



Programa de Doctorado en Turismo, Economía y Gestión

TESIS DOCTORAL

CAREERS OF YOUNG PROFESSIONALS IN THE TOURISM AND
HOSPITALITY INDUSTRIES: ANALISING VOCATIONAL COMMITMENT,
PROTEAN CAREER, AND LIFELONG LEARNING

Laura Pauline Verena Elisabeth Schmidt

Mayo 2023

Las Palmas de Gran Canaria

UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
ESCUELA DE DOCTORADO

Programa de Doctorado en Turismo, Economía y Gestión

TESIS DOCTORAL

CAREERS OF YOUNG PROFESSIONALS IN THE TOURISM AND
HOSPITALITY INDUSTRIES: ANALISING VOCATIONAL COMMITMENT,
PROTEAN CAREER, AND LIFELONG LEARNING

Tesis Doctoral presentada por Dña. Laura Pauline Verena Elisabeth Schmidt

Dirigida por el Dr. Desiderio Juan García Almeida

El Director

La Doctoranda

En Las Palmas de Gran Canaria, a 3 de mayo de 2023

INTRODUCTION

INTRODUCTION

Human resources in labour-intensive industries like the tourism and hospitality ones are crucial. With the main products of organisations in the hospitality and tourism sector being service experiences, they are highly dependent on face-to-face interactions between employees and their guests. Service quality, customer satisfaction and loyalty, therefore, depend on the staff's skills, competencies, and attitudes (Kusluvan & Kusluvan, 2000; Heskett et al., 1994). At the same time, skill shortage is aggravating (e.g., Richardson, 2009), and industry professionals can choose from a wide range of career options in different sectors in many countries. Attracting and retaining professionals to and in the tourism and hospitality industries at all stages of the "employee-lifecycle", thus, is the major challenge globally (Richardson, 2010), and contemporary and sustainable human resources strategies have become paramount in order to succeed in the so-called war for talents and to remain competitive (Madera et al., 2017). With corporate human resources strategies translating company objectives into specific people management systems (Mello, 2010), they inevitably affect professional careers on the individual level. Apart from that, an individual's professional career is affected by education from an early stage on, followed by continuing education across one's life (Rodrigues et al., 2019). Moreover, in times of rapid socio-economic and technological change, with people being forced to continuously adapt to changes in the work environment (e.g., Hall et al., 2018), they more and more become the managers of their own careers (Li et al., 2022). Careers, therefore, can be viewed as an ecosystem in which several actors and institutions, specifically the individual, educational institutions, organisations, and the labour market as such, are involved (De Vos & Van der Heijden, 2017).

From an organisational perspective, many tourism and hospitality firms face substantial difficulties not only in terms of the attraction of industry professionals but also in terms of making them stay in the industry (Chan & Kuok, 2011). Also from an educational perspective, binding young talent to the sector is a major challenge for educational institutions in the field of tourism and hospitality. In his empirical study Richardson (2010) found that more than 50 percent of undergraduate tourism and hospitality students are considering careers outside the sector, and one third indicated that they would for certain not work in the industry after graduation.

The reasons for the sector's difficulties in luring and binding young talent and skilled labour are twofold. On the one hand, "external", industry-related factors like comparatively

low wages, unfavourable working hours or work-family-conflicts cause many (young) professionals' migrations to other industries (Walsh & Taylor, 2007). On the other hand, "internal", person-related factors in terms of transforming career orientations affect professionals' career decisions, which mirrors the individual perspective in the career ecosystem. Self-concepts and a proactive career self-management orientation have become part of a holistic approach toward one's career development (Chin & Rasdi, 2014). The responsibility for careers and career moves is shifting from the organisation to the employee (Hall et al., 2018). As a consequence, the "traditional", psychological contract between organisation and employee, which is based on a longer-term relational understanding, has become less important and valid (Hall, 2004). Instead, employees take a more adaptive, flexible, and self-directed approach to their careers (Clarke, 2013), which results in a shorter-term transactional employer-employee relationship (Hall, 2004) and which, as affirmed by Mooney et al. (2016), is part of the contemporary career in the tourism and hospitality industries. What is more, a self-directed and flexible career approach is de facto becoming ever more needful in times of the fast-changing environment of many sectors including the tourism and hospitality ones due to the rapid evolution of information and communication technologies, the changes unleashed by the Covid-19 pandemic, climate activism, et cetera. New jobs as well as novel aspects of existing jobs are emerging and, consequently, employees depend on new knowledge to face these new labour aspects. In this context, continuous knowledge enhancement and lifelong learning are assumed to be required needs for many employees in the tourism and hospitality sector, and the satisfaction of these needs may contribute to retaining skilled employees in the sector.

