



**UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO**

**DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICO  
ADMINISTRATIVAS**

**La inserción laboral de los jóvenes egresados de las  
Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Chetumal,  
Quintana Roo**

**TESIS**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:**

**LICENCIADO EN SISTEMAS COMERCIALES**

**PRESENTA:**

Paloma Eunice Canul Cruz

Andy Fernando Ávila Gómez

**DIRECTOR:**

**DR. JOSÉ LUIS ESPARZA AGUILAR**

**Mayo de 2019**



**UNIVERSIDAD DE  
QUINTANA ROO  
CONTROL ESCOLAR  
TITULACIONES**



**Universidad de  
Quintana Roo**

**Division de Ciencias Sociales y  
Económico Administrativas**



# UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

División de Ciencias Sociales y Económico Administrativas

La inserción laboral de los jóvenes egresados de las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Chetumal, Quintana Roo

Presenta: Paloma Eunice Canul Cruz y Andy Fernando Ávila Gómez

Tesis elaborada bajo la supervisión del comité del programa de Licenciatura y aprobada como requisito para obtener el grado de:

LICENCIADO (A) EN SISTEMAS COMERCIALES  
COMITÉ DE TESIS

DIRECTOR: \_\_\_\_\_

Dr. José Luis Esparza Aguilar

ASESOR TITULAR: \_\_\_\_\_

Dr. José Luis Zapata Sánchez

ASESOR TITULAR: \_\_\_\_\_

Dr. Francisco Javier Güemez Ricalde

ASESOR SUPLENTE: \_\_\_\_\_

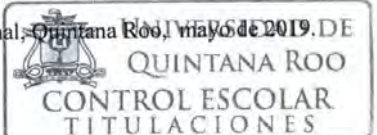
Mtra. Mayra Josefa Barradas Viveros

ASESOR SUPLENTE: \_\_\_\_\_

Dra. Nancy Angelina Quintana García



Chetumal, Quintana Roo, mayo de 2019. DE



## **RESUMEN**

Autor(es): Paloma Eunice Canul Cruz

Andy Fernando Ávila Gómez

Título: La inserción laboral de los jóvenes egresados de las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Chetumal, Quintana Roo

Institución: Universidad de Quintana Roo.

Grado: Licenciatura en Sistemas Comerciales.

Año: 2019

El objetivo del presente trabajo de tesis es identificar cuáles son los factores que limitan la inserción laboral de los jóvenes egresados de las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Chetumal, Quintana Roo.

## DEDICATORIA

A Dios como primer motivo de superación por ser nuestra roca de fortaleza y permitirnos vivir cada día con pasión, por guiarnos en todos nuestros caminos y fortalecer nuestros corazones y espíritus cuando más lo necesitamos, y dotarnos de entendimiento e iluminar nuestras mentes. Pero sobre todo por habernos puesto a personas que han sido nuestro soporte y compañía durante este trayecto de estudio y dedicación.

A nuestros padres por todo el apoyo tanto moral como económico, por las enseñanzas y el cariño con el que siempre estuvieron ahí para nosotros por la confianza que no menguará y por el inmenso amor que nos demuestran día con día y por lo cual es vital en todo nuestro esfuerzo y desempeño para lograr nuestras metas personales.

A mis abuelitos que han estado para mí en todo momento y me han dado su amor incondicional pequeña. Por la confianza que depositaron en mí y por su gran amor el cual me ayuda a trascender en mi vida personal.

A nuestros familiares por su cariño, tiempo y enseñanzas que han influido de manera directa en nuestra realización como personas y que han formado un carácter con valores como la tenacidad y perseverancia para continuar día con día esforzándonos para un mejor desempeño escolar.

A nuestros amigos que estuvieron para apoyarnos emocionalmente cuando más los necesitamos en una etapa que comenzó y concluye con dejando memorias inolvidables y otras por cosechar. Por sus consejos que nos hicieron crecer en el aspecto personal haciendo de este proceso algo fácil y agradable.

**Paloma Canul  
Andy Ávila**

## **AGRADECIMIENTOS**

A nuestro director Dr. José Luis Esparza Aguilar por sus enseñanzas y motivación y a nuestros asesores el Dr. Francisco Javier Güemez Ricalde y el Dr. José Luis Zapata Sánchez por su tiempo y consejos para desarrollar y presentar esta tesis, que sin ellos esto no fuera posible.

A todos nuestros profesores que contribuyeron con sus enseñanzas y consejos en nuestra formación académica y profesional y a nuestro futuro en una inserción laboral exitosa con sus clases y con su desempeño como profesores que nos hicieron personas responsables.

A nuestros compañeros de clases que hicieron de la universidad algo inolvidable y estuvieron siempre a nuestro lado apoyándonos mutuamente en nuestra formación profesional y con quienes formamos una amistad junto con ellos que trascenderá de manera personal y académica.

A nuestra familia que estuvieron ahí siempre para nosotros y que nos apoyaron desde el principio hasta el fin, y por darnos los consejos para seguir y el impulso para nunca rendirnos.

Y a todas aquellas personas que no recompensamos en este momento, pero estuvieron ahí cuando los necesitamos.

**Paloma Canul  
Andy Ávila**

## ÍNDICE

Introducción.....	10
Justificación.....	11
Objetivo general.....	12
Objetivos particulares.....	12
Antecedentes.....	12
<b>CAPÍTULO 1: LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y EL MERCADO LABORAL.....</b>	<b>15</b>
1.1 La educación en México.....	15
1.2 La educación superior en México.....	16
1.3 Los jóvenes egresados de educación superior.....	17
1.4 El mercado laboral en México.....	19
1.5 El desempleo en México.....	21
<b>CAPÍTULO 2. LA INSERCIÓN LABORAL EN MÉXICO.....</b>	<b>24</b>
2.1 Teorías que explican la inserción laboral.....	24
2.2 Los Jóvenes y la inserción laboral en América Latina.....	26
2.3 Estadísticas de la inserción laboral en México.....	28
2.4 Principales fuentes de la inserción laboral.....	30
2.5 Factores que afectan la inserción laboral.....	32
2.6 Mejora de vida en una inserción laboral exitosa.....	33
<b>CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>35</b>
3.1 tipo de investigación.....	35
3.2 población y muestra.....	36
3.3 hipótesis.....	36
3.4 metodos, fuentes y tecnicas de recolección de datos.....	37
3.5Procesamiento de datos.....	38
3.6 Análisis e interpretación de la información.....	38
<b>CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>40</b>
4.1 Análisis Descriptivo.....	40
4.2 Análisis estadístico multivariante.....	64
4.3 Estrategias para una inserción laboral exitosa.....	69
RECOMENDACIONES.....	71

CONCLUSIONES.....	72
LIMITACIONES .....	73
BIBLIOGRAFÍA .....	74
ANEXOS .....	78
ANEXO 1. ENCUESTA .....	78

## Índice de Cuadros

<b>Cuadro 1.</b> Teorías que explican la inserción laboral .....	25
--	----

## Índice de Gráficos

<b>Gráfica 1.</b> Participación en el mercado laboral .....	20
<b>Gráfica 2.</b> Tasa de desocupación de octubre 2018 .....	22
<b>Gráfica 3.</b> Niveles de búsqueda de trabajo de la población joven sin trabajo y total por sexo y edad en México.....	30
<b>Gráfica 4.</b> Edad de los egresados .....	40
<b>Gráfica 5.</b> Sexo de los egresados.....	41
<b>Gráfica 6.</b> Universidades e Institutos .....	42
<b>Gráfica 7.</b> Programa educativo (carrera) .....	43
<b>Gráfica 8.</b> Promedio general de la carrera.....	44
<b>Gráfica 9.</b> Estado fundamental .....	48
<b>Gráfica 10.</b> Tiempo que el egresado lleva buscando empleo .....	49
<b>Gráfica 11.</b> Sueldo mensual de los jóvenes egresados que trabajan .....	50
<b>Gráfica 12.</b> Factores sociales que influyen en la inserción laboral (Edad) .....	51
<b>Gráfica 13.</b> Factores sociales que influyen en la inserción laboral (Sexo).....	52
<b>Gráfica 14.</b> Factores sociales que influyen en la inserción laboral (Titulo obtenido) .....	53
<b>Gráfica 15.</b> Factores sociales que influyen en la inserción laboral (Formación complementaria).....	54
<b>Gráfica 16.</b> Factores sociales que influyen en la inserción laboral (Estudios de posgrado) .....	55
<b>Gráfica 17.</b> Factores sociales que influyen en la inserción laboral (Inexperiencia) .....	56
<b>Gráfica 18.</b> Factores sociales que influyen en la inserción laboral (Cualidades o habilidades personales) .....	57
<b>Gráfica 19.</b> Factores sociales que influyen en la inserción laboral (Origen social o familiar) .....	58
<b>Gráfica 20.</b> Factores sociales que influyen en la inserción laboral (Discriminación) .....	59
<b>Gráfica 21.</b> Factores sociales que influyen en la inserción laboral (Pocos empleos) .....	60
<b>Gráfica 22.</b> Factores sociales que influyen en la inserción laboral (Desconfianza de parte de los empleadores).....	61
<b>Gráfica 23.</b> Factores económicos que influyen en la inserción laboral (Competencia laboral) .....	62
<b>Gráfica 24.</b> Factores económicos que influyen en la inserción laboral (Desarrollo económico de la región) .....	63
<b>Gráfica 25.</b> Factores económicos que influyen en la inserción laboral (Salario)...	64



## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Instituciones Nivel Superior en México .....	16
<b>Tabla 2.</b> Competencias-habilidades que posee el egresado en idiomas .....	45
<b>Tabla 3.</b> Competencias-habilidades que posee el egresado en informática y nuevas tecnologías. ....	45
<b>Tabla 4.</b> Competencias-habilidades que posee el egresado en personalidad y habilidades sociales .....	46
<b>Tabla 5.</b> Competencias-habilidades que posee el egresado en su capacidad de gestión y planeación.....	46
<b>Tabla 6.</b> Competencias-habilidades que posee un egresado para trabajar en equipo .....	47
<b>Tabla 7.</b> Competencias-habilidades que posee un egresado en la formación de la universidad/institución .....	47
<b>Tabla 8.</b> Comparación de medias factores sociales y económicos por IES.....	65
<b>Tabla 9.</b> ANOVA de un factor (IES) .....	66
<b>Tabla 10.</b> ANOVA de un factor (programa educativo).....	67

## Introducción

Desde el inicio de la era moderna, la inserción laboral en los jóvenes marca un antes y un después en sus vidas ya que representa un elemento clave para pasar a la vida adulta, dado que los ingresos propios generan la base material para disminuir y en un futuro eliminar la dependencia económica respecto de los padres o tutores y así poder tener un hogar propio.

La competencia entre los egresados por querer obtener un empleo tanto en empresas de gobierno como en empresas privadas ha traído diferentes consecuencias que afectan a la inserción laboral, en la actualidad el mundo laboral exige una mayor preparación y calidad en los conocimientos que el egresado adquiere durante su carrera profesional. Se podría definir al trabajo como piedra angular en la integración social y económica, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y principalmente el motor del progreso material.

Si bien los cambios sociales, económicos, culturales e incluso ambientales han redefinido la perspectiva propia de muchos jóvenes respecto al papel de un trabajo en relación con otras actividades y aspectos de la vida la inserción laboral es un factor decisivo en su calidad de pauta cultural y también como aspiración de la gran mayoría de los jóvenes.

El presente trabajo busca determinar los factores que inhiben o limitan la inserción a un empleo formal de los jóvenes egresados de las instituciones de educación superior de Chetumal, dicho análisis se realiza con base a un estudio realizado a través de encuestas a un grupo de egresados de diferentes licenciaturas e ingenierías.

Distintas fuentes de información coinciden en que en México contar con estudios de nivel superior no es garantía para encontrar un trabajo formal, a pesar de esto el gobierno mexicano implementa y apuesta por diferentes programas y convenciones en los cuales un egresado se adhiera a la sociedad y a la economía del país de forma rápida y permanente. Aún con reformas educativas que mejoran

la calidad en la educación de los estudiantes la ausencia de oferta laboral hace que muchos de estos pierdan la esperanza de contar con un empleo formal.

El desempleo y otras deficiencias laborales se encuentran entre los problemas que más inquietan a la población Quintanarroense y es rara la campaña laboral en la cual no anuncien una significativa generación de nuevos empleos como una de sus principales metas.

La universidad de Quintana Roo tiene como objetivo formar profesionistas con una calidad educacional para ser los líderes y emprendedores del futuro preparados para enfrentar la competitividad generada por la situación del país, el sistema educativo actual está considerado apropiado para satisfacer la demanda en el ámbito laboral con relación a lo que el estudiante adquiere durante su formación académica, muestra de ello es la inserción y participación de distintos egresados en diferentes proyectos.

## Justificación

El enfoque principal de este estudio es conocer cuáles son los factores que influyen para que los individuos egresados de una universidad de la ciudad de Chetumal, presentes dificultades al momento de aspirar a un empleo y realizarse en una vida productiva y económicamente activa en la sociedad, los jóvenes chetumaleños al egresar tienen aspiraciones, sueños y metas para ya sea mejorar su calidad de vida, aspectos sociales o personales. Buscar crear experiencia y emplear sus conocimientos para el éxito de una empresa o bien al momento de crear su propia empresa, el problema radica en los factores que reducen esa probabilidad de aspirar a un buen empleo.

Este estudio se llevará a cabo en la ciudad de Chetumal, municipio de Othón P. Blanco con el fin de saber y estudiar cuales son los factores que provocan que el índice de inserción laboral sea bajo o no tengan un empleo de acuerdo a su nivel educativo ni sus capacidades adquiridas durante su preparación académica. De esta manera, este estudio busca auxiliar a aquellos jóvenes que apenas egresan o los que ya egresaron y aún no tienen una vida laborar activa, saber cuáles son

esos factores que intervienen al momento de que un individuo busque insertarse en el mundo laboral y presente dificultades que son ajenas al control del egresado, debido a que están vinculadas e influenciadas a los contextos y dinámicas económicas, políticas y demográficas en distintas dimensiones.

## Objetivo general

Identificar los factores que limitan la inserción laboral de los jóvenes egresados de las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Chetumal, Quintana Roo.

## Objetivos particulares

- Realizar una revisión de la literatura sobre el tema a investigar.
- Describir las características generales de la inserción.
- Analizar la situación de los jóvenes afectados por esta situación laboral.
- Determinar cuáles son los principales factores que menciona la literatura.
- Construir un cuestionario sobre inserción laboral para su aplicación a una muestra de egresados.
- Difundir los principales resultados de la investigación.

## Antecedentes

A lo largo de la historia, los seres humanos hemos ido modificando nuestros hábitos y costumbres, utilizando la fuerza y el conocimiento para tratar de satisfacer nuestras necesidades y mejorar nuestra calidad de vida. Este intento de superación se realizó a través del trabajo y el empleo de recursos y energía, de forma tal que a medida que se desarrollaba el trabajo, inevitablemente, se realizaba un intercambio tanto con el medioambiente como con otros seres humanos.

En la prehistoria, los primeros humanos obtenían los medios necesarios para subsistir en base a la recolección (frutos, raíces, miel, semillas, nueces, carroña). Inicialmente usaban sólo sus manos para conseguir el alimento, posteriormente, palos, estacas y piedras. A medida que fueron desarrollando sus conocimientos incorporaron herramientas, palos y piedras con algún trabajo incorporado (cuchillos, raspadores, punzones, armas de corto alcance), descubrieron el fuego. En este momento, cuando el hombre pasa de recolector a cazador, es cuando se produce una importante división social del trabajo: la asignación de funciones según la condición sexual y la edad. En gran parte tiene que ver con las capacidades físicas y con el cuidado de los niños. Mientras los hombres salían a cazar, las mujeres y los impedidos físicamente quedaban a cargo de los niños y el fuego. En este momento también se desarrolla la familia y se inician intercambios culturales como reuniones alrededor del fuego. El trabajo y la distribución de la caza se hacen de forma colectiva. (Francisco Hache, 2009)

Posteriormente surgen los primeros centros urbanos y ciudades, y aparece la agricultura, aumentando notablemente la tecnología disponible. Se inventan instrumentos para facilitar su labor, como hoces y arados, por ejemplo. Luego se comienza a trabajar los metales. Con el trabajo del hierro, la agricultura y la domesticación de los animales, cada vez era más necesario el dominio de conocimientos más complejos y especializados. La división del trabajo se hizo más compleja. De esta forma nació la diferenciación de grupos sociales según su oficio. Como por ejemplo los campesinos y los comerciantes. Esta nueva forma de organizar el trabajo tuvo sus consecuencias en la sociedad. Nacieron jerarquías entre las distintas ocupaciones. Las ocupaciones de menor jerarquía eran las que requerían de un mayor esfuerzo físico, como los campesinos, mientras que las de mayor jerarquía eran las realizadas por los grupos que se dedicaban a tareas religiosas y militares, quienes recibían muchos más beneficios que los campesinos y artesanos. (Francisco Hache, 2009)

La revolución industrial da paso a una enorme aceleración de la producción de bienes y asegurar un crecimiento económico, independiente de la agricultura. Se

inició espontáneamente en Inglaterra, se caracteriza el desarrollo de la industria manufacturera, generalizando el uso de la máquina para reducir tiempos y coste de producción, de igual forma el conjunto de transformaciones tecnológicas y organizativas aplicadas al proceso de producción, que hicieron posible la transición de la economía agrícola feudal a la economía industrial capitalista.(Francisco Hache,2009)

Hoy en día el trabajo está basado en la producción de servicios, es un trabajo más flexible, cómodos ambientes para trabajar en cada área, se le da motivación a los trabajadores y lo más importante el trabajo en la actualidad en los mayores de sus campos esta de la mano con los avances constante de la tecnología.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015) entiende el “pleno empleo” como el escenario donde hay trabajo para todas las personas que quieren trabajar y están en busca de él; tal empleo es tan productivo cómo es posible; y los individuos tienen la libertad de elegir el empleo.

El empleo formal incluye a los trabajadores que tienen una relación laboral reconocida y que hacen cumplir sus derechos laborales (tales como seguridad social, beneficios no salariales de liquidación o finiquito al término de la relación de trabajo).

El término desempleo alude a la falta de trabajo. Un desempleado es aquel sujeto que forma parte de la población activa (se encuentra en edad de trabajar) y que busca empleo sin conseguirlo. Esta situación se traduce en la imposibilidad de trabajar pese a la voluntad de la persona. (Julián Pérez Porto y Ana Gardey, 2009).

# CAPÍTULO 1: LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y EL MERCADO LABORAL

## 1.1 La educación en México

La construcción de un sistema de educación pública, desde la fundación del Estado nacional de México en 1821, ha seguido uno de los trayectos más difíciles, arduos y nobles para contribuir al desarrollo de nuestra nación. Durante los primeros 100 años se multiplicaron las iniciativas tendentes, sobre todo, a lograr que los niños aprendan a leer en la educación elemental, que se concretaron en cada uno de los ámbitos que nuestra evolución política y social fue identificando desde el gobierno federal, en los estados, en los municipios y para los particulares. La concurrencia que se logra entre todos estos elementos con la creación de la Secretaría de Educación Pública (SEP), en 1921, establece un nuevo patrón de construcción institucional que logra, tras cerca de 200 años de vida independiente, alcanzar una alfabetización prácticamente universal para niños y jóvenes, y niveles de participación en todos los tipos educativos inimaginables hace 50 años. Permanecen, no obstante, rezagos muy importantes y muy serios problemas de equidad en el acceso y permanencia en el sistema educativo para diversas entidades, regiones, zonas rurales, familias indígenas, trabajadores migrantes, discapacitados y otros grupos vulnerables en la actualidad, en la denominada sociedad del conocimiento (Universidad Nacional Autónoma de México, 2012).

La Constitución de 1917 enriqueció las normas jurídicas contenidas en la Constitución de 1857 y marcó una nueva vía para el desarrollo nacional que nos ha guiado hasta hoy. Este magno ordenamiento regula así la organización de los poderes públicos y sus competencias, los fundamentos de la vida económica y social, y establece los derechos sociales y las garantías individuales que deberán cubrirse con la participación y el resguardo del Estado (UNAM, 2012).

Uno de los derechos sociales relevantes es el de la educación, que constituye una garantía social cuyos fines y características están plasmados en el artículo tercero

constitucional. Se establece obligatoria, gratuita, laica, orientada a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y al fomento del amor a la patria, el respeto a los derechos humanos y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia, entre otros principios. Es decir, en el artículo tercero se establece el ideal de ciudadano y nación que se desea alcanzar por medio de la educación, así como la responsabilidad y la rectoría del Estado para proveerla a todos los mexicanos (UNAM, 2012).

