



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA Y MERCADOTECNIA

---

**“LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS  
UNIVERSITARIOS DE LA CARRERA DE  
ADMINISTRACIÓN HOTELERA DE LA  
UAEQROO”**

---

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE

**LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN HOTELERA**

PRESENTA

**ALUMNO: OSWALDO RUBÉN RAMÍREZ LARREA**

DIRECTORA DE TESIS

**DRA. ROSA ISELA FERNÁNDEZ XICOTENCATL**

ASESORES

**MTRO. JUAN JOSÉ LORÍA MAYEN**

**MTRA. IVETTE MEDINA MATA**

**DRA. TANYA GABRIELA MAKITA BALCORTA**

**MTRA. MA DE JESUS ALONSO HERAS**



CANCUN, QUINTANA ROO, MÉXICO, SEPTIEMBRE DE 2023



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA Y MERCADOTECNIA

TESIS ELABORADA BAJO LA SUPERVISIÓN DEL COMITÉ DE  
TESIS DEL PROGRAMA DE LICENCIATURA Y APROBADA  
COMO REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE:

## LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN HOTELERA

COMITÉ DE TESIS



ASESORA: DRA. ROSA ISELA FERNÁNDEZ XICOTENCATL

ASESOR: MTRO. JUAN JOSÉ LORÍA MAYEN

ASESORA: MTRA. IVETTE MEDINA MATA

ASESORA: DRA. TANYA GABRIELA MAKITA BALCORTA

ASESORA: MTRA. MA DE JESUS ALONSO HERAS

CANCUN, QUINTANA ROO, MÉXICO, SEPTIEMBRE DE 2023

## AGRADECIMIENTOS

Le agradezco muy profundamente a la directora de esta tesis, la Dra. Rosa Isela Fernández Xicoténcatl por su dedicación y entrega, por guiarme de la mejor manera y por toda la confianza que depósito en mi para lograr hacer este proyecto, sin su ayuda esto no hubiera sido posible, sin sus asesorías para corregirme de la mejor manera precisa no hubiese podido lograr llegar a esta instancia que tanto deseaba. Gracias por su guía, todos sus consejos y la motivación que siempre me daba para seguir adelante, me llevo un gran aprendizaje de esto, usted fue mi mano derecha en todo este proceso de la tesis para terminar de la mejor manera mis estudios y siempre le voy a estar agradecido por todo.

También quiero agradecer a todos los maestros de la carrera que fueron partícipes de mi formación académica para llegar hasta donde ahora estoy, todos fueron parte de mi camino en la universidad y me transmitieron sus conocimientos para que yo me fuera formando y hoy todo se ve reflejado mi capacidad para hacer las cosas, esto también es gracias a ustedes. También quiero agradecer a esos maestros que estuvieron vinculados de alguna manera a este trabajo, desde su revisión hasta su termino de este trabajo.

Finalmente, y no menos importantes quiero agradecer a mi familia, a mi mamá por todo su apoyo desde que inicie la universidad, por sus consejos que siempre me dio y siempre motivarme para superarme yo mismo, hoy en día soy lo que soy gracias a ella, a mis hermanos porque también fueron parte de esto motivándome, porque siempre estuvieron conmigo en las buenas y en las malas y no me dejaron solo.

¡Gracias!

## **DEDICATORIA**

Esta tesis va dedicada a mi familia, que por ellos soy lo que soy, para mi mamá por todo su apoyo y confianza en mí, por su comprensión y amor, porque siempre ha estado en los momentos más difíciles de mi vida y siempre me dio las ganas y los recursos para seguir estudiando, ha hecho en mí una mejor persona, responsable, con valores y principios, todos mis logros se lo debo a ella quien siempre ha estado detrás de mí junto con mis hermanos, a Dios por haberme dado solidez, salud, persistencia y esta hermosa familia que siempre ha estado para mí, a mis amigos que siempre estuvieron apoyándome de alguna manera y tampoco me dejaron solo y sus buenos deseos en todo mi camino para conseguir esto que es muy importante para mí, y también para todas esas personas que estuvieron a lado mío dándome todo su apoyo y que al final siempre me motivaron a seguir adelante para cumplir mis metas.