Another relevant variable affecting an individual's retention is his/her vocational commitment (Meyer et al., 1993). Vocational commitment can be defined as a psychological link between a person and their current or future occupation that is based on an affective reaction to that occupation and desire of staying in that field (Lee et al., 2000). That definition refers not only to workers but also to students or individuals in their educational training, and it comprises an identity and psychological link to the field of work/study as the individual feels part of it and has clarity about it, along with an idea of satisfaction and determination of staying in the same profession/field in the future. The more someone identifies with their occupation (or field of study) and the more positive feelings they have about it, the higher their vocational commitment (Blau, 2003). According to Yang and Dong (2013), education affects vocation.

Education is a guided knowledge construction process through which some individuals (e.g., teachers and mentors) help others (i.e., students and apprentices) to develop their knowledge (Mercer, 1995). Young (2013) defends the usefulness of a knowledge-based approach to understand certain aspects of education. According to Wringe (2009) and Becheikh et al. (2010), knowledge transfer is a central element in education and a major concern in improving educational practices, and so knowledge and its transfer could influence vocational commitment. The basic relationship between knowledge transfer and vocational commitment stems from the idea that vocation is affected by learning. As students progress in their educational training, there are numerous knowledge-related elements that can enhance or weaken their vocation. Due to the worldwide trend to extend workplace learning also in higher education, the study of commitment in vocational training is supposed to provide valuable hints for a future-oriented organisation of both educational pathways. Hence, the identification of knowledge transfer-related aspects of vocational education that exert a relevant influence on apprentices' vocational commitment as a prerequisite of reducing students'/apprentices' career change intentions could be a valuable contribution to the literature on vocational behaviour.

Beyond that, studying contemporary career orientations of both young talent and industry professionals becomes paramount for the moderation of high turnover rates that have been an ongoing key concern for the global tourism and hospitality industry (McGinley & Martinez, 2018). Career longevity in hospitality is supposed to become an increasingly vulnerable concept (Mooney et al., 2016). Instead, frequent job moves and even career changes in the course of one's professional life increase (Richardson, 2010). As a result, "new" career concepts characterised by greater independence and individuality in career planning and management have emerged (Gasteiger et al., 2008). One of the most notable ones is the protean career concept (Gubler et al., 2014). At the centre of this concept stands the idea that a person's career is no longer driven by an organisation, but by the employee him-/herself (Hall, 1996). In that sense, the traditional upward career path within a single organisation is getting replaced by often non-linear, multidirectional career steps, for instance in the form of lateral moves within or between organisations (McGinley, 2018; Tolkach and Tung, 2019). The career landscape, thus, has been changing to a more employee-centric career environment (Hall et al., 2018) represented on an individual level by career orientations like the protean one.

With Briscoe's and Hall's (2006) understanding that protean career should be thought of in terms of a career orientation or attitude, it becomes interesting to analyse protean career orientation and its determinants from an individual perspective. A person's attitude is shaped by individual characteristics among other aspects, such as personality traits (Buil et al., 2019). Personality has a long tradition in the study of vocational behaviour (Wille et al., 2010). According to Briscoe et al. (2006) personality is a possible predictor of protean career orientation, and in fact some studies have found correlations between these two variables (Kaspi-Baruch, 2016). Thus, the personality traits of (young) professionals can exert a decisive influence on their career orientation. For studying this influence, the five-personality dimensions of the Big Five model constitute a solid framework. The Big Five or Five-Factor Model, which has gathered sound empirical support across different fields, including the hospitality one, is one of the most popular and widely studied taxonomies of personality traits (González-González et al., 2021; Kaspi-Baruch, 2016). According to the Five-Factor Model, most personality traits can be described in terms of five basic dimensions, namely extraversion, neuroticism, conscientiousness, agreeableness, and openness to experience (McCrae & Costa, 1997).

In the context of the latter dimension – openness to experience – protean careerists display a distinct learning orientation as Hall (2004) found. Individuals with learning orientation keep up learning about a topic and its techniques over a long period of time and gain expertise. Learning orientation, thus, has an impact on knowledge construction and its subsequent application for performing tasks and, ultimately, is important for long-term performance (Jha & Bhattacharyya, 2013). Lifelong learning is essential not only to the individual, but also to the remaking and transformation of the society and the fact of aging populations in most countries with advanced and developing economies makes continuous learning a global concern (Billet, 2013). However, not all employees in the tourism sector are willing to engage in an ongoing, lifetime learning process. This is associated with their level of learning orientation. Differentiating between effective, engaged, and energised learners on the one hand, and passive, dependent and fragile learners on the other, is a relevant topic of study (e.g., Crick et al., 2004). The different degrees of learning orientation can result in the identification of different groups of tourism and hospitality professionals based on this characteristic. From a human resources perspective, it becomes relevant to identify germane patterns or characteristics that inhere employees with these varying degrees of learning

orientation. In terms of a sustainable human resources management, the identification of profiles would allow for preparing the adequate environment for lifelong learning regarding the respective kind of employee and their individual learning orientation.