## 1.2 La educación superior en México

La educación superior en México es el pilar y columna de la economía y preparación de muchos jóvenes en este país, ya que marca el inicio de su vida como profesionales. La educación superior en el mundo también es un ámbito de profundas transformaciones, con repercusiones en los planos económico, social, político y cultural. Muchos países están reformando sus sistemas educativos porque avizoran que lo que suceda hoy en las aulas marcará la trayectoria de su futuro (Tuirán, 2002).

Las opciones educativas en el nivel superior se han concentrado, principalmente, en dos estrategias públicas la creación de universidades tecnológicas y politécnicas y las opciones a distancia y virtuales, particularmente la Universidad Abierta y a Distancia de México y la continuación del crecimiento de instituciones privadas, de muy diversa capacidad y calidad, con muy baja regulación por parte del gobierno (Casanova, 2009).

En la actual generación de jóvenes egresados de la educación media superior hay cada vez más gustos e intereses diferentes por lo cual las instituciones tienden a innovar o bien a crear otras nuevas en la tabla 1.1 se muestran todas las universidades tanto públicas como privadas y tecnológicas.

**Tabla 1.** Instituciones Nivel Superior en México

Tipo	No. De instituciones
------	----------------------



Universidades públicas	56
Institutos tecnológicos	194
Otras públicas	56
Universidades tecnológicas	60
Instituciones particulares	693
Educación normal	457
Total	1,516

Fuente: elaboración propia.

Las opciones educativas en el nivel superior se han concentrado, principalmente, en dos estrategias públicas la creación de universidades tecnológicas y politécnicas y las opciones a distancia y virtuales, particularmente la Universidad Abierta y a Distancia de México y la continuación del crecimiento de instituciones privadas, de muy diversa capacidad y calidad, con muy baja regulación por parte del gobierno. Como se puede analizar en la tabla hay un número grande de instituciones para que un joven pueda estudiar una licenciatura o posgrado por lo cual la cantidad de instituciones queda descartada como un factor determinante en el índice de jóvenes que no estudian el nivel superior en México (Fernández, 2017).

### 1.3 Los jóvenes egresados de educación superior

En la actualidad hay cada vez más jóvenes egresados y pocos empleos, de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Prevención Social (STPS, 2018) la desocupación laboral es de 39% en edades de 20 a 29 años.

La población ocupada alcanzó 96.6% de la PEA durante abril del año en curso. Del total de ocupados, el 68.4% opera como trabajador subordinado y remunerado ocupando una plaza o puesto de trabajo, 22.5% trabaja de manera independiente o por su cuenta sin contratar empleados, 4.4% se desempeña en los negocios o en las parcelas familiares, contribuyendo de manera directa a los procesos productivos, pero sin un acuerdo de remuneración monetaria, y finalmente un 4.7% son patrones o empleadores. A nivel nacional, la tasa de desocupación (TD), la cual considera a la población que se encuentra sin trabajar, pero que está

buscando trabajo, se ubicó en 3.4% de la PEA en el cuarto mes de este año, tasa superior a la reportada en el mes previo de 3.3% (INEGI, 2018).

De acuerdo con lo anterior, la tasa de personas que buscan empleo pero que no están trabajando en el mes de abril, aumento de acuerdo con el mes anterior, esto refleja que el desempleo está aumentando y que hay diversos factores que causan esto.

De igual forma en Quintana Roo la tasa de desempleo está aumentando, puesto a que en el último trimestre de este año fue de 2.64% cifra mayor a la del trimestre anterior que fue de 2.57%. Esta tasa de desempleo de acuerdo con el nivel de educación superior es de 23% (INEGI, 2018).

Los datos más recientes señalan que, en cifras redondas, en el ciclo 2011-2012 la matrícula en el nivel superior fue de 2 932 000 alumnos (sin incluir estudios de posgrado). El VI Informe de Gobierno de la administración 2006-2012 expresa que “la cobertura total de la educación superior fue equivalente a 32.8% de la población en edad de asistir a este nivel educativo (19 a 23 años de edad)”. Además, el mismo informe estima que para el actual ciclo escolar (2012-2013) la cobertura se incrementará a aproximadamente 35% y hace notar que se ha logrado alcanzar, de forma anticipada, la meta de cobertura establecida en el Plan Nacional de Desarrollo y en el programa sectorial que se había planteado una cobertura de 30% para 2012 (Narro Robles, José; Martuscelli Quintana, Jaime y Barzana García, 2012).

Con estos argumentos, y en virtud de que esta situación se ha convertido en un problema a nivel nacional para los jóvenes egresados debido a que tienen pocas oportunidades para poder conseguir un empleo al finalizar sus estudios, en la ciudad de Chetumal, Quintana Roo, a los jóvenes de igual manera les afecta esta situación debida que al terminar su carrera universitaria y salir a buscar un empleo se les es difícil debido a diversos factores los cuales serán investigados.

## 1.4 El mercado laboral en México

La falta de empleo ha sido, por muchos años, el problema social más grave de México. La carencia de empleo es una de las causas más graves de la pobreza. La economía mexicana no ha sido capaz de generar el número total de empleos formales requeridos en ninguno de los últimos 20 años, para no hablar de la llamada "década perdida", de los años ochenta. Por ello, podemos inferir que, sin lugar a dudas, hay un déficit acumulado de empleo, difícil,

El mercado laboral es deficiente debido a que hay mucha demanda y pocos empleos, por ejemplo durante el periodo julio-septiembre de este año, la población de 15 años y más disponible para producir bienes y servicios en el país fue de 56 millones (59.8% del total), cuando un año antes había sido de 54.4 millones (59.4%).

En la actualidad las posibilidades de ingresar en condiciones adecuadas al mercado laboral son cada vez más escasas y reducidas, los jóvenes tienen menos oportunidades de insertarse en puestos de calidad que los de generaciones anteriores (Salazar, 2017).

La autora también remarca que hoy en día es difícil incorporarse en puestos de alta calidad e importancia y el primer empleo en México está caracterizado por una baja calificación. Los hombres se ocupan como ayudantes en fábricas, la construcción, en el comercio o en el sector de servicios personales y las mujeres en tareas domésticas, de apoyo administrativo o en establecimientos comerciales. En el mercado se establece una relación entre capital y trabajo en condiciones de oferta y demanda que se distribuye de manera diferenciada y de acuerdo con las condiciones de la inversión destinada al trabajo, en correspondencia con el gasto en medios de producción. (Chávez, 2018)

Uno de los principales retos que enfrentan los profesionales al momento de buscar trabajo es la gran cantidad de postulantes que hay para cada proceso de selección. Por su parte, las empresas tienen que filtrar cientos de currículos antes de elegir a los más aptos para su vacante. Esto significa una problemática que

entorpece los procesos de reclutamiento, haciéndolos largos y costosos. (Rodríguez, 2019)

El medio laboral actual en México es más pequeño para los egresados que buscan un empleo bien remunerado de acuerdo a sus capacidades académicas, lo cual los obliga a crear perfiles laborales basados en aspectos ligados a las aptitudes y habilidades complementarias. Los profesionales universitarios están más propensos a encontrarse con la situación anterior y sus variables más importantes como: “filtros para el acceso, inseguridad laboral y desvalorización de los trabajos profesionales en cuanto a retribuciones” (Rodríguez J y Aguilar U, 2003, p.5).

Eso significa que hay muchas personas que buscan o pueden producir bienes lo cual hace que exista demasiada demanda laboral, y hay pocos lugares en los cuales se puede trabajar, realmente el mercado laboral no abátese a la demanda excesiva de los Mexicanos. El aumento de 1.6 millones de personas es consecuencia tanto del crecimiento demográfico, como de las expectativas que tiene la población de contribuir o no en la actividad económica (INEGI, 2018).

Durante este año, el número de personas interesadas en el empleo o que se encontraba trabajando alcanzó unos niveles mínimos. Este año acudiendo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) se puede ver que la tasa de participación en el mercado laboral de México alcanzó un nivel promedio de 59,6%, se puede ver en la gráfica 1.

**Gráfica 1.** Participación en el mercado laboral



Fuente: elaboración propia.

La población ocupada desempeña una gran variedad de tareas que realiza con distinta intensidad: mientras que por un lado el 5.9% de las personas trabaja menos de 15 horas semanales, en el otro extremo se ubica un 28.4% que labora más de 48 horas semanales. En promedio, la población ocupada trabajó en el tercer trimestre de 2018 jornadas de 43.4 horas por semana (INEGI, 2018)

Otro enfoque desde el cual puede caracterizarse a la población ocupada es el que se refiere al tamaño de la unidad económica en la que labora. En función de ello, si sólo se toma en cuenta al ámbito no agropecuario (que abarca a 44.8 millones de personas) en el tercer trimestre de este año, 21.3 millones (47.7%) estaban ocupados en micro negocios; 8.2 millones (18.2%) lo hacían en establecimientos pequeños; 5.5 millones (12.2%) en medianos; 4.9 millones (11%) en establecimientos grandes, y 4.9 millones (10.9%) se ocuparon en otro tipo de unidades económicas (INEGI, 2018).

## 1.5 El desempleo en México

El desempleo y otras deficiencias laborales se encuentran entre los problemas que más inquietan a la población Quintanarroense y es rara la campaña laboral en la cual no anuncien una significativa generación de nuevos empleos como una de sus principales metas.

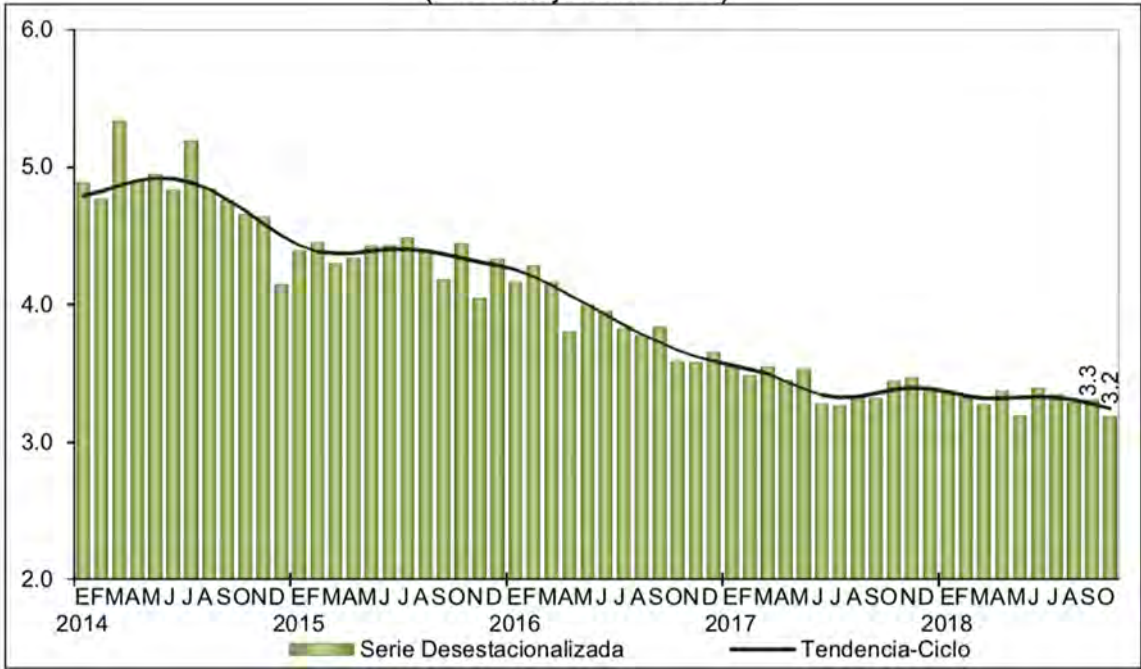
Las instituciones de nivel superior en Quintana Roo tienen como objetivo formar profesionistas con una calidad educacional para ser los líderes y emprendedores del futuro preparados para enfrentar la competitividad generada por la situación del país, el sistema educativo actual está considerado apropiado para satisfacer la demanda en el ámbito laboral con relación a lo que el estudiante adquiere durante su formación académica, muestra de ello es la inserción y participación de distintos egresados en diferentes proyectos.

El INEGI informa sobre los principales resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para marzo de 2019. La Tasa de Desocupación

(TD), que se refiere al porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) que no trabajó siquiera una hora durante la semana de referencia de la encuesta pero manifestó su disposición para hacerlo e hizo alguna actividad por obtener empleo, fue de 3.6% de la PEA a nivel nacional, proporción superior a la del mes previo. (INEGI, 2016)

“La Tasa de Desocupación (TD), que se refiere al porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) que no trabajó siquiera una hora durante la semana de referencia de la encuesta pero manifestó su disposición para hacerlo e hizo alguna actividad por obtener empleo, fue de 3.2% de la PEA a nivel nacional” (INEGI, 2018, P. 1)

**Gráfica 2.** Tasa de desocupación de octubre 2018  
(Porcentaje de la PEA)



En octubre del 2018 la población desempleada en México fue menor que hace muchos años. La Tasa de Desocupación fue de 3.2%, esta situación significa que

en el país tres de cada 100 habitantes de 15 años o más asegura estar buscando empleo sin conseguirlo.

La población desempleada está representada en su mayoría por mexicanos con grados mayores de estudios (media superior o superior). De cada 100 desocupados al menos 80 presentan un nivel de instrucción mientras que los 20 restantes no concluyeron sus estudios de secundaria, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2018).

En la clasificación de género, las cifras muestran que el desempleo afecta más a las mujeres. Por cada 100 mexicanas de 15 años o más cuatro de ellas no encuentran trabajo, la cifra para los hombres se reduce a tres por cada 100.

## CAPÍTULO 2. LA INSERCIÓN LABORAL EN MÉXICO

### 2.1 Teorías que explican la inserción laboral

La inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar. (García y Gutiérrez, S/F)

El tema de la inserción laboral es un problema que ha ido en crecimiento y que cada vez más preocupa a la sociedad, aunque ya se había presentado en años anteriores, pero con menos impacto. En la década de los sesenta “el movimiento estudiantil y la inteligencia contestataria cuestiona la universidad por lo que considera la baja calidad de la actividad científica y su vida intelectual y comienza a preocuparse por la eficacia de la universidad a la hora de prepararles para las profesiones del porvenir” (Pérez Díaz y Rodríguez, 2002, p.1).

Si los planes educativos se adaptarán a las necesidades de la sociedad y de la empresa, es posible reducir el margen de riesgo de que los jóvenes egresados de las universidades atravesasen dificultades para encontrar un empleo de acuerdo a su preparación y educación para así poder comenzar una vida laboral activa.

En un estudio realizado por Carlos Dorch (2004), acerca de la tasa de desocupación respecto a las edades demostró que en el periodo de tiempo de 1900 al 2004 las personas en un rango de edad de 15 a 64 incrementaba el nivel de desocupación esto notoriamente más aumentado en hombres que en mujeres teniendo en 1900 una tasa de participación de 5.8% y en 2004 de 5.9%.

Con esto se demuestra que el desempleo se remonta a décadas aun cuando en México muchos mercados de oportunidades tenían su auge y que aunque la educación en ese tiempo era de buena calidad a los jóvenes tenían dificultad al



momento de iniciar su vida laboral y así trascender hacia una vida normal siendo económicamente activos en una sociedad. Dicho estudio también revela que, en América latina, la tasa de desempleo juvenil duplica con creces la de los adultos y la brecha entre jóvenes y adultos es parecida entre hombres y mujeres.

**Cuadro 1.** Teorías que explican la inserción laboral

Cita textual	factores
<p>“La inserción laboral más que una etapa en la transición a una vida adulta, pasa a ser un estado del individuo, una forma de estar en lo social; una manera de estar en lo social que proporciona un estatus determinado” (Orteu, 2017, p. 27)</p>	<p>Transición Estatus Social</p>
<p>Navarro (2013) hace una pequeña diferenciación entre inserción como momento y proceso, se refiere a la “primera experiencia laboral estable que tiene una persona” (p.82-83), mientras la inserción como proceso se refiere a un “periodo de tiempo durante cual el individuo logra establecerse dentro de una carrera laboral determinada” (p. 83).</p>	<p>Momento/ proceso Experiencia laboral Estabilidad laboral</p>
<p>“La inserción laboral se constituye en un aspecto que involucra no solamente al sistema productivo de un país, sino también a la universidad como entidad mediadora entre el constructo y la formación profesional. (Justiniano, 2006, p.122)</p>	<p>Sistema productivo Universidad Formación personal</p>
<p>“La consecución y desempeño de un empleo dentro de un área y sector acorde con la formación recibida” (Barron, 2003, p.76)</p>	<p>Adecuación (formación-empleo)</p>

<p>“Itinerario que comienza en la formación, que pasa por la consecución de un trabajo, que ha de continuar con el mantenimiento del mismo y en algunos casos continua con la búsqueda de un mejor empleo con posibles periodos de inactividad laboral” (Vega, 2007, p.206)</p>	<p>Itinerario Formación/obtención de empleo/búsqueda</p>
<p>“El proceso inserción es una cadena estructurada de sucesos significantes en la vida del sujeto joven, cuya resolución hipotética y determina su proyección del futuro” (Casal, Masjuan &amp; planas, 1991, p.17)</p>	<p>Cadena estructurada de sucesos Proyección de futuro</p>

**Fuente:** Elaboración propia con base en los autores mencionados.

## 2.2 Los Jóvenes y la inserción laboral en América Latina

El universo de la juventud de América Latina ha sido dividido en cuatro grupos (Abdala, Jacinto, y Solla, 2005):

- Desempleados: 6 millones de jóvenes no trabajan pero están buscando empleo.
- Precarios: trabajan en forma informal - remunerada pero no declarada - por lo cual no tienen seguridad social en salud y quedan fuera del sistema. Son 22 millones de jóvenes.
- No precarios: 13 millones de jóvenes trabajan en forma remunerada y están declarados como empleados, por lo cual están integrados en el sistema.
- Inactivos: no trabajan ni buscan trabajo. Este grupo está conformado por 32 millones de jóvenes que estudian.

En América Latina, dos tendencias resaltan en el período reciente con respecto a la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo. Una es la moderada caída de la tasa de participación de los hombres; la segunda, el marcado aumento de la tasa de participación de las mujeres. Como consecuencia, se redujo la brecha de participación entre hombres y mujeres.

Este autor destaca que las causas del desempleo son muchas entre las cuales sobresalen las siguientes: la existencia de por lo menos tres variables que afectan el acceso de los jóvenes latinoamericanos al mercado laboral:

- La oferta educativa de baja calidad y desarticulada de la demanda del mercado laboral, principalmente del local; en especial la oferta de la educación pública, a la que accede la gran mayoría de los jóvenes.
- La escasa oportunidad que tienen los jóvenes de realizar prácticas laborales en las empresas, lo que les permitiría mejorar su formación y certificar sus primeras experiencias laborales. A ello se suma la traba burocrática que enfrentan las empresas para concretar las prácticas formalmente.
- La escasez de medios de información y orientación sobre el trabajo formal al alcance de jóvenes de menores recursos, quienes por su entorno sólo tienen información del sector informal.

Analizando un poco más a detalle el primer punto se puede especificar que en México el sistema educativo está orientado hacia una mejora continua desde una edad muy temprana, en donde se busca que el niño estimule el desarrollo intelectual, emocional y motriz lo cual favorece al aprovechamiento de una mejor educación básica y conforme crezca vaya adquiriendo conocimientos que coadyuven a una persona a trascender en la vida. Ese es el panorama que como mexicanos quisiéramos que sea verdad, pero la realidad es otra ya que de acuerdo a un estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) “en 2016, el 53% de los adultos jóvenes (de 25 a 34 años) en México sólo contaba con educación por abajo de media superior, cifra que aumenta al 63% en el caso de personas entre 25 y 64 años” (OCDE, panorama de la educación, 2017).

La evolución de del mercado de trabajo latinoamericano en los años noventa y a inicios de la presente década fue poco satisfactoria, sobre todo en el segundo lustro. Destacan el aumento del desempleo a niveles que, a fines de la década, superaron aquellos de la crisis de la deuda externa a inicios de los años ochenta, y

el aumento de la informalidad y de la precariedad de la estructura ocupacional.<sup>19</sup> Esta evolución general afectó las características de la inserción laboral de los y las jóvenes. (Weller, 2003)

Es igual de importante el conocimiento que la experiencia, y esta solo es proporcionada por el tiempo laborando en un empleo, practica social, etc. El problema radica en la escasa posibilidad de realizar dichos pasos en una empresa ya que son pocas de estas las que se arriesgan a contratar o capacitar jóvenes egresados sin experiencia en determinadas áreas laborales.