# ÍNDICE

Resumen .....	4
Abstract .....	5
Introducción .....	6
<b>Capítulo 1 Naturaleza de la Investigación</b>	
1.1 Antecedentes... ..	8
1.2 Planteamiento del problema.....	10
1.3 Justificación.....	13
1.4 Objetivos... ..	15
1.4.1 Objetivo general.....	15
1.4.2 Objetivos específicos.....	15
1.5 Beneficios esperados .....	15
<b>Capítulo 2 La importancia de la inserción laboral de los jóvenes universitarios</b>	
2.1 ¿Qué es la inserción laboral?.....	19
2.2 Formación y Capacitación.....	20
2.3 Factores que impactan en la inserción laboral de jóvenes universitarios en el sector turístico .....	25
<b>Capítulo 3 Metodología</b>	
3.1 Diseño de la investigación.....	30
3.2 Técnica de investigación utilizada .....	31
3.2.1 Encuesta... ..	31
3.3.2 Muestra.....	37

## **Capítulo 4 Análisis de Resultados**

4.1 Descripción de variables sociodemográficas.....	39
4.2 Primer empleo después de concluir los estudios de licenciatura.....	40
4.3 Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual .....	45
Conclusiones .....	52
Referencias... ..	54

## ÍNDICE DE TABLAS Y/O FIGURAS

Tabla 1. Cuestionario para egresados de la Licenciatura en Administración Turística.....	32
Tabla 2. Datos sociodemográficos de la información obtenida .....	40
Figura 1. Porcentaje de coincidencia entre trabajo y estudios de licenciatura .....	41
Figura 2. Puestos al terminar sus estudios de licenciatura .....	42
Figura 3. Influencia de los factores para la obtención del empleo... ..	43
Figura 4. Medio por el cual obtuvieron el empleo .....	44
Figura 5. Rangos de sueldos mensual .....	45
Figura 6. Satisfacción de competencias puestas en práctica .....	46
Figura 7. Satisfacción de las características del trabajo... ..	47
Figura 8. Exigencias de los conocimientos... ..	48
Figura 9a. Exigencia de las habilidades... ..	49
Figura 9b. Exigencia de las habilidades... ..	50
Figura 10. Exigencia de las actitudes... ..	51

## RESUMEN

La inserción laboral de los jóvenes universitarios es un problema muy grande que se vive actualmente en el mundo, la falta de oportunidades laborales en varios estados de México ha obligado a los recién graduados a aceptar condiciones de trabajo por debajo de sus expectativas, lo cual es una preocupación para las universidades que determinan el desarrollo social en México. Mientras algunas personas intentan emigrar en busca de empleo, otras lo hacen en busca de un mejor nivel de vida. Algunos incluso reciben becas para continuar su educación. La presente investigación tiene como objetivo analizar los factores que influyen en la inserción laboral de los egresados de la carrera de Administración Hotelera a los centros de hospedaje para identificar las características del perfil del alumno en la actualidad. En esta investigación se utilizó, una metodología cuantitativa, a través de una encuesta a jóvenes egresados de sus estudios de licenciatura, con el propósito analizar qué factores impactan de manera positiva en la contratación de un egresado. Los resultados muestran que las características del empleo en el que se encuentran no son de su agrado y no están muy satisfechos con lo que ya alcanzaron dentro de la empresa, también se muestra que hay mucha exigencia con su desempeño profesional en las empresas donde se encuentran laborando. Dado que las universidades y las instituciones de educación superior son los principales gestores de la formación, los hallazgos de este estudio brindan evidencia suficiente del importante papel que juegan estas instituciones en la empleabilidad del país, así como en el desarrollo y fortalecimiento de habilidades y competencias de estos jóvenes. Se concluye que, la coincidencia de la carrera con las necesidades de la empresa es el factor que más influye positivamente en la inserción laboral de los jóvenes después de sus estudios.