In accordance with the preceding discussion, the academic literature has dealt with shifting career patterns and trajectories over the last decades (e.g., Baruch & Bozionelos, 2011) and the nature of careers is further evolving (Kaspi-Baruch, 2016). Increasing career instability due to labour shortages in a range of professions, including the ones in tourism and hospitality (e.g., Mooney & Ryan, 2009; Richardson, 2010), individuals' transforming career attitudes that are characterised by greater degrees of flexibility, self-direction, value and purpose orientation (e.g., Hall et al., 2018), and the fundamental need for continuous knowledge enhancement (Cuffy et al., 2012) are integral features of contemporary careers. As a result, new career models and terms have evolved in the literature as alternative explanations for what has occurred in the wider social, technological, and political environment. Sullivan & Baruch (2009) note that both the growth and intensity of this development in career studies have been striking (Sullivan & Baruch, 2009). At the same time, Baum et al. (2016) lament that the tourism workforce remains critically under-researched.

The challenges identified in the provision of contemporary learning and career development strategies and environments in tourism and hospitality firms as well as in educational institutions indicate the existence of some research gaps in the academic literature. These research gaps are the basis for the objectives of this doctoral research. In particular, the goals of the doctoral dissertation are the following ones:

1. To identify knowledge-transfer determinants of tourism and hospitality apprentices' vocational commitment.
2. To identify personality traits that influence protean career orientation of tourism and hospitality graduates.
3. To explore profiles of tourism and hospitality graduates based on their learning orientation as an approach to lifelong learning and obtain career-related patterns to characterise the identified groups.

The structure of the doctoral dissertation aims to achieve those three goals. The work comprises seven chapters/sections, including this introductory section (Chapter I) and the general conclusions in Chapter VI. Chapter II addresses the general conceptual framework with the central topics of this work. Accordingly, that chapter presents a literature review of vocational commitment, protean career, and lifelong learning linked to learning orientation in order to present the introductory theoretical foundations of contemporary careers in the tourism and hospitality industries.

Chapters III, IV and V are presented in the format of scientific articles and comprise the specific theoretical and empirical aspects developed to allow for achieving the three objectives of the doctoral dissertation. Chapter III deals with career change of young talent and the influence of knowledge transfer on vocational commitment, based on a study of hospitality apprentices. Because of education's close linkage to knowledge and its transfer, the knowledge-based view forms the underlying theoretical concept of this study. Due to the nature of the dual system of vocational education both academic sources and firm sources are analysed.

Chapter IV focuses on the study of the impact of tourism and hospitality professionals' personality traits on their protean career orientation. By applying the framework of the Five-Factor model of personality, an in-depth analysis of tourism and hospitality management alumni sheds light on the relationship between personality and protean career as a neo-career orientation.

In Chapter V, a study of the existence of groups of tourism and hospitality management graduates based on their willingness to engage in a continuous, lifelong learning process is conducted. To this end, their level of learning orientation is analysed. Moreover, relevant career-related patterns of the groups identified based on sociodemographic characteristics, protean career orientation, risk aversion, and personality traits are determined.

A final section of this work (Chapter VII) presents a summary of the thesis' content in Spanish, including the goals and conclusions of the research.

References

Baruch, Y., & Bozionelos, N. (2011). Career issues. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Volume 2: Selecting & Developing Members of the Organization, pp. 67-113.

- Baum, T., Cheung, C., Kong, H., Kralj, A., Mooney, S., Nguyễn Thị Thanh, H., Ramachandran, S., Dropulić Ruzić, M. & Siow, M. L. (2016). Sustainability and the tourism and hospitality workforce: A thematic analysis. *Sustainability*, 8, 809, 1-21.
- Becheikh, N., Ziam, S., Idrissi, O., Castonguay, Y., & Landry, R. (2010). How to improve knowledge transfer strategies and practices in education? Answers from a systematic literature review. *Research in higher education journal*, 7, 1-21.
- Billett, S. (2010). The perils of confusing lifelong learning with lifelong education. *International journal of lifelong education*, 29(4), 401-413.
- Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of occupational and organizational psychology*, 76(4), 469-488.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 4-18.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 30-47.
- Buil, I., Martínez, E. and Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: the role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75.
- Chan, S. H., & Kuok, O. M. (2011). A study of human resources recruitment, selection, and retention issues in the hospitality and tourism industry in Macau. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 10(4), 421-441.
- Chin, W. S., & Rasdi, R. M. (2014). Protean career development: Exploring the individuals, organizational and job-related factors. *Asian Social Science*, 10(21), 203-215.
- Clarke, M. (2013). The organizational career: Not dead but in need of redefinition. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(4), 684-703.
- Crick, R. D., Broadfoot, P., & Claxton, G. (2004). Developing an effective lifelong learning inventory: The ELLI project. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 11(3), 247-272.
- Cuffy, V., Tribe, J., & Airey, D. (2012). Lifelong learning for tourism. *Annals of Tourism Research*, 39(3), 1402-1424.