México se caracteriza por tener algunas zonas marginadas del resto de la población delimitado por aspectos sociales, económicos, culturales, etc. esto causa de acuerdo al sector empresarial un sesgo en los jóvenes de bajos recursos los cuales debido al entorno en donde se encuentran muchas veces la información empresarial que reciben es del sector informal.

Con base en estos factores se determina que este es un problema creciente en la sociedad y esto se debe a que cada vez más jóvenes están siendo egresados de las escuelas superiores, pero sin tener una verdadera seguridad de que serán contratados en una empresa de acuerdo a sus conocimientos y habilidades, pues existen factores que afectan la inserción laboral de los individuos.

### 2.3 Estadísticas de la inserción laboral en México

Según la OIT existen 75 millones de personas (18- 29 años) buscando trabajo en el mundo, aseguró que tienen tres veces mayores probabilidades de estar desempleados que los adultos.

En México ya que esta tasa de desocupación de los jóvenes profesionistas es alrededor del alrededor de 7 %, contra un 3.5 % de la Población Económicamente Activa (PEA), situación que es más que obvia cuando vemos que en términos generales esta cifra duplica al índice de desempleo de los adultos (Rueda, S/F).

Con respecto a las valoraciones de los jóvenes sobre el desempleo, cabe notar que el 24 % de los jóvenes mexicanos no trabaja en el momento de la encuesta y

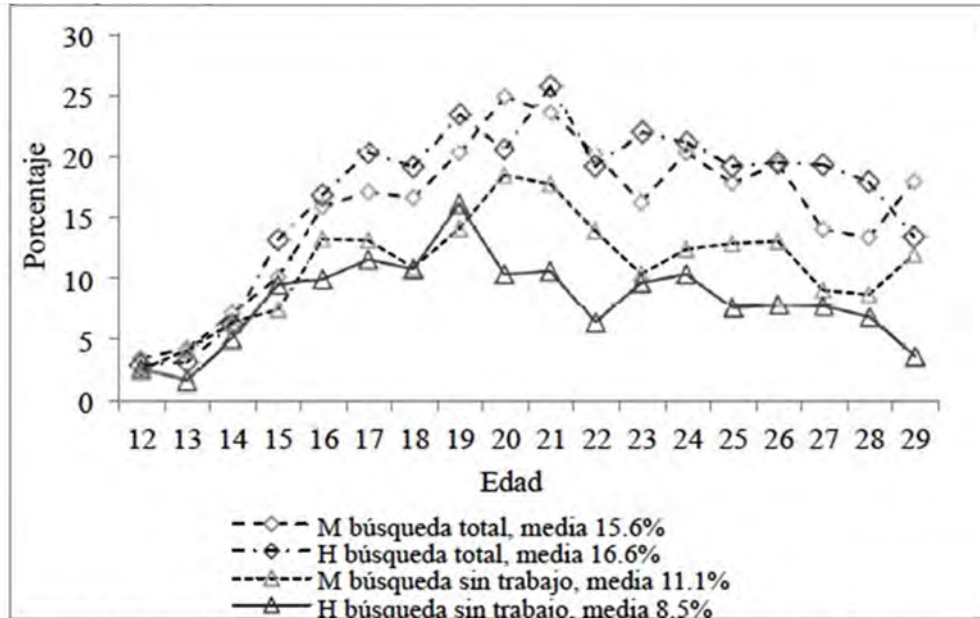
un 6.2% están buscando empleo. La mayor parte de ellos, es decir un 48.3% desea encontrar un trabajo de tiempo parcial y el 23.7 % uno trabajo de tiempo completo o indistintamente. El 78.3% de los jóvenes llevaban entre 1 y 3 meses buscando trabajo y sólo el 9.6% tienen de 4 a 6 meses buscándolo, destacando que los menores de edad son los jóvenes que más buscan (Rueda, S/F).

De acuerdo con lo anterior se puede concluir que los jóvenes en México se encuentran en una crisis de desempleo. La inserción laboral en el país, como en la mayoría de los países, depende mayormente de las oportunidades que tienen los jóvenes, las cuales dependen de las políticas, los programas de fomento de inserción laboral juvenil y de la legislación laboral.

### **Niveles de búsqueda de empleo juvenil**

La medición de búsqueda de empleo es un problema demasiado antiguo en México, como se puede observar en la gráfica 3 existen muchas diferencias marcadas en los niveles de búsqueda esto dependiendo de las aproximaciones conceptuales ¿cuántos buscan trabajo? A partir del 2010 en la búsqueda de empleo y o intento de poner un negocio el porcentaje de jóvenes que respondieron afirmativamente y que a la vez se encontraban sin trabajo fue de 8.4 % de varones y de 11% en las mujeres lo que corresponde a un total de 3 559 4443 lo cual representa un problema tanto para los jóvenes y para México. En la actualidad no están fácil para los jóvenes encontrar un empleo estable y mucho menos bien remunerado esto debido a la gran cantidad de demanda laboral que existe. Por lo cual ahora tener un título universitario no garantiza una inserción laboral exitosa

**Gráfica 3.** Niveles de búsqueda de trabajo de la población joven sin trabajo y total por sexo y edad en México



Nota: M = Mujeres H = Hombres. Búsqueda sin trabajo incluye búsqueda de empleo e intento de poner negocio en la actualidad de aquéllos que no trabajaron ni una hora la semana anterior. Búsqueda total, añade a la búsqueda de empleo sin trabajo la búsqueda de aquéllos que trabajaron la semana pasada.

Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta Nacional de la Juventud 2010.

## 2.4 Principales fuentes de la inserción laboral

El objetivo de la inserción laboral no solo se focaliza en buscar y encontrar un empleo estable y bien remunerado, sino también en vincular todo el proceso en una actividad más amplia. Así pues, podremos llegar a entender el nivel de ocupación como inserción enfocada al trabajo, inserción enfocada a la formación e inserción como actividad. De esta manera y generalmente se puede afirmar que las principales fuentes de empleo que se desprenden en el ámbito de la inserción laboral pueden provenir a partir de:

- Empleo público: cuando el empleador de la persona es el estado, con una serie de plazas reservadas para personas con diversidad funcional
- Empresas privadas: El principal objetivo es generar beneficios económicos para sus propietarios; suelen presentar cierta prevención frente a la contratación de personas con dificultades de inserción (también se

establece por ley la reserva de un 2% de la plantilla si esta es igual o mayor a 50 trabajadores).

Pero ¿cuál de estos sectores son los que proveen más empleos para lograr una inserción laboral exitosa? La respuesta es sencilla: el sector privado de los poco más de 55.9 millones de personas ocupadas en una actividad económica únicamente el 2.2 labora en el gobierno cifra que coloca en justa dimensión el alcance que tiene el sector público como fuente de empleo directo. En este sentido no puede dudarse que la evolución de una variable tan sensible para la estabilidad familiar y social esencialmente depende del vigor del sector privado.

Los mercados de trabajo y el desarrollo del capital humano ocupan ambas caras de la dicotomía exclusión-inclusión. Pueden ser las principales fuentes de exclusión, pero también los más importantes recursos para la inclusión. En las economías de hoy, el mercado de trabajo constituye un espacio fundamental para la interacción social y económica. (Navarrete, 2015)

Como se puede apreciar existen diferentes órdenes gubernamentales y privados que tratan de combatir año con año la pobreza y desocupación laboral, generando empleos y poder satisfacer la creciente demanda laboral de jóvenes egresados de las diferentes instituciones universitarias. Además de que se implementan estrategias para el desarrollo económico del país por medio de inserciones laborales exitosas. La mejor política de desarrollo se finca en el fomento de una economía capaz de generar más y mejores empleos; “la generación de fuentes de trabajo, que es la palanca principal para promover la equidad y el combate efectivo contra la pobreza”.

En el 2017 la secretaría del trabajo y previsión social por medio de la institución bienestar generó 389 empleos directos en el estado de quintana roo específicamente en el municipio de Othón P. Blanco por lo cual una gran cantidad de personas residentes de la localidad obtuvo el beneficio de un empleo bien remunerado y con un sueldo estable. Creando así una gran oportunidad de inserción laboral en jóvenes de quintana roo.

## 2.5 Factores que afectan la inserción laboral

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.

La empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante, por otra parte, la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto (blanco, 2005)

Hay factores que influyen en la inserción laboral promediando malos resultados en los jóvenes y se podría tener un pensamiento social y conjuntos de que este problema solo afecta a quienes lo viven directamente pero estos factores trascienden más allá, hacia la prosperidad, fructificación e impacto de un país, los cuales son (Tamayo, 2012).

- Factor educativo: Entendiendo la formación del individuo a lo largo de su etapa de estudiante o más tarde en una educación no reglada o experiencia laboral como un condicionante que lo hace más o menos competitivo ante el resto de individuos y que quede muy claro y para ello lo repito, más o menos competitivo
- Factor social: Considerando que un individuo por sí solo, en nuestra sociedad, es inviable ya que dependemos de la relación social como medio de desarrollo personal y colectivo. Es lógico llegar a la conclusión de que un individuo mejor integrado socialmente tiene más facilidad para integrarse laboralmente que otro que no lo esté. Además hay que considerar no solo al individuo en este caso, si no, por otra parte los prejuicios de las empresas contratantes hacia ciertos colectivos en exclusión o riesgo de exclusión social.



- Factor económico: este factor se presenta debido a que el país puede tener mala economía y por lo tanto el desempleo se aumentaría y eso afectaría aún más a los jóvenes.
- Factor personal: factores como edad, sexo, relaciones familiares, físicos, etc. Que sobre todo por un perfil concreto, prejuicio o discriminación por parte del contratante tienen su parte de clave en la inserción laboral.
- Factor político: entendiendo como factor político todas las iniciativas que un Gobierno lleva a cabo en sus políticas de empleo tanto centrales como descentralizadas para la sociedad a la que sirven. Programas (de orientación, de integración, de formación), proyectos, prestaciones, subsidios, etc.

El concepto de mercado de trabajo implica tener en cuenta no solamente factores de tipo económico entre oferta y demanda de trabajo, sino también factores institucionales, sociales, culturales y demográficos. Esta complejidad es, precisamente, la que le confiere un carácter especial al mercado de trabajo. Por ello, la formulación de políticas públicas orientadas a mejorar las condiciones del mercado de trabajo en relación con la generación de nuevos empleos, el fortalecimiento de las relaciones laborales de carácter formal, el mejoramiento de los niveles de remuneración de los trabajadores, el desestimulo del trabajo infantil, entre otros, debe partir de una comprensión más profunda de las características especiales del mercado de trabajo. (Hernán, 2009)

## 2.6 Mejora de vida en una inserción laboral exitosa

Un gran poder siempre viene acompañado de una gran responsabilidad tanto laboral como personal y es que para saber sobrellevar la importancia de un empleo exitoso también es importante saber manejar una vida personal estable y equilibrada ya que provee paz mental y puede mejorar significativamente la productividad.

Teniendo un empleo estable y bien remunerado también mejora la calidad de vida, esto se ve reflejado en una mejora económica, social, familiar y en general una vida mejor.

## CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1 Tipo de investigación

El propósito fundamental en esta tesis es determinar cuáles son los factores de la inserción laboral en jóvenes egresados de la ciudad de Chetumal.

Para la realización de esta investigación se consideraron técnicas de investigación, métodos, y fuentes, para obtener la mejor información para analizar, interpretar y justificar de la mejor manera, y así poder llegar al propósito de la investigación.

Dicho eso en la presente investigación la metodología que se utilizó es de tipo exploratoria, no estructurada, que se basa en pequeñas muestras y que tiene el propósito de brindar conocimientos y comprensión del entorno de un problema (Malhotra, 2008).

La metodología de esta investigación es cuali-cuantitativa debido a que se recolectará información de fuentes primarias, secundarias y se harán entrevistas, así mismo con los resultados cualitativos obtenidos se realizará una encuesta estructurada, con el fin de obtener información específica.

#### **a) Investigación Documental**

Esta se realizó a través de la consulta y recopilación de documentos, así como también datos de fuentes del INEGI, al igual que de artículos en revistas, y páginas web.

#### **b) Investigación Descriptiva**

En esta se presenta la investigación con base a los resultados. Se analizan distintas variables como edad, las competencias, las universidades, carreras y sobre todo los factores de la inserción laboral.

### 3.2 Población y muestra.

La muestra de la investigación es infinita debido a que se desconoce o es muy difícil conocer cuantos y quienes son los egresados de alguna universidad o institución.

Ya que la información se obtenga, los resultados se demostraran en tablas estadísticas y gráficos, para una mejor comprensión y visualización, utilizando el SPSS como principal herramienta para la captura de los datos.

Para la determinación de la muestra se realizó la presente formula

#### **Determinación el tamaño de la muestra:**

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 50\% \cdot 50\%}{5\%^2}$$

#### **DONDE:**

n=Tamaño de la población.

P=Probabilidad que ocurra.

q=Probabilidad que no ocurra.

z=grado de confianza.

e = nivel de precisión absoluta

Con la formula se determinó que la muestra seria de 385, eso debido a que la muestra es infinita; y el grado de confianza es de 1.96 que equivale a 50%, la probabilidad que ocurra y que no ocurra es del 50%, y el nivel de precisión es del 5%.

Para la aplicación de las encuestas hubo limitaciones como lo fue la falta de información para poder contactar a los jóvenes egresados, falta de tiempo entre otros, y por estas limitantes solo se aplicaron 101 encuestas.

### 3.3 Hipótesis

Con base en la revisión de la literatura, se establece la siguiente hipótesis de estudio:

**H1.** Existen factores que limitan la inserción laboral de los jóvenes egresados de las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Chetumal, Quintana Roo.

### 3.4 Métodos, fuentes y técnicas de recolección de datos.

Fuentes de información Indican el lugar, objeto o persona de los que se obtendrá la información requerida.

Existen diferentes fuentes de información por los cuales se pueden recolectar datos importantes como por ejemplo: Documentales, Personas/Opiniones y Observaciones.

Las fuentes deben relacionarse con los indicadores, de tal manera, que para cada indicador exista una fuente de información, como mínimo.

- Documentales: planes de estudios, proyecto educativo, legajo de docentes, registro de calificaciones, registro de asistencia, bases de datos, planos, fotografías, videos.
- Personas/Opiniones: alumnos, directivos, docentes, egresados, empleadores.
- Observaciones: evaluadores.

#### **Técnicas**

Son procedimientos o actividades que se realizan con el fin de recoger información sobre el programa u objeto evaluado.

- Cuantitativas: encuestas, entrevistas estructuradas, observación estructurada, análisis documental.
- Cualitativas: entrevistas abiertas, grupos de discusión, observación participante.

#### **Instrumentos**

Son los medios u objetos utilizados para obtener la información. Ej. Cuestionario, lista de cotejo, guía para entrevista, pautas de observación. (Turmero, 2016)

Los métodos, fuentes y técnicas que se usaron para la recolección de datos son los siguientes:

Encuesta: La obtención de datos se aplicó una encuesta a los jóvenes egresados de universidades e institutos de la ciudad de Chetumal, Quintana Roo, dicha encuesta está conformada por 13 preguntas de opción múltiple, ya que fue hecha en Google Encuestas y posteriormente los resultados se tabularon en Microsoft Office Excel y después en SPSS, y de esta forma obtener información para analizar e interpretar.

Revistas: se recolectó información de artículos de revistas, para así poder buscar casos parecidos a nuestra investigación y de esa manera sustentarla.

Libros: se obtuvo información de libros digitales para recolectar información sobre escritores que haya escrito sobre el tema, así como teorías de algunos teólogos que sustentaran nuestra investigación.

### 3.5 Procesamiento de datos

Se recopilaron las encuestas de 101 jóvenes egresados donde cada joven respondió dependiendo su situación y su opinión las preguntas de la encuesta, dando así su punto de vista sobre la inserción, o sobre lo que piensan debido a lo que han pasado o vivido al momento de egresar de una universidad o institución, y enfrentarse al mercado laboral. Dicha encuesta se hizo por medio digital, y se le envió por medio de un enlace a cada joven para su pronta respuesta dando la opción de responderla en cualquier dispositivo que tuvieran al alcance.

### 3.6 Análisis e interpretación de la información

Todos los datos obtenidos en las encuestas se tabularon en el programa SPSS y se analizó cada pregunta de la encuesta para sí llegar a un resultado preciso, y saber cuáles son los principales factores que afectan a la inserción laboral y si los

jóvenes egresados de Chetumal están sufriendo problemas con la inserción laboral.

De igual forma las fuentes secundarias ayudaron para analizar y a completar nuestra investigación y así identificar si hay o no inserción y crear estrategias que podrían hacer que disminuya esta problemática.

Por otro lado se observó que la encuesta tuvo mayor afluencia de participantes del sexo masculino y es que de acuerdo a los datos recabados se puede afirmar que son estos últimos quienes presentan mayor afectación al momento de buscar un empleo bien remunerado aun teniendo un título universitario.

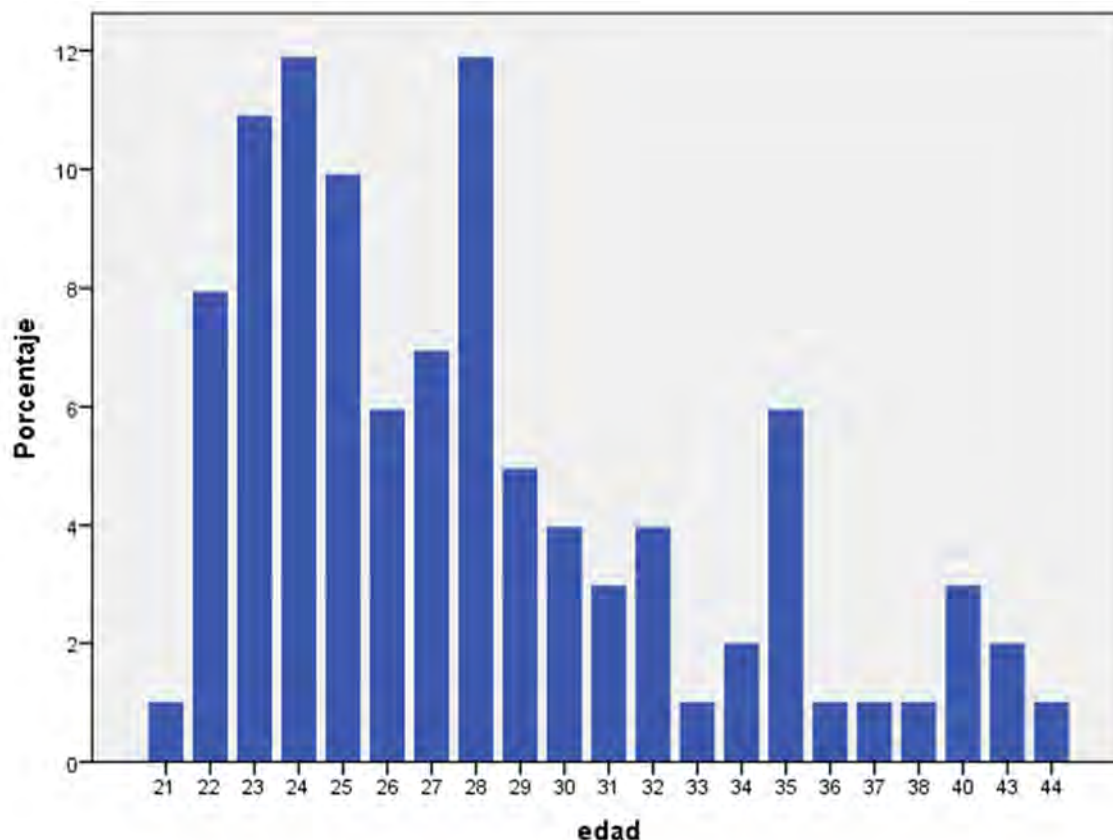
También se pudo concluir que se comprobó la hipótesis 1 en la cual se afirma que existen distintos factores que limitan la inserción laboral en jóvenes egresados y uno de los factores que los participantes más destacaron fue que es de suma importancia contar con experiencia laboral ya que sin esta es difícil que una empresa tanto pública como privada pueda contratarlos en un puesto con un sueldo y horario laboral que los asedie.

## CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 4.1 Análisis Descriptivo

Se analizaron los resultados de las encuestas y a continuación se presentan los siguientes análisis descriptivos del trabajo desarrollado.