## ABSTRACT

The labor insertion of young university students is a very big problem that is currently experienced in the world, the lack of job opportunities in several states of Mexico has forced recent graduates to accept working conditions below their expectations, which is a concern for universities that determine social development in Mexico. While some people try to emigrate in search of employment, others do so in search of a better standard of living. Some even receive scholarships to continue their education. The objective of this investigation is to analyze the factors that influence the labor insertion of the graduates of the Hotel Administration career at the lodging centers to identify the characteristics of the student's profile at present. In this research, a quantitative methodology was used, through a survey of young graduates of their undergraduate studies, with the purpose of analyzing which factors positively impact the hiring of a graduate. The results show that the characteristics of the job they are in are not to their liking and they are not very satisfied with what they have already achieved within the company, it also shows that there is a lot of demand with their professional performance in the companies where they are working. Given that universities and higher education institutions are the main managers of training, the findings of this study provide sufficient evidence of the important role that these institutions play in the employability of the country, as well as in the development and strengthening of skills and competencies. of these young people It is concluded that the coincidence of the career with the needs of the company is the factor that most positively influences the labor insertion of young people after their studies.

## INTRODUCCION

La inserción laboral es un tema que genera preocupación para las universidades en la determinación del desarrollo social en México, ya que a falta de oportunidades laborales en diferentes estados del país obliga a que los jóvenes que egresan de las universidades acepten condiciones laborales por debajo de sus expectativas, algunos incluso buscan migrar a otros estados buscando un mejor nivel de vida, otros siguen estudiando motivados por las becas y muy pocos tienen la oportunidad de migrar a otro país (Chávez y Alfaro, 2018).

Por lo tanto, las condiciones laborales son un factor a tomar en cuenta sobre la satisfacción del empleo, ya que si éste está por debajo de los estudios del joven impone una limitación para el aprovechamiento de sus habilidades, un bajo rendimiento, desmotivación y una baja productividad, ahora bien, si se diera el caso de que las características de un trabajo son aceptables, también se tiene que analizar otro aspecto que es importante, que es el tiempo que lleva adaptarse al empleo, ya que esta transición puede ser interpretada como una articulación compleja de procesos de formación, inserción profesional y social (Murillo y Montaña, 2018).

Debido a la problemática que se vive en el país, es importante conocer por medio de una investigación, la importancia de la inserción laboral de los jóvenes que egresan de sus estudios superiores de licenciatura, y de qué manera los factores que impactan en la inserción laboral de cada uno de ellos como vendrían siendo las habilidades, competencias, actitudes y conocimientos que adquirieron previamente durante sus estudios. Se debe partir desde un punto de los antecedentes que se tiene acerca de este problema, ya que el propósito de esta investigación es informar sobre lo importante que es reforzar la educación profesional de un joven de estudios de licenciatura, es por ello que se planteó como objetivo de esta investigación analizar los factores que influyen en la inserción laboral de los egresados de la carrera de Administración Hotelera a los centros de hospedaje para identificar las características del perfil del alumno en la actualidad.

Por ello, esta investigación está estructurada de la siguiente forma, primero el capítulo 1 parte de la naturaleza de la investigación donde se desarrollan los antecedentes, el planteamiento del problema para conocer un poco acerca de la problemática que enfrentan los jóvenes al egresar, justificación, objetivos y beneficios esperados. En el capítulo 2; se realiza una revisión de literatura identificando los resultados de otras investigaciones para contrastar con los resultados del trabajo de campo, entre los temas que se desarrollan destacan ¿Qué es la inserción laboral?, Formación y capacitación y Factores que impactan en la inserción laboral de jóvenes universitarios en el sector turístico. En el capítulo 3 se presenta la metodología a utilizar, donde explica el diseño de la investigación, técnica utilizada, así como el proceso para obtención de la información y por último el capítulo 4 que se encuentra conformado por los resultados y las conclusiones una vez ya analizada toda la información.