- De Vos, A., & Van der Heijden, B. I. (2017). Current thinking on contemporary careers: the key roles of sustainable HRM and sustainability of careers. *Current opinion in environmental sustainability*, 28, 41-50.
- Gasteiger, R. M., Kaschube, J., & Briscoe, J. P. (2008). Linking protean career orientation, personality attributes, and motivation: Implications for the workplace. *Research contributions to personality at work*, 115-136.
- González-González, T., García-Almeida, D. J., & Viseu, J. (2021). Frontline employee-driven change in hospitality firms: an analysis of receptionists' personality on implemented suggestions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(12), 4439-4459.
- Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 23-40.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of management perspectives*, 10(4), 8-16.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 1-13.
- Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2018). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 129-156.
- Heskett, J. L., Jones, T. O., Loveman, G. W., Sasser, W. E., & Schlesinger, L. A. (1994). Putting the service-profit chain to work. *Harvard business review*, 72(2), 164-174.
- Jha, S., & Bhattacharyya, S. S. (2013). Learning orientation and performance orientation: Scale development and its relationship with performance. *Global Business Review*, 14(1), 43-54.
- Kaspi-Baruch, O. (2016). Motivational orientation as a mediator in the relationship between personality and protean and boundaryless careers. *European Management Journal*, 34(2), 182-192.
- Kusluvan, S., & Kusluvan, Z. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism management*, 21(3), 251-269.

- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person and work-related variables. *Journal of applied psychology*, 85(5), 799-811.
- Li, C. S., Goering, D. D., Montanye, M. R., & Su, R. (2022). Understanding the career and job outcomes of contemporary career attitudes within the context of career environments: An integrative meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 286-309.
- Madera, J. M., Dawson, M., Guchait, P., & Belarmino, A. M. (2017). Strategic human resources management research in hospitality and tourism: A review of current literature and suggestions for the future. *International journal of contemporary hospitality management*, 29(1), 48-67.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American psychologist*, 52(5), 509-516.
- McGinley, S. P. (2018). Shifting patterns: How satisfaction alters career change intentions. *International journal of hospitality management*, 74, 202-213.
- McGinley, S. P., & Martinez, L. (2018). The moderating role of career progression on job mobility: A study of work–life conflict. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 42(7), 1106-1129.
- Mello, J. A. (2010). Strategizing strategic human resource management. *Journal of Human Resources Education*, 4(3), 22-28.
- Mercer, N. (1995). *The guided construction of knowledge: Talk amongst teachers and learners*. Multilingual matters.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538-551.
- Mooney, S. K., Harris, C., & Ryan, I. (2016). Long hospitality careers—a contradiction in terms?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(11), 2589-2608.
- Mooney, S., & Ryan, I. (2009). A woman's place in hotel management: upstairs or downstairs?. *Gender in Management: An International Journal*, 24(3), 195-210.
- Richardson, S. (2010). Generation Y's perceptions and attitudes towards a career in tourism

- and hospitality. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 9(2), 179-199.
- Richardson, S. (2009). Undergraduates' perceptions of tourism and hospitality as a career choice. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 382-388.
- Rodrigues, R., Butler, C. L., & Guest, D. (2019). Antecedents of protean and boundaryless career orientations: The role of core self-evaluations, perceived employability and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 1-11.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571.
- Tolkach, D., & Tung, V. W. S. (2019). Tracing hospitality and tourism graduates' career mobility. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(10), 4170-4187.
- Walsh, K., & Taylor, M. S. (2007). Developing in-house careers and retaining management talent: What hospitality professionals want from their jobs. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 48(2), 163-182.
- Wille, B., De Fruyt, F., & Feys, M. (2010). Vocational interests and Big Five traits as predictors of job instability. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 547-558.
- Wringe, C. (2009). Teaching learning and discipleship: Education beyond knowledge transfer. *Journal of Philosophy of Education*, 43(2), 239-251.
- Yang, Z., & Dong, Z. (2013). Countermeasures and interpretation: operation for vocational schools based on marketing perspective. In *Proceedings of the 2013 International Conference on Information, Business and Education Technology* (ICIBET 2013). Atlantis Press.
- Young, M. (2013). Overcoming the crisis in curriculum theory: A knowledge-based approach. *Journal of curriculum studies*, 45(2), 101-118.