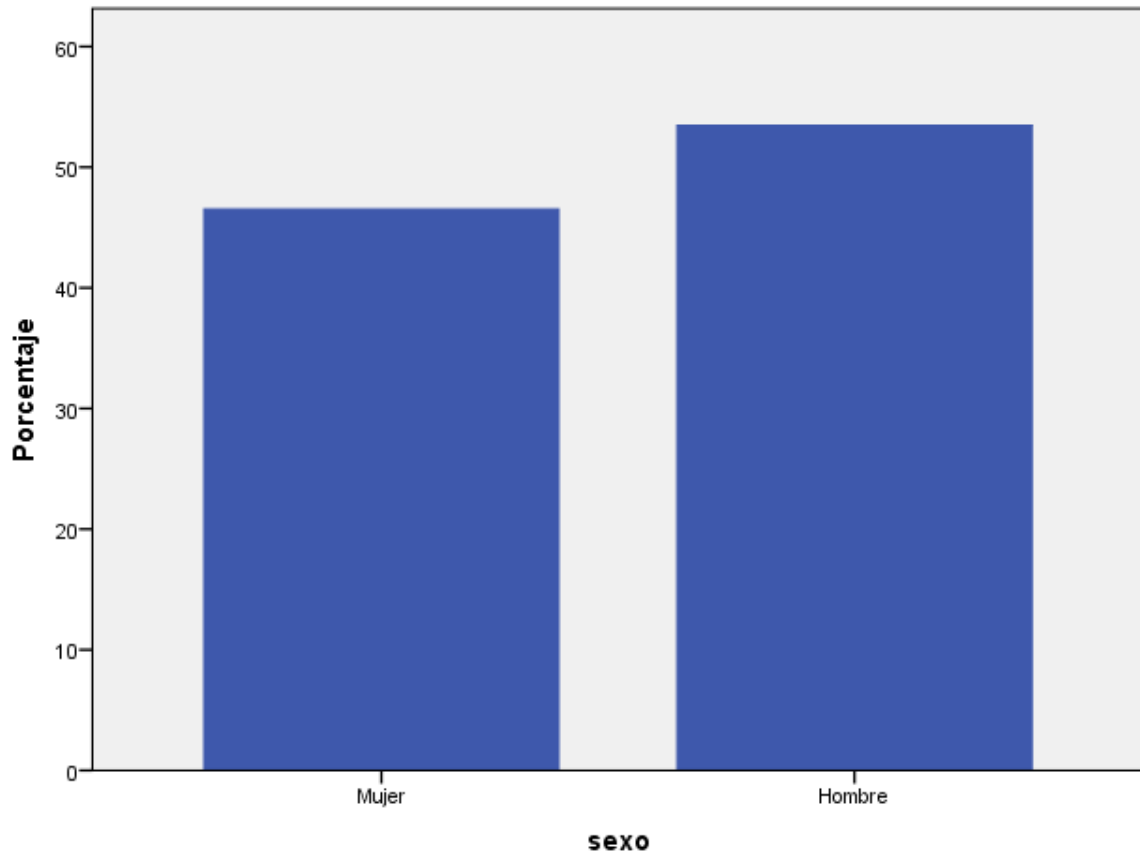
**Gráfica 4. Edad de los egresados**



En la gráfica 4 se muestran las edades de los participantes de las encuestas, de los cuales predominan jóvenes en una edad de 24 – 28 años con 11% por encima de los demás encuestados. Esto se debe a que la gran cantidad de jóvenes de las instituciones egresan a sus estudiantes en una edad de 24 a 27 años por lo cual en algunas ocasiones la inserción laboral puede variar acorde a diferentes factores.

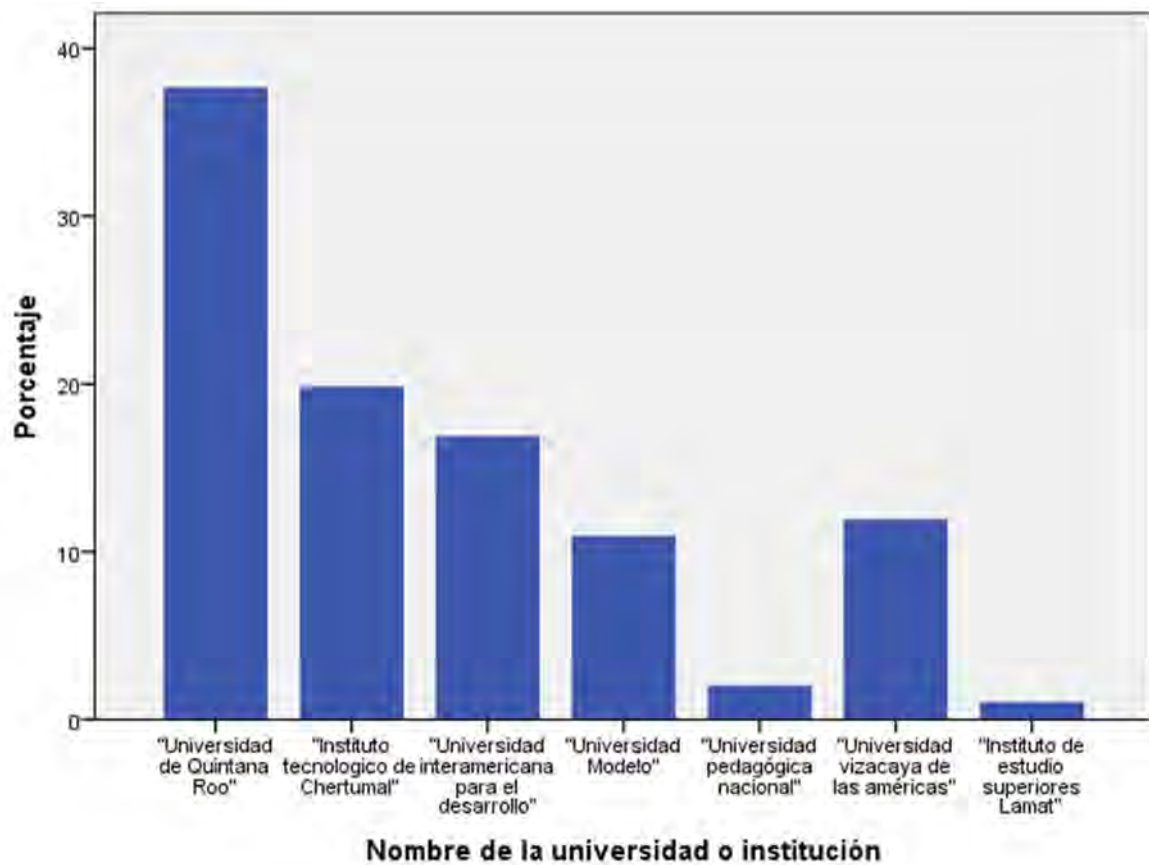


**Gráfica 5. Sexo de los egresados**



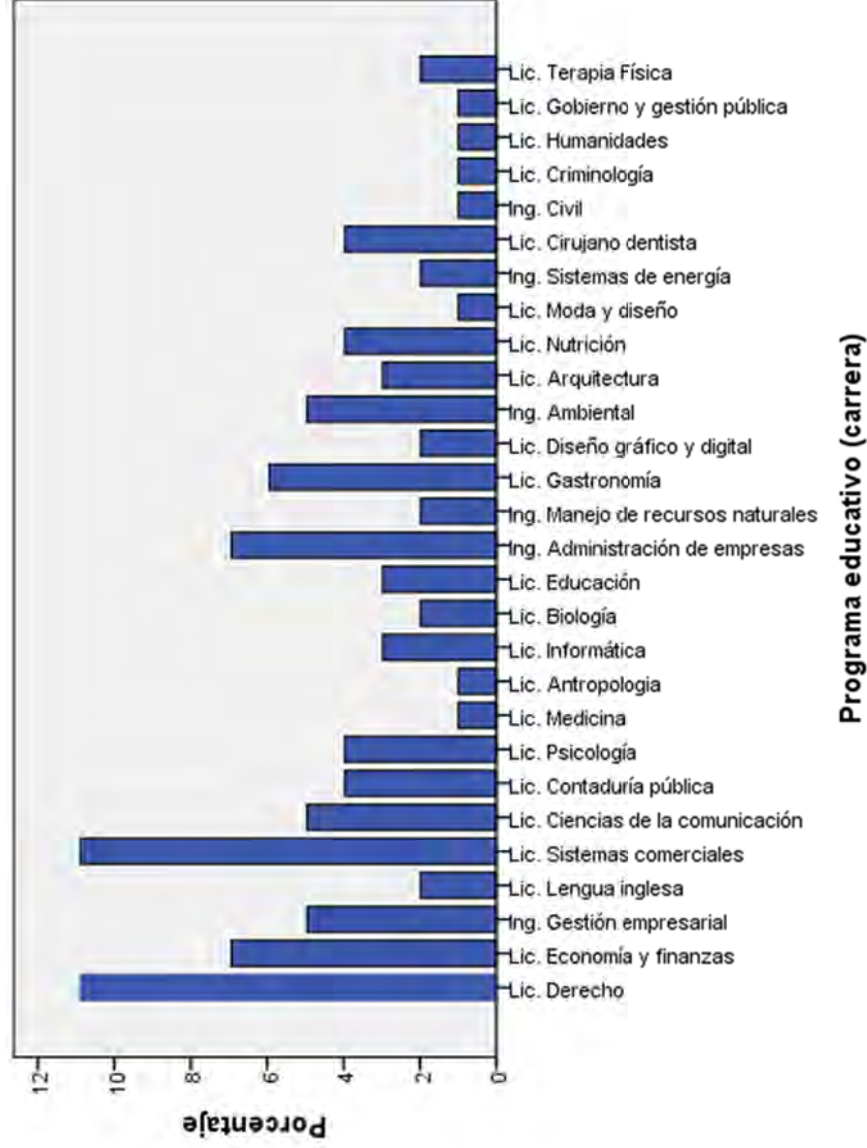
En la siguiente gráfica se determina el sexo de los participantes de los cuales las personas de género masculino son las que respondieron la encuesta en mayor cantidad, por lo cual se puede afirmar que en nuestra muestra los hombres fueron el género con mayor participación.

**Gráfica 6. Universidades e Institutos**



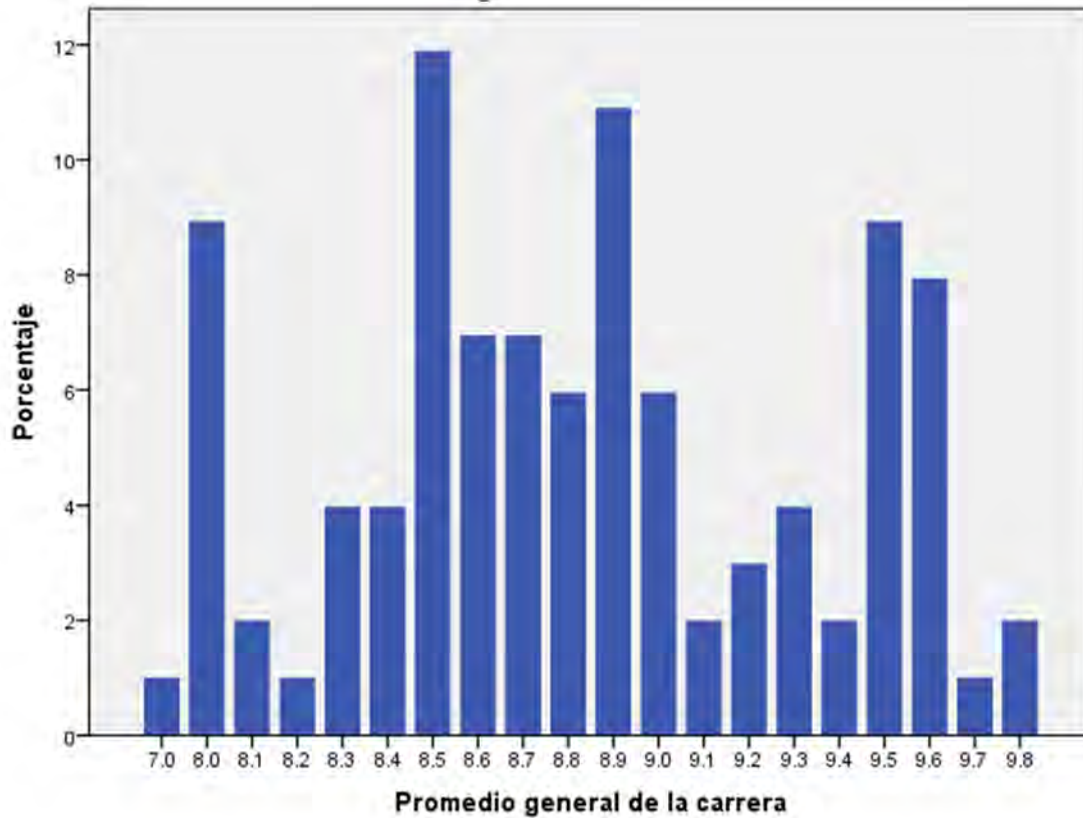
En la presente gráfica se estudia los números de participantes egresados de las instituciones de nivel superior en la ciudad de Chetumal Quintana Roo y se determina que la mayor cantidad de participantes son egresados de la universidad de Quintana Roo, esto se debe a que existe un gran número de egresados facilitados con la ayuda de los profesores.

**Gráfica 7. Programa educativo (carrera)**



En la gráfica 7 se determina que las carreras más participativas del total de nuestra fueron Lic. En Derecho y Lic. En Sistemas comerciales con un 11% por encima de las demás carreras. Esto es consecuencia de que son carreras muy demandadas por los jóvenes universitarios por lo cual tienen mucha participación.

**Gráfica 8. Promedio general de la carrera**



En la presente gráfica se puede determinar que, de los encuestados, los promedios que predominan son 8.5 seguido por 8.9 con un porcentaje de 12% y 10% respectivamente por lo cual se puede concluir que la mayoría de los egresados concluyó de manera satisfactoria sus estudios con un promedio por encima de la media.

**Tabla 2.** Competencias-habilidades que posee el egresado en idiomas

¿Qué competencias habilidades considera que posee y su grado de conocimiento?  
(idiomas)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	8	7.9	7.9	7.9
	Poco	6	5.9	5.9	13.9
	Medio	28	27.7	27.7	41.6
	Regular	29	28.7	28.7	70.3
	Mucho	30	29.7	29.7	100
	Total	101	100	100	

En la tabla 2 se demuestra que el 39.7% del total de los encuestados afirman tener mucho conocimiento en cuanto a idioma como habilidad, esto se debe a que en la mayoría de las carreras los idiomas son una base fuerte para lograr el éxito en los egresados.

**Tabla 3.** Competencias-habilidades que posee el egresado en informática y nuevas tecnologías

¿Qué competencias habilidades considera que posee y su grado de conocimiento?  
(Informática y nuevas tecnologías)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	3	3	3	3
	Poco	8	7.9	7.9	10.9
	Medio	17	16.8	16.8	27.7
	Regular	43	42.6	42.6	70.3
	Mucho	30	29.7	29.7	100
	Total	101	100	100	

En la tabla 3 se analiza que el 42.6% dijo que su conocimiento en la informática y en la tecnología es regular, lo cual significa que su conocimiento de los egresados

es muy bueno y alto, ya que el porcentaje que sigue es 29.7% en mucho conocimiento.

**Tabla 4.** Competencias-habilidades que posee el egresado en personalidad y habilidades sociales

¿Qué competencias habilidades considera que posee y su grado de conocimiento?  
(Personalidad y habilidades sociales)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	Nada	1	1	1	1
	Poco	4	4	4	5
	Medio	15	14.9	14.9	19.8
	Regular	34	33.7	33.7	53.5
	Mucho	47	46.5	46.5	100
	Total	101	100	100	

En la tabla 4 se observa que los egresados consideran que tienen habilidades sociales, lo cual determina que tienen gran habilidad para relacionarse con las demás personas, así mismo como con su personalidad es agradable y pueden tener un excelente entorno laboral.

**Tabla 5.** Competencias-habilidades que posee el egresado en su capacidad de gestión y planeación

¿Qué competencias habilidades considera que posee y su grado de conocimiento?  
(Capacidad de gestión y planeación)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	Nada	1	1	1	1
	Poco	5	5	5	5.9

Medio	12	11.9	11.9	17.8
Regular	41	40.6	40.6	58.4
Mucho	42	41.6	41.6	100
Total	101	100	100	

En la tabla 5 se analiza la capacidad de los egresados en gestión y planeación al hacer alguna actividad, y el 41.6% dijo que tiene mucha capacidad para poder planear actividades y para poder realizarlas.

**Tabla 6.** Competencias-habilidades que posee un egresado para trabajar en equipo

¿Qué competencias habilidades considera que posee y su grado de conocimiento?  
(Capacidad de trabajo en equipo)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	1	1	1	1
	Poco	5	5	5	5.9
	Medio	9	8.9	8.9	14.9
	Regular	24	23.8	23.8	38.6
	Mucho	62	61.4	61.4	100
	Total	101	100	100	

En la tabla 6 se observa que los jóvenes egresados tienen una gran capacidad para trabajar en equipo, ya que el 62% dijo que su capacidad es mucha, lo cual significa que al trabajar tiene buena relación con todos sus compañeros, y aceptan opiniones de los demás.

**Tabla 7.** Competencias-habilidades que posee un egresado en la formación de la universidad/institución

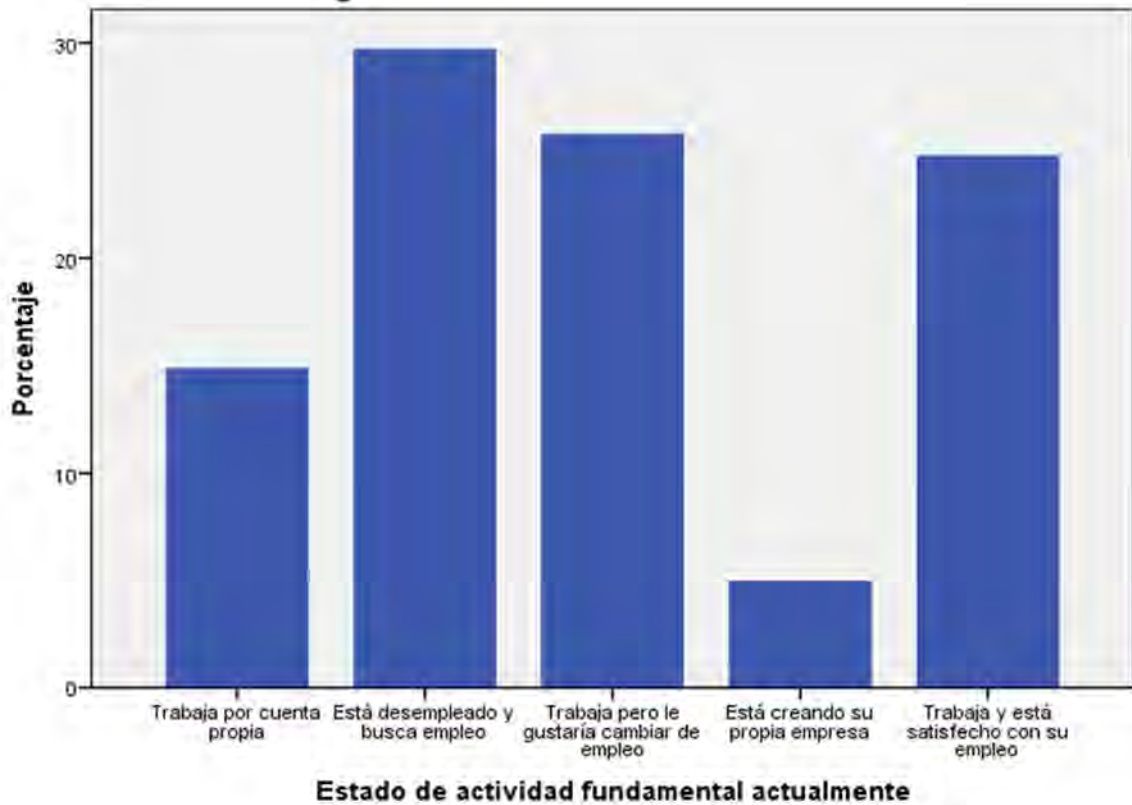
¿Qué competencias habilidades considera que posee y su grado de conocimiento?  
(Formación general de la universidad/instituto)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	1	1	1	1

Poco	7	6.9	6.9	7.9
Medio	7	6.9	6.9	14.9
Regular	30	29.7	29.7	44.6
Mucho	56	55.4	55.4	100
Total	101	100	100	

En la siguiente tabla se determinó que la formación de las universidades/instituciones es muy buena debido a que forman buenos egresados y ellos afirman que su formación fue muy buena debido a que un 55.4%, o sea más de la mitad de los encuestados concordaron que su formación de la universidad o de la institución fue la mejor.

