de Turismo en muchas universidades y centros formativos se han visto también drásticamente reducidas como consecuencia de este cambio de mentalidad (Silió, 2023; Tourinews, 2023). Todo ello tendrá bastante repercusión en la oferta y demanda de empleo en el sector turístico en los próximos años.

¹ <https://www.shanghairanking.com/rankings/gras/2022/RS0513>

Fuentes de información utilizadas

- Canalís, X. (2024). “La falta de personal se agrava: los hoteles dejan de hacer cantera”. Disponible en: https://www.hosteltur.com/162516_la-falta-de-personal-se-agrava-los-hoteles-dejan-de-hacer-cantera.html
- Montero, H. (2024). “España va a pulverizar todos los récords turísticos”. Diario La Razón. Recuperado de: <https://shorturl.at/YAuhF>
- Silió, E. (2023). “La pandemia da la puntilla a las carreras de turismo y hostelería: el 40% de las plazas quedan desiertas”. Periódico el País. Recuperado de: <https://elpais.com/educacion/universidad/2023-01-23/la-pandemia-da-la-puntilla-a-las-carreras-de-turismo-y-hosteleria-el-40-de-las-plazas-quedan-desiertas.html>
- Tourinews (2023). “Se desploma el número de alumnos matriculados en Turismo en España”. Tourinews. Recuperado de: <https://shorturl.at/HNTs0>

Fecha de la aplicación: julio de 2024.

Reflexione sobre:

Después de leer el texto, responda a las siguientes cuestiones: ¿Qué acciones pueden llevarse a cabo desde el Departamento de Recursos Humanos de las empresas turísticas para frenar esta situación? ¿Y desde las universidades?

Agradecimientos: Esta aplicación ha sido elaborada en el marco del Grupo de Innovación Docente 2020: *FRH-GID-14. Grupo de Innovación Docente Fundamentos de Recursos Humanos* de la Universidad Rey Juan Carlos.