SUMMARY IN SPANISH – RESUMEN EN ESPAÑOL

RESUMEN EN ESPAÑOL

Objetivos

Las carreras profesionales son un elemento central en la vida laboral de cualquier individuo, así como en la realidad organizativa y social (Baruch & Bozionelos, 2011; Iellatchitch et al., 2003). La cuestión de cómo se desarrollan las carreras profesionales sigue siendo primordial para académicos y profesionales. En este sentido, las carreras profesionales contemporáneas se ven afectadas por la globalización, la evolución demográfica, la digitalización y muchos otros aspectos de una nueva era económica. Las actitudes profesionales contemporáneas, el compromiso vocacional y un proceso de aprendizaje continuo a lo largo de toda la vida se convierten así en elementos cruciales en términos de trayectorias y modelos profesionales actuales. Con respecto a las carreras profesionales y el empleo en las industrias del turismo y la hostelería, es necesario considerar algunas particularidades adicionales en términos de naturaleza y características. Así, las cuestiones relacionadas con la atracción y la retención de personal valioso en los sectores del turismo y la hostelería se consideran complejas (Richardson, 2009), y hay muchos retos que abordar. Las empresas turísticas y hosteleras necesitan urgentemente agilidad y flexibilidad organizativa (Baum, 2015) combinadas con estrategias de recursos humanos con visión de futuro.

Los retos identificados en relación con las tendencias de los recursos humanos y las trayectorias y patrones de carrera de los individuos señalan algunas lagunas de investigación en la literatura académica y son la base de los objetivos de esta investigación doctoral. De forma más específica, los objetivos de la tesis doctoral son los siguientes:

1. Identificar los determinantes de la transferencia de conocimiento en el compromiso vocacional de los aprendices de turismo y hostelería.
2. Analizar la influencia potencial de las dimensiones de personalidad de las personas cualificadas en turismo y hostelería en su orientación profesional proteica.
3. Explorar los perfiles de los graduados en turismo y hostelería en función de su orientación de aprendizaje como elemento asociado al aprendizaje continuo y obtener patrones relacionados con la carrera profesional para caracterizar los grupos identificados.

Resumen de la tesis

Este trabajo explora las carreras profesionales contemporáneas en las industrias del turismo y la hostelería a través del análisis del compromiso vocacional de los jóvenes profesionales, la orientación proteica de la carrera y el aprendizaje a lo largo de la vida. Un principio fundamental de la "nueva carrera profesional" es el hecho de que la vida laboral de un individuo ya no está vinculada a una única organización (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Rousseau, 1998). En su lugar, la movilidad profesional y los cambios de carrera se han convertido en fenómenos comunes (Rousseau, 1998; Savickas, 2012). En el contexto de las carreras profesionales contemporáneas, los profesionales deben tener una orientación al aprendizaje continuo, ser capaces de trabajar y de comprometerse con una empresa durante un determinado período de tiempo, así como mostrar un carácter profesional en la realización de un trabajo emocional y, al mismo tiempo, ser capaces de adaptarse rápidamente a los cambios (Savickas, 2012). Este nuevo tipo de realidad ha dado lugar a la conceptualización de varios términos novedosos en la carrera profesional, como el que hace referencia a la carrera proteica. Este trabajo, por lo tanto, estudia la orientación profesional proteica de los graduados en turismo y hostelería y, en concreto, la posible influencia de la personalidad en esta orientación profesional emergente. Además, el compromiso vocacional representa un concepto central para comprender el desarrollo de la carrera de un individuo y los comportamientos, actitudes y elecciones relacionados (Blau, 1988; Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Mowday et al., 1979). Por consiguiente, este trabajo analiza los posibles determinantes de la pasión profesional de los jóvenes talentos que acaban de incorporarse al sector, en particular de los aprendices de formación profesional. Además, el trabajo aborda el impacto de la orientación al aprendizaje en las actividades de aprendizaje permanente de los titulados en turismo y hostelería.

Como base conceptual genérica, se revisa la literatura académica sobre carreras profesionales y el empleo, el compromiso vocacional, la carrera proteica y el aprendizaje a lo largo de la vida conectándolo con la orientación al aprendizaje. Además, se han desarrollado marcos teóricos específicos para abordar de forma diferenciada los objetivos de la investigación y las hipótesis de investigación derivadas de los mismos.