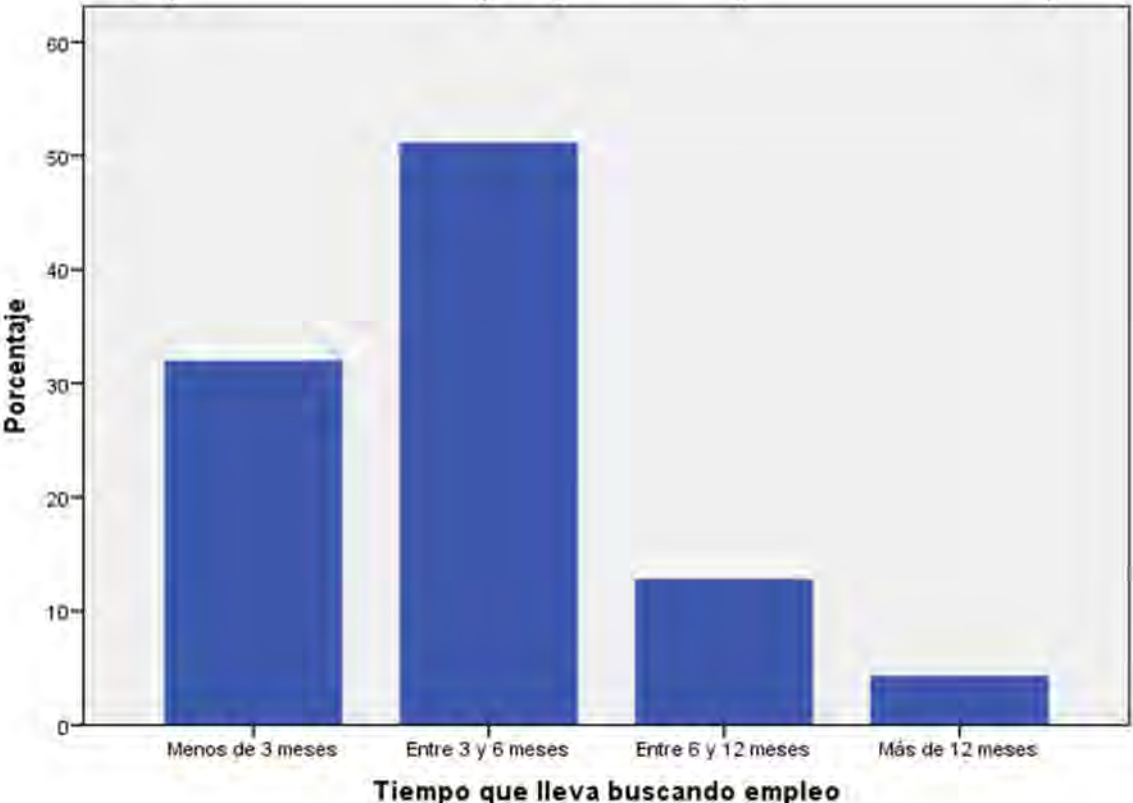
**Gráfica 9. Estado fundamental**





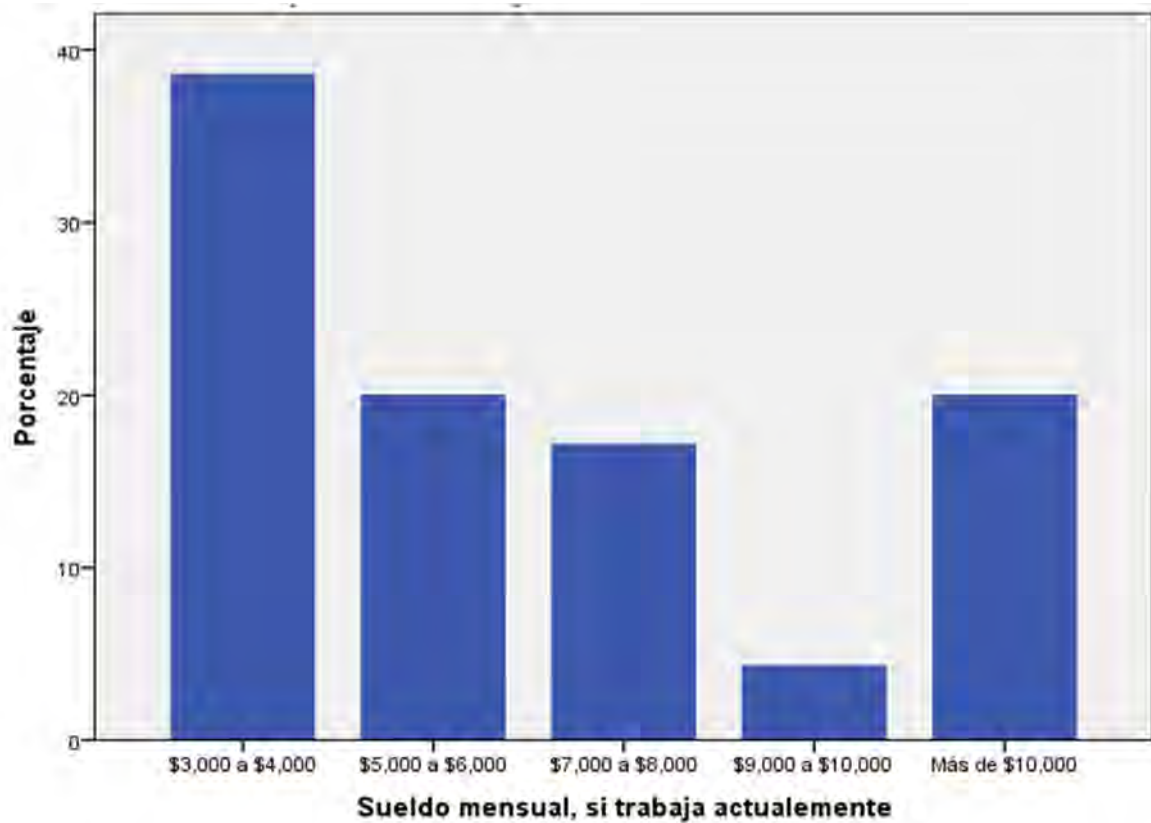
En la gráfica 9, se observa que el estado fundamental actualmente del 29.7% de los jóvenes es que están desempleados y están en búsqueda de un empleo, lo cual sustenta que en la ciudad de Chetumal hay muchos jóvenes que han egresado de alguna universidad o institución y todavía no han encontrado un lugar en donde trabajar, y el 25.7% trabaja, pero quisiera cambiar de empleo.

**Gráfica 10.** Tiempo que el egresado lleva buscando empleo



En la gráfica 10, se analiza que 23.8% de jóvenes que están desempleados tienen buscando empleo entre 3 y 6 meses, el 14.9% tiene buscando empleo menos de 3 meses y solo 2% lleva buscando 12 meses.

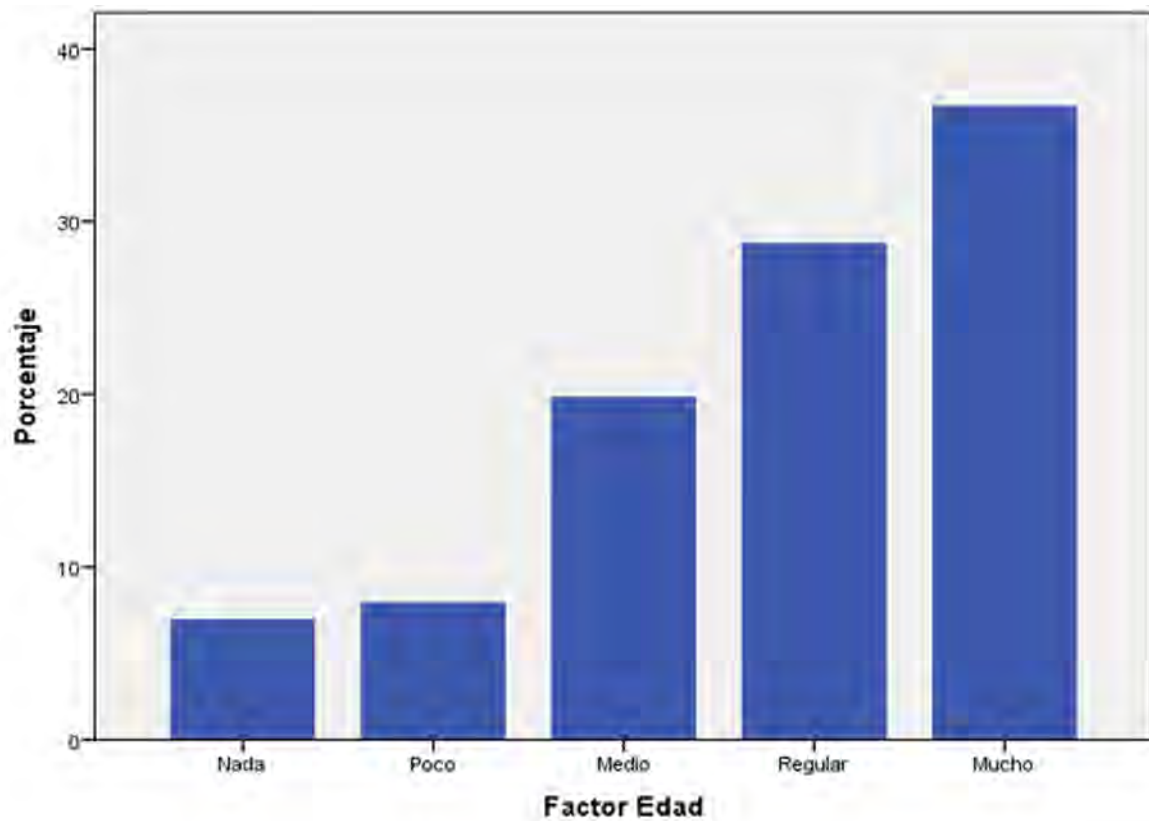
**Gráfica 11.** Sueldo mensual de los jóvenes egresados que trabajan



En la gráfica 11, se analizó que el sueldo mensual del 38% de los jóvenes que trabaja es de 3,000 a 4,000 pesos, lo que quiere decir, que aproximadamente ganan el sueldo mínimo que son 102.68 pesos o máximo 133.33 pesos al día.

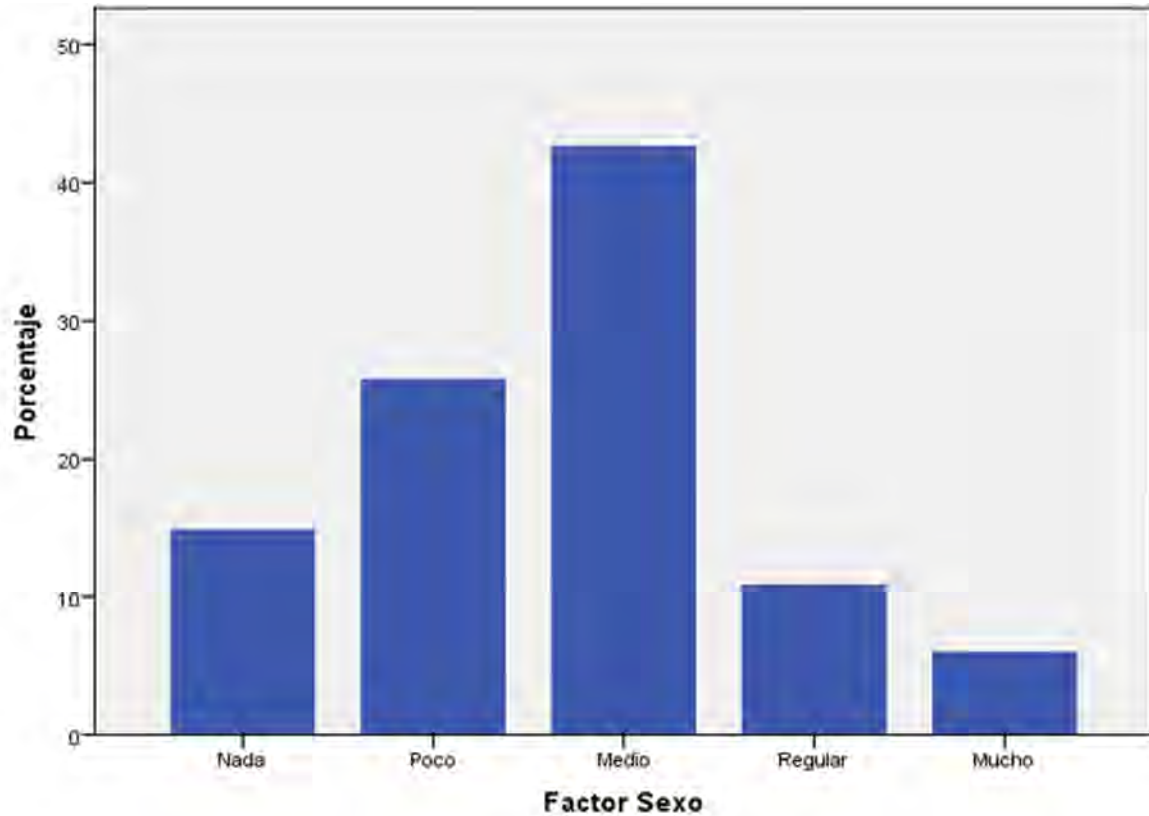
a) Factores sociales que influyen en la inserción laboral

**Gráfica 12.** Factores sociales que influyen en la inserción laboral (Edad)



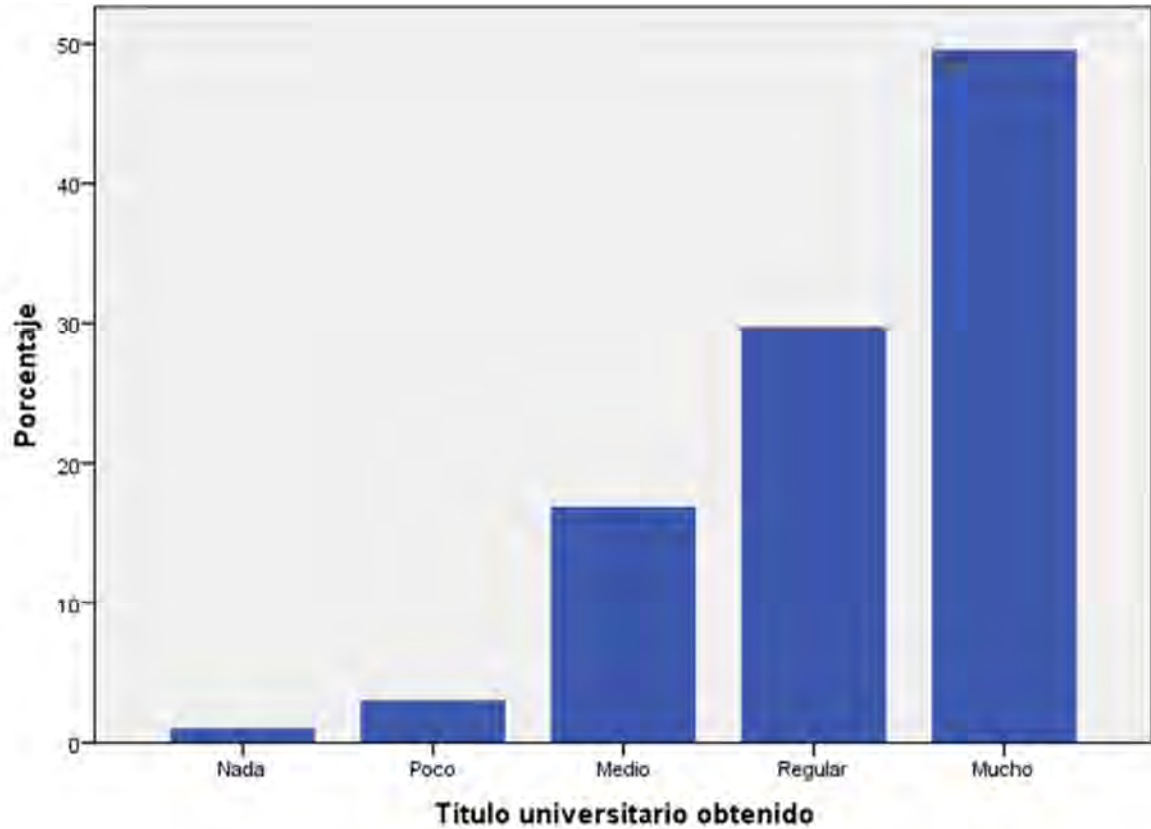
En la gráfica 12, se puede observar que un 37% de los encuestados afirman que un factor social que influye en gran manera a la inserción laboral es la edad. Esto se debe a que la sociedad se rige estrictamente por un estereotipo el cual es que la juventud es igual a inexperiencia. Por lo cual algunas empresas prefieren seleccionar candidatos en una edad adulta asumiendo el hecho de que tienen más conocimiento del entorno laboral.

**Gráfica 13.** Factores sociales que influyen en la inserción laboral (Sexo)



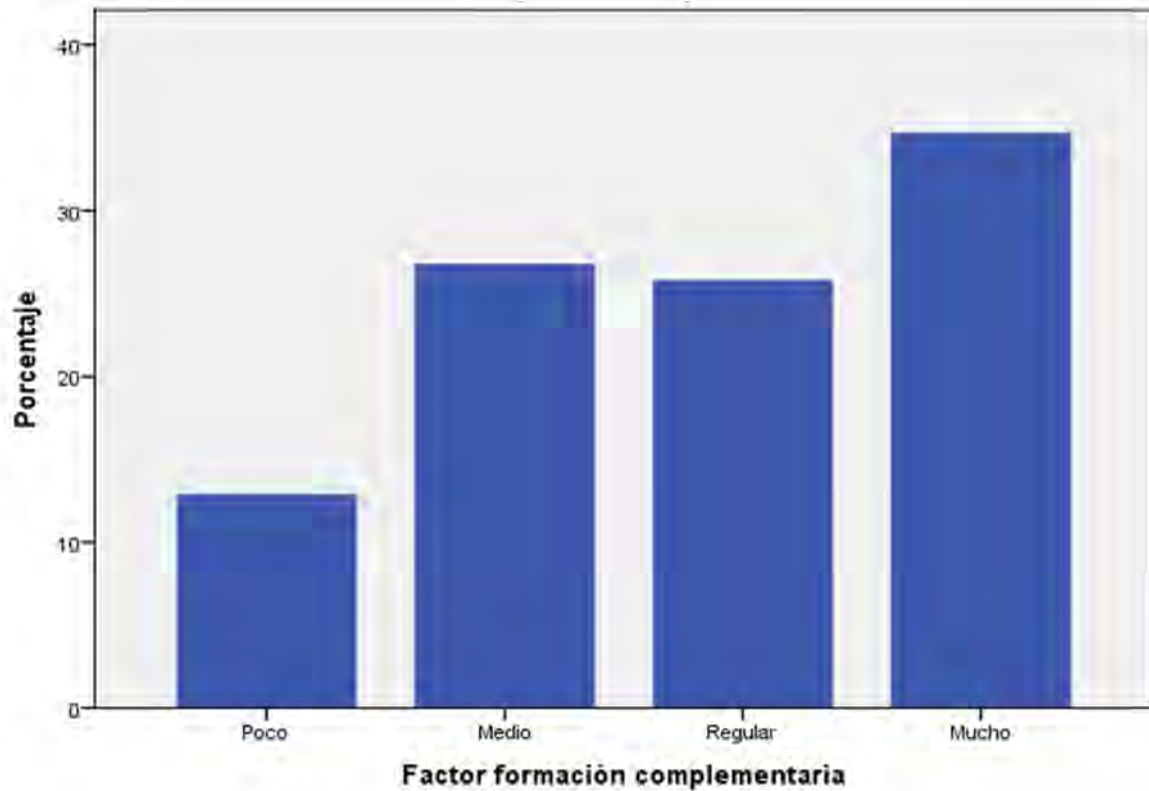
Como se puede apreciar en la gráfica 13, los encuestados respondieron que el sexo es un factor social medianamente importante relacionado con la inserción laboral, esto debido a que han habido sucesos que han cambiado significativamente el pensamiento social por lo cual la idea de la igualdad de género en un espacio laboral ha tomado más fuerza y cada día es más común.

**Gráfica 14.** Factores sociales que influyen en la inserción laboral (Titulo obtenido)



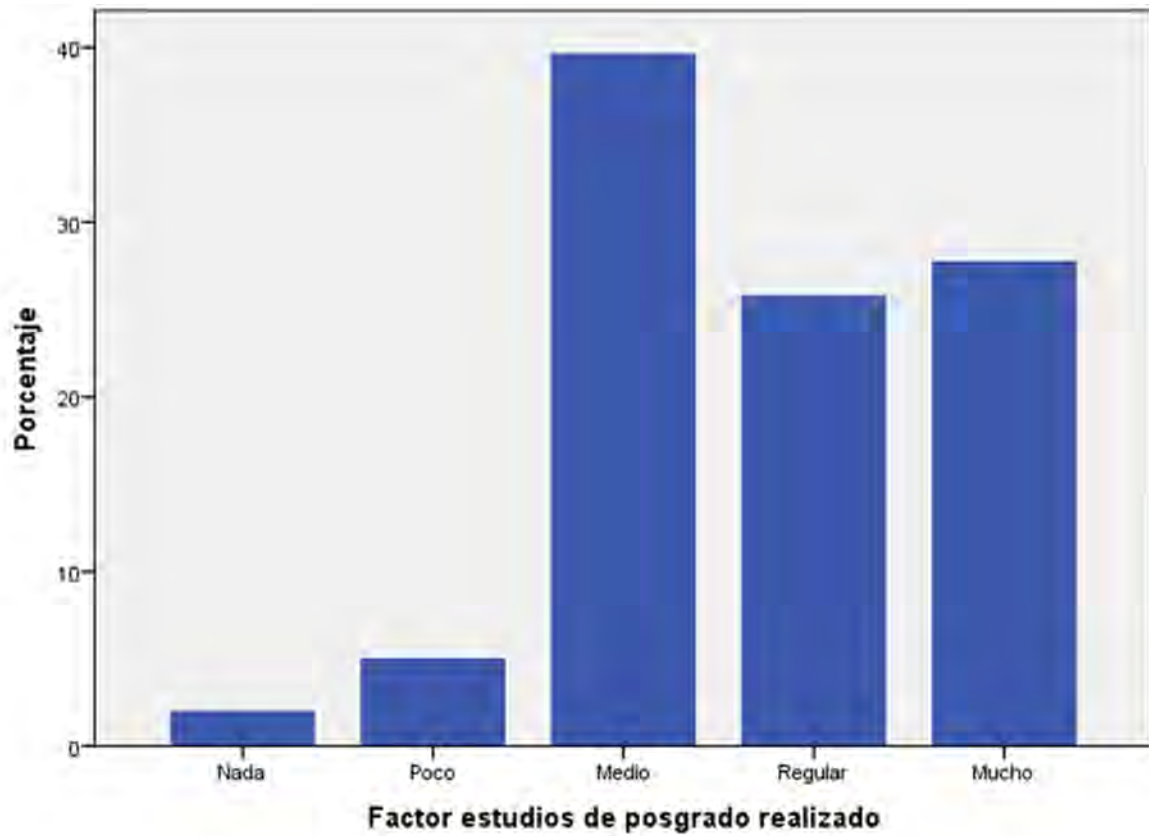
En el gráfico 14 los participantes afirman que tener un título universitario es importante en un 100% para poder lograr una inserción laboral exitosa, consecuencia de la competencia laboral que en estos años ha ido creciendo. Cada vez más jóvenes egresan de las instituciones de nivel superior y se agregan a sociedad.

**Gráfica 15.** Factores sociales que influyen en la inserción laboral (Formación complementaria)



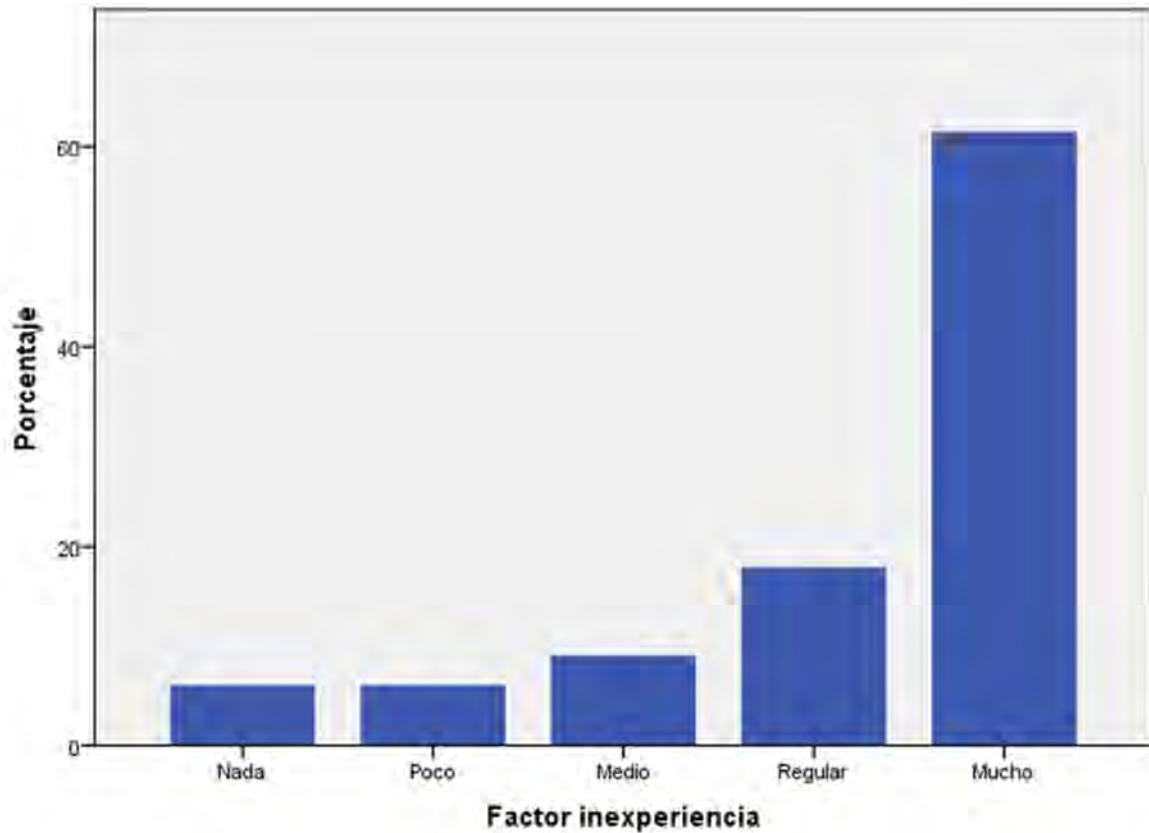
En la gráfica 15, se determina que los participantes piensan que una formación complementaria es un factor social que influye mucho en la inserción laboral de un joven egresado de las instituciones de nivel superior. Esto debido a que se considera importante estar mejor preparado para la situación laboral que día a día es más difícil de enfrentar.

**Gráfica 16.** Factores sociales que influyen en la inserción laboral (Estudios de posgrado)



En el gráfico 16, se estudia las respuestas de los egresados sobre si los estudios de posgrado influyen de manera activa sobre la inserción laboral, y es que la mayoría de los participantes opinan que no influye tanto pero que si es importante.

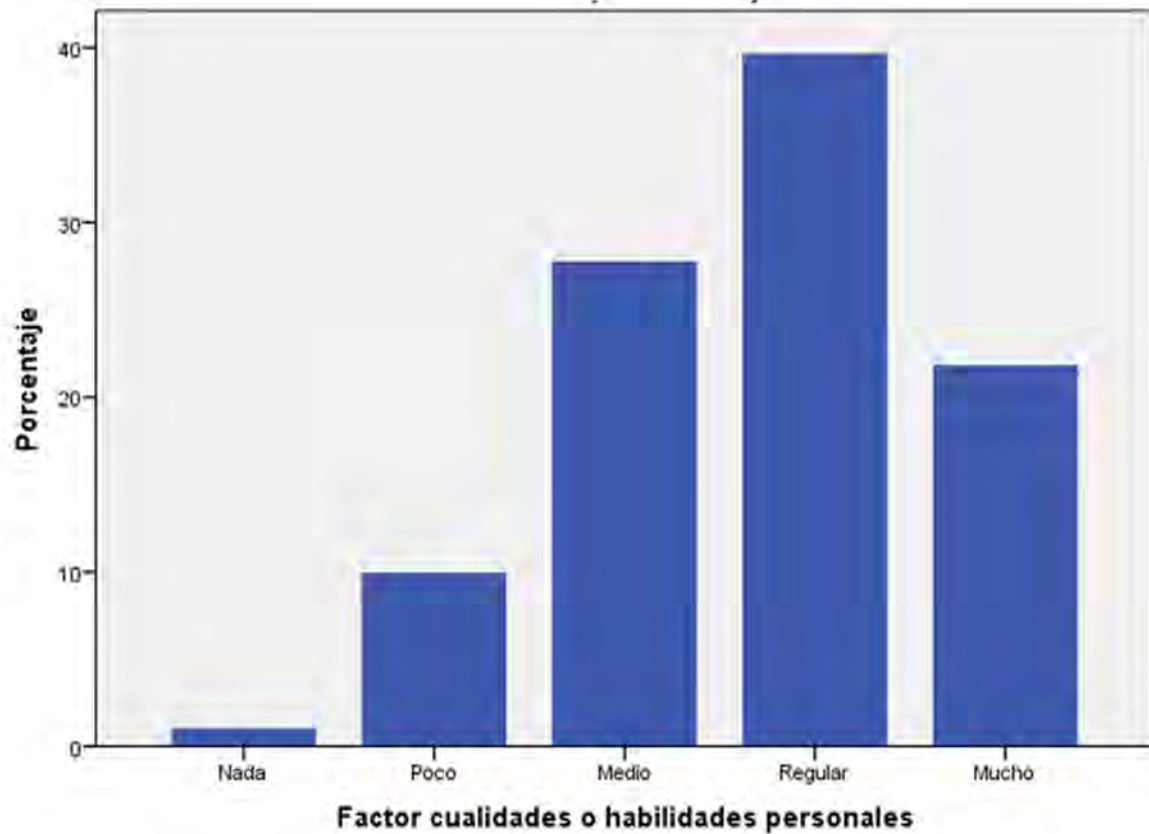
**Gráfica 17.** Factores sociales que influyen en la inserción laboral (Inexperiencia)



En el gráfico 17, se determina el nivel en que los participantes afirman que la experiencia laboral es un factor que influye en gran manera sobre la inserción laboral. Esto consecuencia de que la mayoría de los egresados no han tenido un empleo mientras estudiaban por lo cual no existe tal experiencia laboral en sus vidas. Esto causa que las empresas no recluten jóvenes egresados en tal caso y sea más difícil iniciar una vida laboral estable.

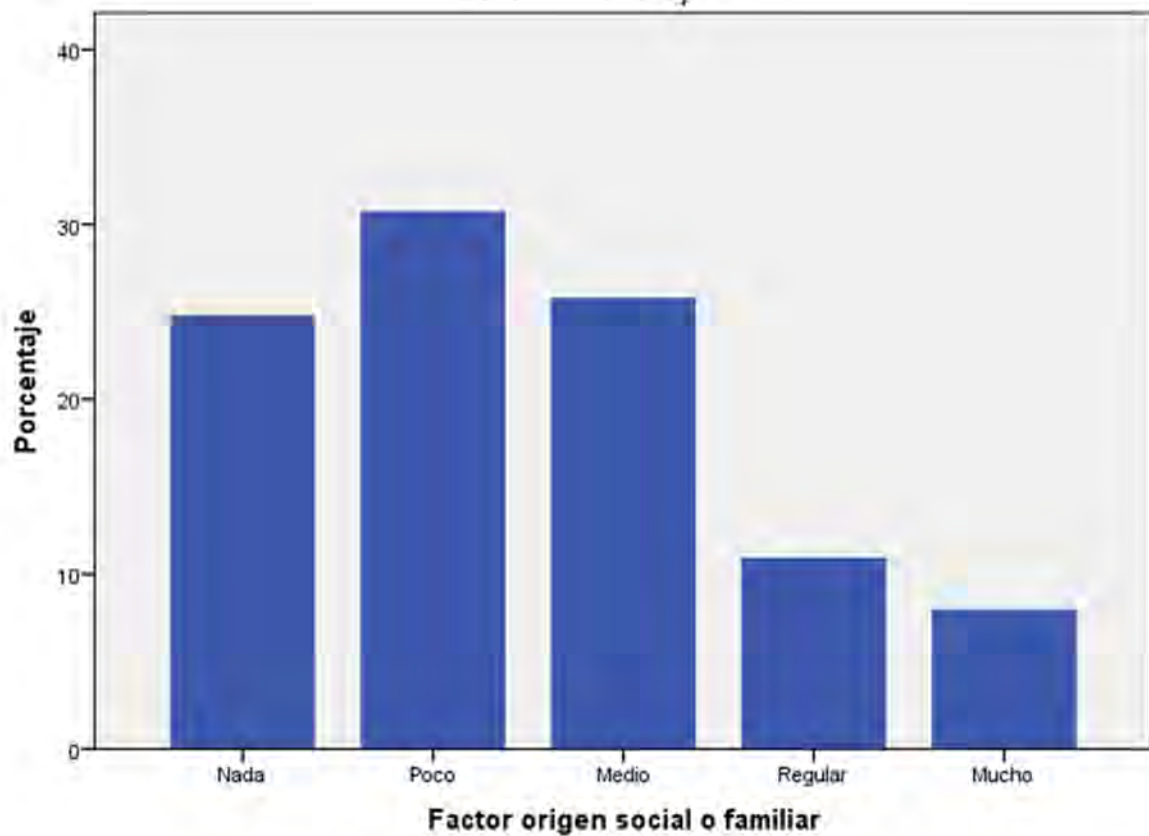


**Gráfica 18.** Factores sociales que influyen en la inserción laboral (Cualidades o habilidades personales)



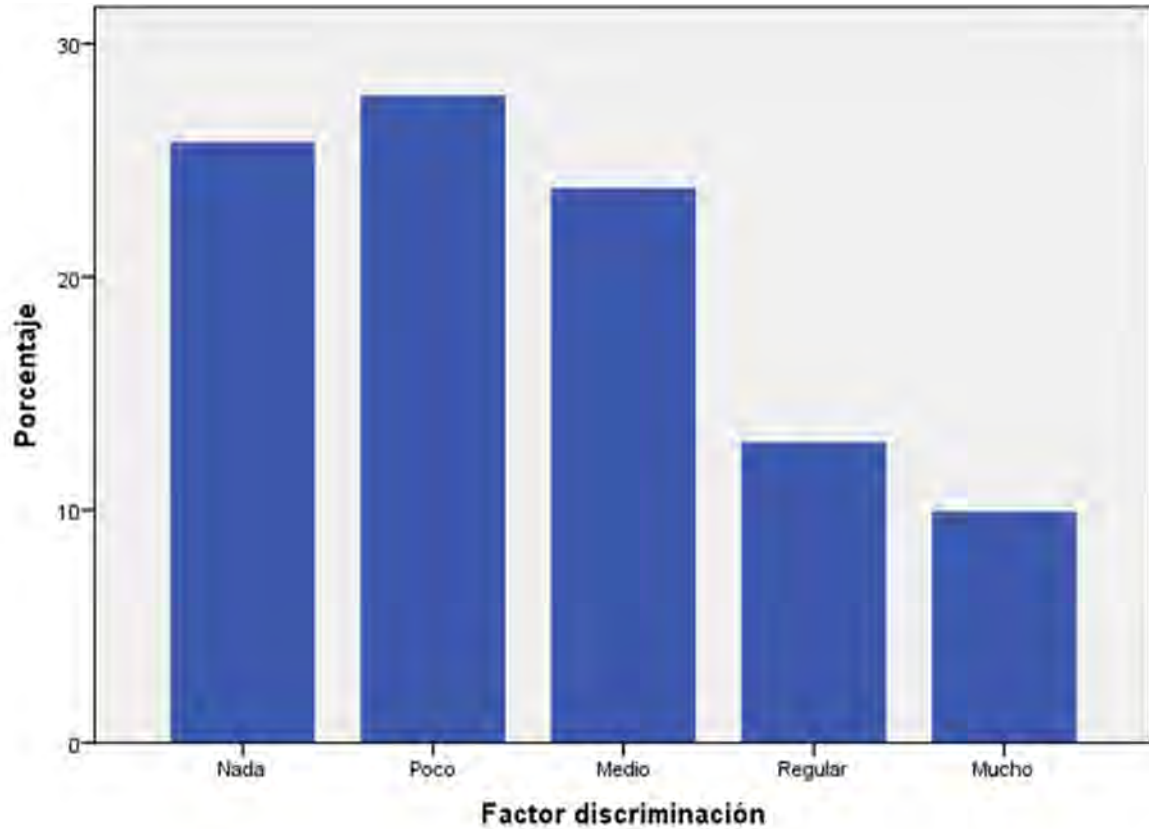
Se determina en esta gráfica que los participantes consideran que las cualidades y habilidades personales de cada individuo es un factor importante pero regular al momento de iniciar una inserción laboral. Ya que mientras una persona tenga características de un empleado o jefe proactivo crea mejor oportunidades para obtener un empleo de calidad y bien remunerado.

**Gráfica 19.** Factores sociales que influyen en la inserción laboral (Origen social o familiar)



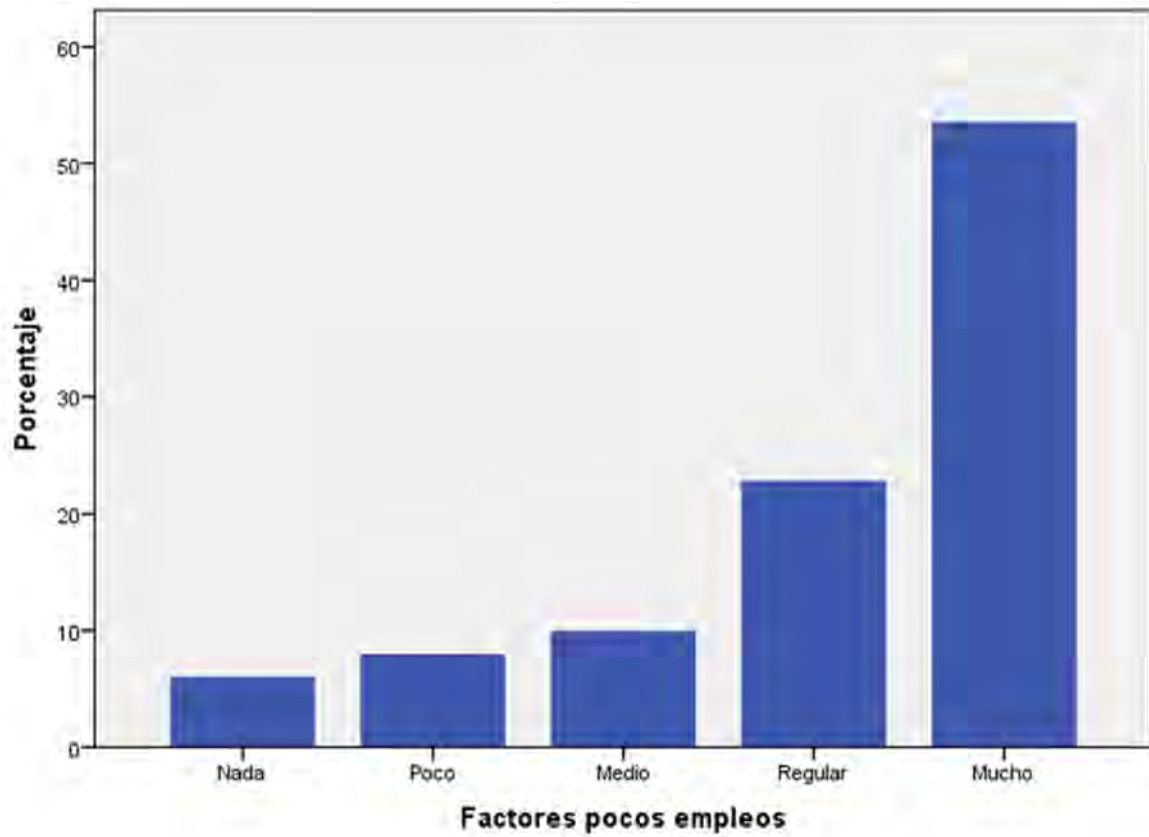
Se aprecia en la gráfica 19 que los participantes en la encuesta consideran que un factor social como el origen familiar no es tan influyente sobre la inserción laboral, incluso con una importancia del 35% por encima de las demás opciones. Esto es causa de que un factor de esa categoría no debería de ser predominante en la decisión de los empleadores al momento de reclutar personal.