En cuanto al planteamiento metodológico del trabajo, los objetivos de la tesis doctoral se abordan empíricamente con una encuesta a aprendices de hostelería en Baviera (Alemania), y con otra encuesta a personas cualificadas en turismo y dirección de empresas

turísticas de la Universidad de Ciencias Aplicadas de Múnich. Los datos cuantitativos recogidos se analizan con técnicas estadísticas univariantes, bivariantes y multivariantes.

Los resultados del estudio ponen de relieve la influencia de la educación en el comportamiento profesional de los jóvenes profesionales, especialmente en su compromiso vocacional. El compromiso vocacional de los aprendices se ve afectado tanto por los aspectos académicos como por los laborales del sistema dual de formación profesional. Además, los resultados de este estudio revelan que la personalidad tiene un impacto significativo en las orientaciones profesionales contemporáneas, como la proteica. Así, la extraversión, la meticulosidad, el neuroticismo y la apertura a la experiencia influyen en la orientación profesional proteica de los titulados en turismo y hostelería. Además, los resultados del estudio muestran la existencia de tres grupos de egresados en turismo y dirección de empresas turísticas en función de su grado de orientación al aprendizaje. Los perfiles obtenidos ayudan a descubrir patrones relacionados con la carrera profesional para caracterizar los grupos identificados.

Estos resultados permiten realizar interesantes contribuciones en dos niveles: implicaciones teóricas relacionadas con el desarrollo del campo académico de la investigación de la carrera profesional, e implicaciones prácticas basadas en recomendaciones a los responsables de recursos humanos, a los directivos de las empresas turísticas y hosteleras, y a los directivos de centros educativos.

Conclusiones generales

Esta tesis doctoral ha explorado las carreras profesionales contemporáneas en las industrias del turismo y la hostelería a través del análisis del compromiso vocacional de los jóvenes profesionales, la orientación profesional proteica y el aprendizaje a lo largo de la vida. Los entornos profesionales se han vuelto cada vez más volátiles e inciertos, por lo que los actores del ecosistema profesional se ven obligados a adaptarse con flexibilidad a las circunstancias y necesidades cambiantes al objeto de lograr la empleabilidad a largo plazo desde una perspectiva individual, una ventaja competitiva sostenible desde un punto de vista organizativo, y un alumnado y una mano de obra bien formados desde el punto de vista educativo y del mercado laboral. Además, el tradicional reto de retener a los trabajadores cualificados en los sectores del turismo y la hostelería ha llegado a su punto álgido y exige la creación de entornos profesionales que satisfagan especialmente las necesidades y los deseos de su futura mano de obra. En el contexto de los modelos y trayectorias profesionales

actuales, el compromiso vocacional de los jóvenes profesionales, su orientación profesional proteica y su participación en actividades de aprendizaje continuo a lo largo de toda la vida se han convertido en características fundamentales.

El análisis teórico de este trabajo se basa en la revisión de la literatura académica y ha puesto de relieve la creciente inestabilidad profesional en las industrias del turismo y la hostelería debido a la escasez de mano de obra y a la transformación de las actitudes profesionales de los individuos. Estas últimas se caracterizan por un mayor grado de flexibilidad, autodirección, orientación hacia valores y la necesidad prioritaria de mejorar continuamente los conocimientos. Con carreras cada vez más permeables, la dedicación de un profesional a trabajar en el sector, es decir, su compromiso vocacional, evoluciona de forma mucho más dinámica. Afrontar los cambios en estas actitudes y modelos profesionales desde la perspectiva de los recursos humanos es especialmente difícil en el sector del turismo y la hostelería, ya que en ellos se observa una falta de estrategias globales avanzadas de recursos humanos. Además, las particularidades específicas del sector en lo que respecta a la naturaleza y las características de las carreras profesionales y el empleo dificultan la labor de los recursos humanos en él. Sin embargo, la creciente importancia de las carreras autodirigidas e impulsadas por valores puede constituir una oportunidad sin precedentes para las empresas del sector turístico y hostelero. La responsabilidad compartida en la promoción profesional, el creciente significado de los valores y el compromiso personales y el deseo de mejorar continuamente los conocimientos pueden contribuir a una mayor calidad del servicio y, por consiguiente, a la satisfacción y fidelidad de los clientes. Así pues, la intensidad de mano de obra en la prestación de productos y servicios en las industrias del turismo y la hostelería puede pasar de ser un reto a convertirse en una oportunidad, ya que la cooperación del empleado en la prestación de un servicio es una característica indispensable para ofrecer niveles de alta calidad. La cuestión de cómo mejorar la dedicación de los empleados, la agencia de carrera (entendida como su discrecionalidad y autodirección) y el conocimiento ocupacional hace que el compromiso vocacional de los profesionales, la orientación proteica de la carrera y la participación en actividades de aprendizaje continuo sean conceptos importantes, especialmente en el caso de los jóvenes profesionales que acaban de iniciar su carrera en el sector y a los que se quiere retener de forma duradera.