**Gráfica 20.** Factores sociales que influyen en la inserción laboral (Discriminación)



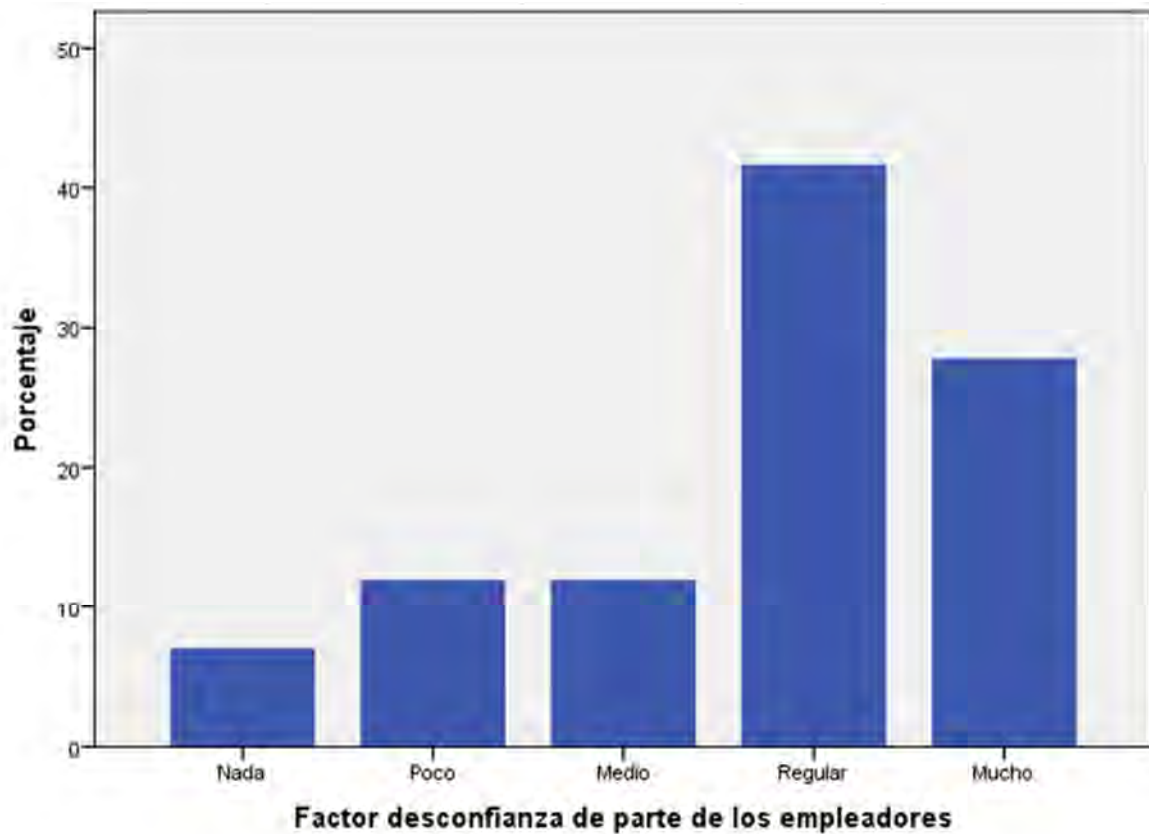
En la gráfica 20, se estudia que los egresados consideran con poca importancia al factor discriminación en la inserción laboral esto debido a que son tiempos modernos y aunque si se presentan casos ya no es tan recurrente como en años pasados, por lo cual la tasa de inclusión laboral ha ido en aumento.

**Gráfica 21.** Factores sociales que influyen en la inserción laboral (Pocos empleos)



En este gráfico se demuestra que los participantes en la encuesta afirman que un factor social como el de pocos empleos es influyente en gran dimensión en una inserción laboral, esto debido a que se considera pocos empleos como un sinónimo de inexperiencia.

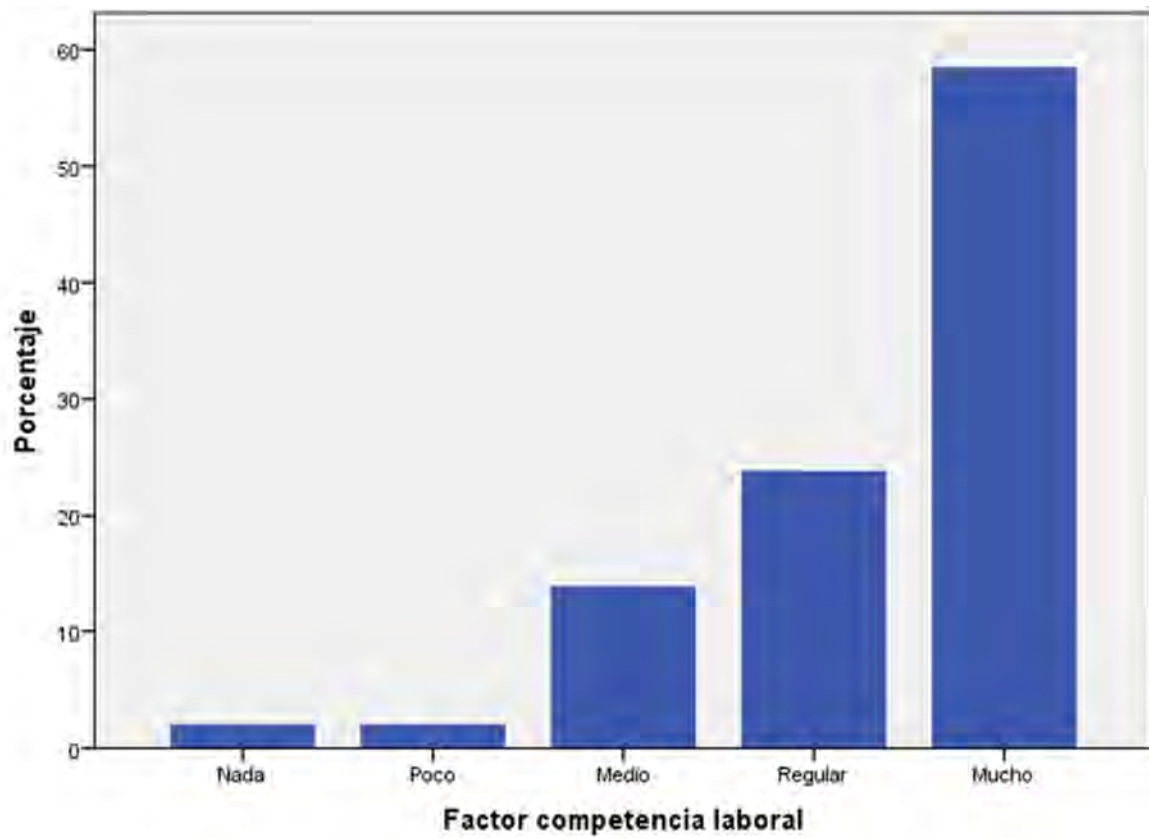
**Gráfica 22.** Factores sociales que influyen en la inserción laboral (Desconfianza de parte de los empleadores)



La gráfica 22 muestra como las personas encuestadas respondieron que la desconfianza por parte de los empleadores es un factor social regularmente importante en un 40%. Esto debido a que en la sociedad existen distintos tipos de personas con valores distintos por lo cual para un empresario contratar gente nueva siempre será un factor de incertidumbre.

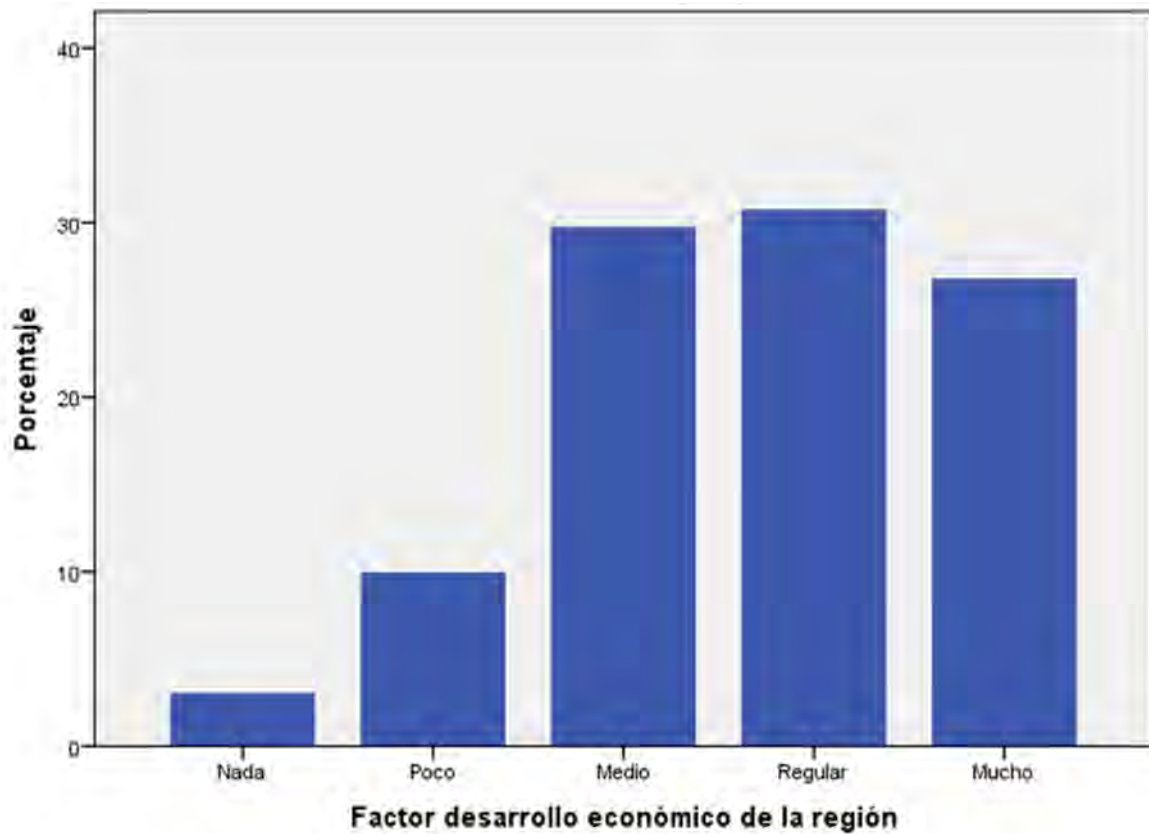
## b) Factores económicos que influyen la inserción laboral

**Gráfica 23.** Factores económicos que influyen en la inserción laboral (Competencia laboral)



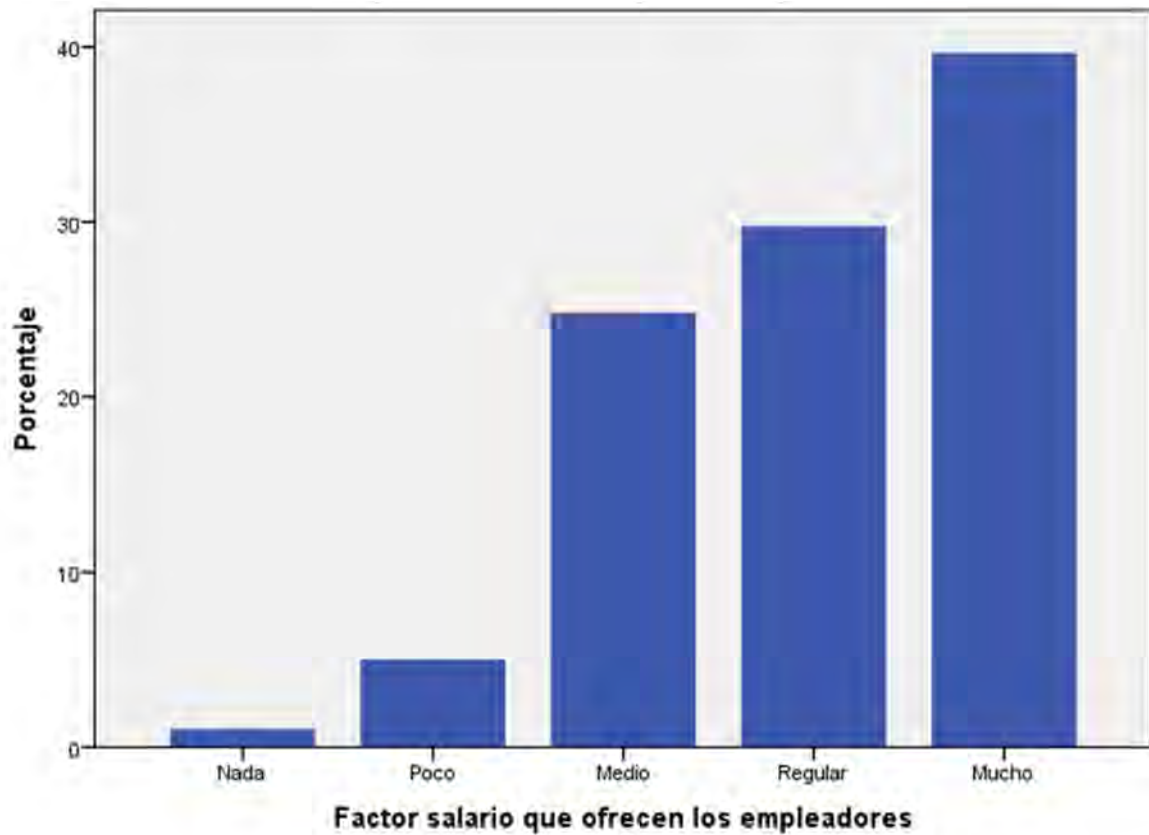
En la gráfica 23 se puede observar que la competencia laboral es un factor económico preponderante en la inserción laboral para el 57% de los encuestados, esto debido a que la demanda laboral está en constante crecimiento.

**Gráfica 24.** Factores económicos que influyen en la inserción laboral (Desarrollo económico de la región)



En la gráfica 24 se puede definir que el factor desarrollo económico es un factor ambiguo ya que se afirma que para el 31% de los participantes es un factor que influye regularmente en la inserción laboral mientras que para el 29% no lo es tanto.

**Gráfica 25.** Factores económicos que influyen en la inserción laboral (Salario)



Como se puede determinar en la gráfica el salario que ofrecen los empleadores es un factor económico de suma importancia para la inserción laboral según los encuestados, esto consecuencia de la situación económica del país y es que México es un país con empleos medianamente bien remunerados.

#### 4.2 Análisis estadístico bivariante

Se ha utilizado el test ANOVA para poder comparar las medias entre los factores sociales y económicos que influyen en la inserción laboral. En la siguiente tabla se muestra la media respecto a los factores que van desde 1= poco hasta 5= mucho



y que han respondido los egresados de diferentes instituciones de educación superior en la ciudad de Chetumal.

**Tabla 8.** Comparación de medias factores sociales y económicos por IES

Factor sociales y económicos	Media						
	1	2	3	4	5	6	7
Edad	3.68	3.70	4.29	4.36	2.50	3.42	3.00
Sexo	2.50	2.60	3.18	2.64	2.50	2.75	2.00
Título universitario obtenido	4.29	4.20	4.53	3.91	3.00	4.25	4.00
Formación complementaria	3.95	3.95	4.12	3.36	3.00	3.50	2.00
Estudios de posgrado realizado	3.76	3.70	4.00	3.18	2.50	4.00	3.00
Inexperiencia	3.92	4.20	4.65	4.55	3.50	4.50	4.00
Cualidades y habilidades personales	3.76	3.85	4.00	3.00	3.50	3.75	2.00
Origen social o familiar	2.45	2.20	2.71	2.91	2.50	2.08	4.00
Discriminación	2.34	2.60	2.82	2.55	2.50	2.42	5.00
Pocos empleos	3.68	3.90	4.41	4.73	4.50	4.58	5.00
Desconfianza de parte de los empleadores	3.50	3.60	3.76	4.36	2.50	4.00	5.00
Desarrollo económico de la región	3.47	3.65	4.24	3.27	3.50	4.08	3.00
Salarios que ofrecen los empleadores	3.87	3.95	4.35	4.18	5.00	3.92	3.00
Competencia laboral	4.16	4.15	4.59	4.27	5.00	4.83	5.00
Nota: 1. Universidad de Quintana Roo 2. Instituto Tecnológico de Chetumal 3. Universidad interamericana para el desarrollo 4. Universidad Modelo 5. Universidad pedagógica nacional 6. Universidad Vizcaya de las américas 7. Instituto de estudio superiores Lamat Se utilizó una escala de Likert de 1=poco y 5= mucho.							

**Tabla 9.** ANOVA de un factor (IES)

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Edad	Entre grupos	14.138	6	2.356	1.654	.141
	Dentro de grupos	133.902	94	1.424		
	Total	148.040	100			
Sexo	Entre grupos	6.152	6	1.025	.926	.480
	Dentro de grupos	104.066	94	1.107		
	Total	110.218	100			
Título universitario obtenido	Entre grupos	5.887	6	.981	1.207	.310
	Dentro de grupos	76.410	94	.813		
	Total	82.297	100			
Formación complementaria	Entre grupos	10.637	6	1.773	1.664	.138
	Dentro de grupos	100.155	94	1.065		
	Total	110.792	100			
Estudios de posgrado realizado	Entre grupos	9.033	6	1.505	1.586	.160
	Dentro de grupos	89.205	94	.949		
	Total	98.238	100			
Inexperiencia	Entre grupos	9.690	6	1.615	1.132	.350
	Dentro de grupos	134.073	94	1.426		
	Total	143.762	100			
Cualidades o habilidades personales	Entre grupos	10.505	6	1.751	2.053	<b>.049</b>
	Dentro de grupos	80.168	94	.853		
	Total	90.673	100			
Origen social o familiar	Entre grupos	8.679	6	1.446	.996	.432
	Dentro de grupos	136.450	94	1.452		
	Total	145.129	100			
Discriminación	Entre grupos	9.162	6	1.527	.932	.476
	Dentro de grupos	153.967	94	1.638		
	Total	163.129	100			
Pocos empleos	Entre grupos	17.283	6	2.881	2.056	<b>.049</b>
	Dentro de grupos	131.727	94	1.401		
	Total	149.010	100			
Desconfianza de parte de los empleadores	Entre grupos	12.269	6	2.045	1.474	.196
	Dentro de grupos	130.404	94	1.387		
	Total	142.673	100			
Desarrollo económico de la región	Entre grupos	11.180	6	1.863	1.706	.128
	Dentro de grupos	102.681	94	1.092		
	Total	113.861	100			
Salarios que ofrecen los	Entre grupos	6.233	6	1.039	1.113	.361

empleadores	Dentro de grupos	87.727	94	.933		
	Total	93.960	100			
Competencia laboral	Entre grupos	7.303	6	1.217	1.438	.208
	Dentro de grupos	79.569	94	.846		
	Total	86.871	100			

Los resultados de la tabla anterior muestran que los factores que más influyen de manera significativa (Sig. <0.05), en la inserción laboral son las cualidades o habilidades personales y los pocos empleos a los que se enfrentan los egresados de las diferentes instituciones de educación superior.

En la tabla siguiente se realizó una prueba ANOVA con los factores sociales y económicos tomando como factor el programa educativo del egresado.

**Tabla 10.** ANOVA de un factor (programa educativo)

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Edad	Entre grupos	46.551	27	1.724	1.240	.232
	Dentro de grupos	101.488	73	1.390		
	Total	148.040	100			
Sexo	Entre grupos	25.141	27	.931	.799	.739
	Dentro de grupos	85.077	73	1.165		
	Total	110.218	100			
Título universitario obtenido	Entre grupos	25.655	27	.950	1.225	.245
	Dentro de grupos	56.642	73	.776		
	Total	82.297	100			
Formación complementaria	Entre grupos	38.989	27	1.444	1.468	.100
	Dentro de grupos	71.803	73	.984		
	Total	110.792	100			
Estudios de posgrado realizado	Entre grupos	32.466	27	1.202	1.335	.166
	Dentro de grupos	65.772	73	.901		
	Total	98.238	100			
Inexperiencia	Entre grupos	49.299	27	1.826	1.411	.125
	Dentro de grupos	94.464	73	1.294		
	Total	143.762	100			
Cualidades o habilidades personales	Entre grupos	30.245	27	1.120	1.353	.155
	Dentro de grupos	60.428	73	.828		
	Total	90.673	100			

Origen social o familiar	Entre grupos	22.285	27	.825	.490	.980
	Dentro de grupos	122.844	73	1.683		
	Total	145.129	100			
Discriminación	Entre grupos	35.772	27	1.325	.759	.786
	Dentro de grupos	127.357	73	1.745		
	Total	163.129	100			
Pocos empleos	Entre grupos	64.850	27	2.402	2.083	<b>.007</b>
	Dentro de grupos	84.160	73	1.153		
	Total	149.010	100			
Desconfianza de parte de los empleadores	Entre grupos	56.223	27	2.082	1.758	<b>.030</b>
	Dentro de grupos	86.450	73	1.184		
	Total	142.673	100			
Desarrollo económico de la región	Entre grupos	49.868	27	1.847	2.107	<b>.006</b>
	Dentro de grupos	63.994	73	.877		
	Total	113.861	100			
Salarios que ofrecen los empleadores	Entre grupos	35.963	27	1.332	1.676	<b>.043</b>
	Dentro de grupos	57.998	73	.794		
	Total	93.960	100			
Competencia laboral	Entre grupos	27.894	27	1.033	1.279	.203
	Dentro de grupos	58.978	73	.808		
	Total	86.871	100			

Los resultados de esta tabla muestran que existen factores económicos como pocos empleos, desconfianza de parte de los empleadores, desarrollo económico de la región y salarios que ofrecen los empleadores, y que influyen significativamente (Sig. <0.05) dependiendo del programa educativo en el que estudió el egresado. Con estos resultados, la hipótesis establecida **H1** puede ser comprobada.