Los resultados empíricos de esta tesis doctoral se han obtenido con el fin de cumplir sus tres objetivos formales. Respecto al primer objetivo relacionado con el compromiso profesional, se han encontrado varios determinantes del compromiso profesional de los

aprendices de turismo y hostelería (como representantes de los jóvenes talentos del sector) en el sistema educativo dual que combina educación y prácticas laborales intensas. En primer lugar, la satisfacción del aprendiz con la formación en el centro educativo como factor determinante de su compromiso profesional pone de relieve la relevancia de la parte escolar en el sistema educativo basado en el aprendizaje, en este caso llamado sistema dual. Este sistema concede la misma importancia al aprendizaje en la escuela y al impulsado en el lugar de trabajo. La importancia de la experiencia de aprendizaje en la escuela ilustra el papel de la educación como mecanismo principal en la formación del compromiso profesional de los jóvenes profesionales. En segundo lugar, la parte ocupacional, es decir, no educativa, de este sistema educativo dual también influye en el compromiso profesional del aprendiz, pues se pusieron de manifiesto dos factores determinantes. En primer lugar, la existencia de un mentor o un individuo profesional en la organización que guiará al aprendiz en el proceso de aprendizaje en el lugar de trabajo, lo que probablemente subraye el impacto de las influencias sociales y las características situacionales en el compromiso vocacional. El segundo aspecto relevante en el entorno profesional es un sistema personalizado de formación dentro de la empresa, que aboga por la importancia de unos conocimientos profesionales específicos, en lugar de generales o redundantes. Por último, se constató que el sexo del aprendiz influye en el mantenimiento de su vocación. Este hallazgo pone de relieve que la carrera profesional es una construcción de género, en la que este está imbricado en la estructura, las funciones y el significado social de la carrera profesional.

En cuanto al segundo objetivo de este trabajo, relacionado con la posible influencia de los rasgos de personalidad de los egresados en turismo y hostelería en su orientación profesional proteica, el enfoque metodológico y los resultados que se exponen a continuación han demostrado que cuatro de las cinco dimensiones de la personalidad del modelo de los Cinco Grandes influyen en la orientación profesional proteica de estos profesionales. Este resultado refuerza la hipótesis de que los factores individuales contribuyen a conformar una actitud proteica hacia la carrera profesional. Aunque no se halló una relación significativa entre la simpatía de los titulados universitarios y su orientación profesional proteica, se observó que la extraversión, la meticulosidad, el neuroticismo y la apertura a la experiencia ejercían una influencia relevante en esta orientación profesional. Esta última mostró la mayor influencia de las Cinco Grandes sobre la orientación proteica de los individuos, lo que probablemente subraya la gran importancia de la capacidad para afrontar situaciones ambiguas en los entornos laborales y profesionales contemporáneos. La influencia

significativa de la extraversión en la carrera profesional proteica dentro de la dimensión de flexibilidad puede subrayar la noción de movimientos profesionales "no tan fáciles de identificar" en el contexto de las carreras profesionales contemporáneas, teniendo en cuenta la asociación con redes más amplias de los extravertidos. Se supone que la influencia significativa de la meticulosidad en la dimensión de responsabilidad de la orientación profesional proteica pone de relieve los comportamientos orientados a objetivos y logros de los profesionales contemporáneos, que son especialmente beneficiosos para la organización que los emplea. Por último, la estabilidad emocional se ha identificado como otra dimensión relevante de la personalidad en este trabajo, ya que se supone que los titulados en turismo y hostelería con un alto nivel en este rasgo son empleados extremadamente resistentes al estrés, tranquilos y de temperamento equilibrado. Además de los rasgos de personalidad, el sexo y la experiencia laboral de los titulados influyen en su orientación profesional. Este resultado demuestra una vez más que la carrera profesional es un constructo de género y, además, que las actitudes, por ejemplo, las directamente relacionadas con la carrera profesional, pueden cambiar con el tiempo, ya que se comprobó que los titulados con poca experiencia laboral muestran un alto nivel en la dimensión de responsabilidad de la carrera profesional proteica, mientras que en el caso de la dimensión de flexibilidad son los titulados con mucha experiencia laboral los que muestran un alto nivel.

En el contexto del tercer objetivo de la tesis doctoral, se ha constatado la existencia de grupos de egresados en función de su nivel de orientación al aprendizaje. El resultado inicial de dicha taxonomía es el reconocimiento de la presencia de un grupo de titulados que no están dispuestos a comprometerse en un proceso de aprendizaje continuo y permanente. Además, en la categoría más amplia de titulados en turismo y hostelería que sí se implican en un proceso de aprendizaje continuo, es posible observar un nivel variable de orientación al aprendizaje. Algunos individuos pueden ser descritos como *superaprendedores*, mostrando niveles excepcionalmente altos de todas las características de la orientación al aprendizaje. La mayoría restante de los antiguos alumnos pueden describirse como personas con una orientación media hacia el aprendizaje, aunque con una tendencia hacia el alto nivel de los *superaprendedores*. En cuanto a los patrones asociados a los grupos identificados en función de su orientación al aprendizaje, la orientación profesional proteica, la aversión al riesgo y los distintos rasgos de personalidad permiten identificar variaciones en los tres grupos. Los profesionales con orientación proteica que puntúan alto tanto en la dimensión de responsabilidad como en la de flexibilidad de esta orientación profesional encuentran más placer en el aprendizaje que sus homólogos no proteicos, lo que subraya el enfoque

autodeterminado y flexible de los individuos con orientación proteica respecto al desarrollo de su carrera profesional. En cuanto a la aversión al riesgo, los antiguos alumnos aventureros disfrutaban más aprendiendo que los que tienen aversión al riesgo, lo que pone de relieve la importancia de dar a los empleados aventureros la libertad de descubrir su propio camino a la hora de completar las tareas relacionadas con el trabajo. Por último, cuatro de las cinco dimensiones de personalidad del Modelo de los Cinco Factores muestran una relación relevante con la orientación media al aprendizaje de los tres grupos de antiguos alumnos, lo que implica la pertinencia de estudiar las diferencias individuales en términos de aprendizaje desde la perspectiva de la psicología de la personalidad. No se ha encontrado relación entre la pertenencia a los grupos de orientación al aprendizaje identificados y las características sociodemográficas, lo que indica que variables sociodemográficas como las utilizadas en este trabajo no son relevantes para observar patrones en las categorizaciones planteadas.

Los hallazgos obtenidos en el desarrollo de esta tesis aportan contribuciones teóricas y prácticas. Las principales implicaciones conceptuales que se han derivado de este trabajo hacen referencia a la naturaleza cambiante del entorno de la carrera profesional incluyendo el contrato psicológico, la importancia de los aspectos relacionados con la transferencia de conocimientos en relación con el comportamiento vocacional, la relevancia de aspectos constantes y duraderos como los rasgos de personalidad en el estudio de las orientaciones profesionales contemporáneas, la identificación de perfiles y patrones que caracterizan los diferentes grados de disposición al aprendizaje de los profesionales, y la creación de mayores interdependencias entre las diferentes corrientes de investigación dentro del campo de la investigación de la carrera profesional.

Las principales implicaciones prácticas obtenidas en este trabajo se centran en la propuesta de que las instituciones educativas y los gestores de recursos humanos de las industrias del turismo y la hostelería deberían aprovechar el compromiso vocacional de los jóvenes talentos, fomentar proactivamente los factores que mejoran el compromiso de los profesionales con su vocación y tener en cuenta la extraversión, la concienciación, la estabilidad emocional, la apertura a la experiencia y la orientación hacia el aprendizaje permanente de los empleados para seguir siendo empleadores atractivos y competitivos en los entornos profesionales contemporáneos. Más concretamente, estas contribuciones prácticas se traducen en recomendaciones sobre la educación y formación profesional de los aprendices, incluido el aprendizaje en el lugar de trabajo, el reclutamiento y la selección de nuevos empleados, el diseño de los puestos de trabajo y la asignación de tareas, los entornos de

aprendizaje, las estrategias organizativas de formación y desarrollo, y el estilo de liderazgo y las relaciones directivas.

Referencias

- Baruch, Y., & Bozionelos, N. (2011). Career issues. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Volume 2: Selecting & Developing Members of the Organization, pp. 67-113.
- Baum, T. (2015). Human resources in tourism: Still waiting for change?—A 2015 reprise. *Tourism Management*, 50, 204-212.
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of vocational behavior*, 32(3), 284-297.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological bulletin*, 131(2), 241-259.
- Iellatchitch, A., Mayrhofer, W., & Meyer, M. (2003). Career fields: a small step towards a grand career theory?. *International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 728-750.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Richardson, S. (2009). Undergraduates' perceptions of tourism and hospitality as a career choice. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 382-388.
- Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 217-233.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19.