Los programas educativos de licenciatura e ingeniería con mayor influencia que le dieron al factor de pocos empleos fueron: Medicina, gobierno y gestión pública (Universidad de Quintana Roo), informática (Instituto Tecnológico de Chetumal), terapia física y moda y diseño (Universidad Modelo). Así mismo, otro factor fue la desconfianza por parte de los empleadores para los siguientes programas educativos: Moda y diseño (Universidad Modelo), gobierno y gestión pública (Universidad de Quintana Roo).

El desarrollo económico de la región fue un factor con mucha influencia para las carreras de: Informática (Instituto Tecnológico de Chetumal), sistemas de energía, humanidades (Universidad de Quintana Roo), criminología (Universidad Interamericana para el Desarrollo), y terapia física (Universidad Modelo). Finalmente, un factor con una influencia alta fué los salarios que ofrecen los empleadores para las carreras de: Informática, ingeniera civil (Instituto Tecnológico de Chetumal), gobierno y gestión pública, sistemas de energía (Universidad de Quintana Roo), y terapia física (Universidad Modelo).

### 4.3 Estrategias para una inserción laboral exitosa

Existen distintos métodos y estrategias para asesorar y lograr una inserción laboral en los jóvenes egresados enfocados a distintos tipos de personas definidos por intereses, habilidades y cualidades. Si bien los cambios económicos, sociales y culturales de las últimas décadas han relativizado —sobre todo desde la perspectiva propia de muchos jóvenes— el papel del trabajo en relación con otras actividades y aspectos de la vida, y se ha prolongado el tránsito de la juventud a la adultez, la inserción laboral sigue siendo un factor decisivo en el sentido descrito, en su calidad de pauta cultural preponderante, y también como aspiración individual de la inmensa mayoría de los jóvenes. (Weller, 2006)

A continuación, se presentan estrategias de orientación para la inserción laboral

- Tutoría individualizada: es un proceso de orientación profesional en él se le facilita y extrae la información necesaria del usuario para poder conjuntamente realizar la planificación de las acciones a seguir. Su objetivo es facilitar el desarrollo de competencias y recursos, así como darle de autonomía para realizar las búsquedas y evaluaciones de estas.

Va dirigida a cualquiera que esté interesado por conseguir un empleo, la tipología de Cada usuario determinara el itinerario a seguir.

- Búsqueda activa de empleos: Acción grupal en la que se aporta la información necesaria para poder llevar a cabo una búsqueda de empleo informativa, ordenada y planificada.

Los usuarios pueden ser demandantes que requieran de técnicas y/o habilidades para poder completar su inserción

- Taller de entrevista: Acción grupal en la que el usuario aprende como enfrentarse a una entrevista de trabajo, así como su planificación y seguimiento.

Los usuarios pueden ser demandantes de empleo que quieran aumentar sus probabilidades de éxito a la hora de abordar una entrevista.

- Desarrollo de aspectos personales para la ocupación: acción colectiva dirigida a demandantes de empleo desmotivados y condicionados por barreras autoimpuestas

Pretende desarrollar aspectos personales y motivacionales para poder avanzar en el itinerario de inserción.

## RECOMENDACIONES

A partir del análisis realizado, surge una serie de sugerencias para intentar generar una inserción temprana y exitosa en los egresados de las universidades e instituciones de la ciudad de Chetumal, Quintana Roo

- Buscar empresas en las cuales estén reclutando personal con las habilidades y conocimientos que el egresado posee, para que de esta forma aumente la probabilidad de encontrar un empleo con las características y que cubra la necesidad que el egresado tiene pero sobre todo buscar tener un empleo bien remunerado que mejore la calidad de vida y que pueda trascender en sus conocimientos.
- Eliminar la incompatibilidad entre universidades o carreras enfocadas a los negocios con el mercado laboral ya que esta problemática afecta especialmente en un entorno de constante globalización y actualización. Por lo cual generar una relación entre universidades y mundo laboral facilitara la inserción laboral de los jóvenes egresados.
- Ofrecer talleres y seminarios que ayuden al egresado a adaptarse al entorno laboral al cual se enfrentan, lo cual ayudara a que su empleabilidad funcione y que su calidad de vida mejore, ayudándolo a trascender en la vida.

## CONCLUSIONES

Es comúnmente aceptado que diferentes organizaciones como la organización internacional del trabajo reconocen el empleo como derecho humano, sin embargo, algunas instituciones no reconocen este derecho por lo cual iniciarse en una vida laboral es complicado si no tienen los medios necesarios y estrategias adecuadas para una anexarse a una inserción laboral exitosa.

Aunque el término “derechos humanos” no se recogió literalmente en la constitución de la OIT, su atención es evidente desde el nacimiento de la organización. Esta vinculación se hizo explícita en la Declaración de Filadelfia, la cual afirma en su capítulo II: “Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.

El reconocimiento del derecho al trabajo como parte de los derechos humanos económicos, sociales y culturales, determina que no puede plantearse un proceso de transformación productiva con equidad que no respete estos derechos. Hoy, esta afirmación es primordial. La situación económica mundial (globalización y competencia crecientes), las crisis financieras, el aumento del desempleo (aun en los países desarrollados), etc., tienden a provocar que la preocupación por el crecimiento económico coloque en segundo plano la libertad y dignidad del ser humano como objetivo social básico.

No obstante, como se ha señalado, los retos y desafíos son diversos, y todos ellos apuntan a la búsqueda de nuevos instrumentos. La creación de oportunidades de empleo es un elemento central de la política económica social-laboral y requiere una visión integral y transversal.

Por lo cual se concluye que como se afirmó en la hipótesis existen distintos factores que afectan la inserción laboral y el más preponderante es la inexperiencia dado que los empleadores prefieren reclutar y contratar personas con una vida laboral ya iniciada. Más con una planeación y estrategias enfocadas



a mejorar la calidad de vida se puede dar solución a esta condición y que ya no sea un problema de proporciones mayores en la sociedad.

## LIMITACIONES

- La muestra realizada fue de 101 aunque era de 385 egresados debido a que no se contó o era muy poca información sobre quienes o donde contactar a los jóvenes egresados para poder contestar la encuesta.
- El tiempo también afectó ya que hubo poco tiempo para poder buscar a jóvenes egresados, porque en las universidades o instituciones no daban información sobre aquellos egresados.
- La falta de sus redes sociales para poder contactarlos y enviarles el enlace de la encuesta.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Abdala, E., Jacinto, C., & Solla, A. (2005). La inclusión laboral de los jóvenes. Entre la desesperanza y la construcción colectiva, 1, 214.
2. Áez, F. R. A. L. P., & Derecho, D. (2005). La Inserción Laboral De Los Titulados Universitarios: Un Análisis Crítico-Credencialista Y Consideraciones Dimanantes Del Espacio, III.
3. Aguilar, K. U., & Rodriguez, J. (2003). N torno a la formación y la inserción laboral de los profesionales en México, 10.
4. Barrón, T. (2003). "Los estudios de seguimiento de egresados en el periodo 1992-2002." México.
5. Beier, G. (2014). *Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la UNLu.*
6. Benjamin, F., & Karla, L. (2010). *Revista de la educación superior. Revista de la educación superior* (Vol. 39). Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior. Retrieved from [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602010000400002](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602010000400002)
7. Bulnes, F. (1981). *Los grandes problemas de México. Colección Fuentes para la historia del agrarismo en México.* <https://doi.org/10.1016/j.ejpb.2011.05.003>
8. Casanova Cardiel, H. (2009). Plan Educativo Nacional. Retrieved November 29, 2018, from [http://www.planeducativonacional.unam.mx/CAP\\_01/Text/01\\_06a.html](http://www.planeducativonacional.unam.mx/CAP_01/Text/01_06a.html)
9. De la Sierra, P. (n.d.). ¿Qué es la inserción sociolaboral? | Ceac. Retrieved May 13, 2019, from <https://www.ceac.es/blog/que-es-la-insercion-sociolaboral>
10. Enríquez, A. y M. G. (2015). "Empleo" en serie de estudios económicos. *México ¿cómo Vamos?*, 1, 9. Retrieved from [https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoemployment.pdf?m=1453](https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoemployment.pdf?m=1453)
11. Figueroa Hernández, E., Pérez Soto, F., & Godínez Montoya, L. (2016). El desempleo y la inflación en México. *Biblioteca Digital Repositorio Académico*, 13, 268–300.
12. Francisco, H. (2009). El Trabajo a través de la Historia. Retrieved November 29, 2018, from <https://www.monografias.com/trabajos73/trabajo-historia/trabajo-historia.shtml>
13. García, J. (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España. *Papeles de Economía Española*, (119), 172–187. Retrieved from [http://www.econ.upf.edu/~montalvo/wp/ARTICULO\\_PEE08rev.pdf](http://www.econ.upf.edu/~montalvo/wp/ARTICULO_PEE08rev.pdf)
14. Hernandez, R., Fernandez, C. & Baptista, M. (2008). *Metodología de la investigación. 5ta. Edición.* (Guerrero Rosas Pablo Miguel, Carrasco Hernández Felipe, & Hernández Trejo Enrique, Eds.) (5th ed.). México:

- PEARSON EDUCACIÓN. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
15. Hernan, O. (2009). Factores determinantes de la participación laboral: aspectos conceptuales -Segunda parte-. *Tendencias*, X(1), 87–116.
  16. INEGI. (2017). Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*, 18. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
  17. INEGI. (2018a). Indicadores de ocupación y empleo. Retrieved from <http://www.beta.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=4390>
  18. INEGI. (2018b). *RESULTADOS DE LA ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO 1*. México. Retrieved from [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe\\_ie/enoe\\_ie2018\\_11.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_11.pdf)
  19. José, N. (2013). *Universidad y mercado de trabajo en Cataluña: un análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios*.
  20. Justiniano Domínguez, M. D. (2006). *La inserción laboral de los profesionales graduados en ciencias de la educación. TDX (Tesis Doctorals en Xarxa)*. Universitat de Barcelona. Retrieved from <http://www.tdx.cat/handle/10803/2350>
  21. López-Vargas, B. I., & Basto-Torrado, S. P. (2010). Desde las teorías implícitas a la docencia como práctica reflexiva From Implicit Theories to Teaching as Reflective Practice. *Educ.Educ*, 13(2), 275–291. <https://doi.org/10.1128/MCB.00976-15.Address>
  22. Maisterrena González Mónica. (2018). La inserción laboral de los egresados del sistema universitario con perfil de investigador en México. Un breve análisis de factores históricos y problemas. *Dialnet.Unirioja.Es*, 78–88. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6288981>
  23. María, J., Blanco, G., & Gutiérrez, R. (n.d.). *INSERCIÓN LABORAL Y DESIGUALDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO: CUESTIONES TEÓRICAS\**. Retrieved from [http://ih-vm-cisreis.c.mad.interhost.com/REIS/PDF/REIS\\_075\\_12.pdf](http://ih-vm-cisreis.c.mad.interhost.com/REIS/PDF/REIS_075_12.pdf)
  24. Navarrete, A. (n.d.). *La inclusión laboral en México: Avances y retos*. Retrieved from [http://www.stps.gob.mx/bp/gob\\_mx/Libro-Inclusion Laboral en Mexico-Avances y retos version digital.pdf](http://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/Libro-Inclusion Laboral en Mexico-Avances y retos version digital.pdf)
  25. OCDE. (2017). Panorama de la Educación 2017, 9. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.187/eag-2017>
  26. OIT. (2015). Organización Internacional del Trabajo. Retrieved from <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
  27. Orteu, X. (2007). *La construcción de itinerarios de inserción laboral: una propuesta metodológica*. Editorial Gedisa. Retrieved from [https://books.google.com.mx/books/about/La\\_construcción\\_de\\_itinerarios\\_de\\_inser.html?id=AhFgGQAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.mx/books/about/La_construcción_de_itinerarios_de_inser.html?id=AhFgGQAACAAJ&redir_esc=y)
  28. Palomero Fernández, J. (2010). La profesión docente : escenarios , perfiles y tendencias. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 13 (4)(nº 35), 21–25.

29. Pelayo, M. B. (2012). Factores condicionantes para la inserción laboral. *Capital Social y Competencias Profesionales*, 101.
30. Pérez, J., & Gardey, A. (2014). Definición de desempleo. Qué es, significado y concepto. Retrieved November 29, 2018, from <https://definicion.de/desempleo/>
31. Planas, J., Casal, J., & Masjuan. (1991). *La inserción social y profesional de los jóvenes*. Madrid.
32. Prácticum, E. L., Javier, J., & Blanco, V. (n.d.). *DEPARTAMENTO DE TEORÍA E HISTORIA DE LA EDUCACIÓN FACULTAD DE PEDAGOGÍA UNIVERSIDAD DE BARCELONA PROGRAMA DE DOCTORADO EDUCACIÓN MORAL Y CÍVICA BIENIO 88-90 Tesis doctoral para la obtención del grado de Doctor en Filosofía y Ciencias de la Educación*. Retrieved from [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/43041/1/TESIS\\_JJVENTURA.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/43041/1/TESIS_JJVENTURA.pdf)
33. Prieto Prieto, A. (2004). Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Derecho social Internacional y Comunitario DIRECTOR. Retrieved from [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/52/Revista52.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/52/Revista52.pdf)
34. Rodríguez, K. (n.d.). Retos del mercado laboral en México para 2019. Retrieved May 20, 2019, from <http://computerworldmexico.com.mx/retos-del-mercado-laboral-en-mexico-para-2019/>
35. Rueda, E. (n.d.). " La Situación Laboral de los Jóvenes en México ", XXII, 32.
36. Ruiz, K., & Ramirez, R. (2014). *Situación laboral de los egresados de la licenciatura de sistemas comerciales*. Universidad de Quintana Roo.
37. Salazar, M. (2017). Más de 26 millones de desempleados en América Latina: un llamado a encender nuevos motores de crecimiento. Retrieved from [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_554811/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_554811/lang--es/index.htm)
38. Schkolnik, M. (2005). *Políticas sociales: Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes*.
39. STPS. (2018). Información laboral México subsecretaría de empleo y productividad laboral. *Revista de Secretaria de Trabajo y Previsión Social*, 26. Retrieved from [http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil\\_nacional.pdf](http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil_nacional.pdf)
40. Tamayo, I. (2012). FACTORES DE LA INSERCIÓN LABORAL. Retrieved November 29, 2018, from <https://masrarezas.wordpress.com/2012/09/27/factores-de-la-insercion-laboral-2/>
41. Turmero, P. (n.d.). Fuentes, Técnicas e Instrumentos de recolección de datos - Monografias.com. Retrieved May 20, 2019, from <https://www.monografias.com/trabajos109/fuentes-tecnicas-e-instrumentos-recoleccion-datos/fuentes-tecnicas-e-instrumentos-recoleccion-datos.shtml>

42. Universia México. (2014). Los problemas de la inserción laboral en México. Retrieved November 29, 2018, from <http://noticias.universia.net.mx/empleo/noticia/2014/05/02/1095839/problemas-insercion-laboral-mexico.html>
43. Universidad Autónoma del Estado de México. Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población., C. (1994). *Problemas de la inserción laboral de la población juvenil en américa latina. Papeles de población* (Vol. 6). Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población, Universidad Autónoma del Estado de México. Retrieved from [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252006000300002](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252006000300002)
44. Vega Peña, F. (2007). Nuevos enfoques de la inserción laboral. La experiencia en el Barrio de La Mina. *Salud y Drogas. Instituto de Investigación de Drogodependencias*, 7(1), 205–213. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.21.num.1.2010.11515>
45. Vidal, J. (2014). Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios, (November).
46. Weller, J. (n.d.). *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes macroeconomía del desarrollo*. Retrieved from [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5391/1/S0312870\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5391/1/S0312870_es.pdf)
47. Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes : *RedEtis Seminario Taller Regional “Estrategias Educativas y Formativas Para La Inclusión Social y Productiva.”*
48. Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de La Cepal*, (92), 61–82. <https://doi.org/0252-0257>
49. World Economic Forum. (2017). El preocupante nivel educativo en México. Retrieved November 29, 2018, from <https://www.weforum.org/es/agenda/2017/09/el-preocupante-nivel-educativo-en-mexico>
50. Zapata Lelia. (2016). El trabajador a través de la historia. Retrieved November 30, 2018, from <https://leliazapata.com/2016/08/23/el-trabajador-a-traves-de-la-historia/>

# ANEXOS

## ANEXO 1. ENCUESTA

### Encuesta sobre la inserción laboral de jóvenes egresados de las instituciones de nivel superior

Con el presente cuestionario se pretende conocer cuáles son los factores que influyen en la inserción laboral en los jóvenes egresados de las instituciones de nivel superior de la ciudad de Chetumal, Quintana Roo. Agradeceremos nos apoye en responder las siguientes preguntas, así como marcar con una "X" donde corresponda. La presente información será utilizada estrictamente para fines académicos y de investigación. Gracias.

1. Edad: \_\_\_\_\_
2. Sexo: \_\_\_\_\_
3. Nombre de la universidad/institución de donde egresó: \_\_\_\_\_
4. Programa educativo (carrera): \_\_\_\_\_
5. Promedio general de la carrera: \_\_\_\_\_
6. ¿Está titulado? a) No b) Si
7. ¿Qué competencias-habilidades considera que posee y su grado de conocimiento? 1=nada y 5= mucho

Competencias-habilidades	1	2	3	4	5
Idiomas					
Informática y nuevas tecnologías					
Personalidad, habilidades sociales					
Capacidad de gestión y planeación					
Capacidad de trabajo en equipo					
Formación general de la universidad/instituto					

a) ¿Realizó prácticas profesionales durante la carrera? a) No b) Si

a) ¿Trabajó mientras estudiaba la carrera? a) No b) Si

8. ¿Cuál es su grado de satisfacción con sus estudios?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

9. ¿Actualmente cuál es tu estado de actividad fundamental?

a) Trabaja por cuenta propia b) está desempleado y busca empleo c) trabaja pero le gustaría cambiar de empleo d) está creando su propia empresa e) Trabaja y está satisfecho con su trabajo.

10. Si trabaja actualmente ¿cuánto es su sueldo mensual? (si no trabaja actualmente pase a la siguiente pregunta)  
 a) 3,000 a 4,000 b) 5,000 a 6,000 c) 7,000 a 8,000 d) 9,000 a 10,000 e) más de 10,000
11. En caso de que esté buscando empleo ¿Cuánto tiempo lleva buscando empleo?  
 a) Menos de 3 meses b) entre 3 y 6 meses c) entre 6 y 12 meses d) más de 12 meses
12. Desde que se tituló en ¿cuántas empresas o instituciones ha trabajado? \_\_\_\_\_
13. Desde que se tituló ¿cuántos empleos ha tenido relacionados con su carrera? \_\_\_\_\_
14. Factores sociales y económicos que usted considera que influyen en la inserción laboral de los jóvenes egresados. Indique en una escala de 1= nada y 5= mucho, el grado de importancia que le otorga a cada factor.

Factor sociales y económicos	1	2	3	4	5
Edad					
Sexo					
Título universitario obtenido					
Formación complementaria					
Estudios de posgrado realizado					
Inexperiencia					
Cualidades y habilidades personales					
Origen social o familiar					
Discriminación					
Pocos empleos					
Desconfianza de parte de los empleadores					
Desarrollo económico de la región					
Salarios que ofrecen los empleadores					
Competencia laboral					