## **CAPÍTULO 1**

# **LA NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN**

La empleabilidad de los jóvenes recién graduados de instituciones de educación superior es una cuestión de suma relevancia en la actualidad. Esto se debe en gran medida a la escasez de oportunidades laborales en nuestro país, lo que resulta en una considerable proporción de jóvenes desempleados tras completar sus estudios, mientras que solo un reducido grupo logra acceder a empleos formales. Esta situación no solo repercute en la economía nacional, sino que también tiene un impacto directo en el índice de pobreza. Este fenómeno se agrava por la proliferación de empleos informales, ya que muchos jóvenes se ven obligados a optar por esta opción en lugar de poder ingresar en empresas que les brinden la posibilidad de un desarrollo profesional sostenible. En este capítulo, se abordarán los antecedentes relevantes de esta problemática, lo cual resulta esencial para comprender en profundidad la situación tanto a nivel nacional como global. Estos antecedentes servirán como base sólida para la posterior formulación de los objetivos de la investigación.

## **1.1 Antecedentes**

El problema para los egresados de instituciones superiores actualmente es el desempleo, hablando en un panorama estatal en el estado de Quintana Roo hay un porcentaje muy alto de jóvenes egresados sin empleo y a falta de eso deciden o se ven en la necesidad de emigrar a otro lado por no encontrar uno de acuerdo a las necesidades de ellos, el presidente de colegios profesionistas de Quintana Roo, Luis Ovando Martínez, enfatizo que no se ha podido hacer algo para que estos jóvenes que egresan de sus estudios se vayan del país buscándoles una oportunidad laboral aquí en el estado o por lo menos dentro del país de acuerdo a las habilidades desarrolladas de cada uno de ellos, considero deplorable que estudiar y prepararse por varios años viene siendo una pérdida de tiempo para algunos porque cada año en el estado egresan al menos tres mil jóvenes y solo un pequeño porcentaje de ellos se insertan en el mercado laboral mientras que los demás se quedan

sin oportunidades y desempleados, abarcando jóvenes de instituciones públicas y privadas y es alarmante por que aún no hay alguna acción para poder atacar el problema de raíz (Martin, 2022).

Como consecuencia del desempleo que hay en el Estado, muchos de los jóvenes recurrieron a los empleos informales debido a que se ven en la necesidad por la desesperación de no encontrar un empleo de acuerdo a su perfil y la economía que cada uno de ellos vive, sin importarles lo poco que ganen en esos subempleos, de acuerdo a la asociación de profesionistas, se han estado sustituyendo trabajadores del estado por personas que son de otros lugares lo que provoca y sigue aumentando más que los egresados se queden sin oportunidades o en su caso se vayan a otro lado (Martin, 2022).

El año más afectado para estos jóvenes de Quintana Roo fue en el 2021 debido a la contingencia sanitaria COVID-19 que dejó a miles de egresados fuera del mercado laboral debido al cierre de muchas empresas, algunos de ellos entraron a trabajar como taxistas, mientras que algunos ya contaban con algún negocio familiar por parte de sus padres, antes de la pandemia muchos se encontraban en dificultades para encontrar un empleo siendo al menos un 60% y cuando entro la crisis de la pandemia aumentó a un 80% un nivel muy alto para que esos jóvenes profesionistas no alcanzaran un lugar en alguna empresa y varios optaron por empezar a emprender de manera que les beneficiara para no quedarse sin hacer nada y pudieran generar ingresos (PorEsto, 2021).

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Egresados (ENE) 2021, la contingencia fue lo más preocupante para estos jóvenes a causa de que impactaría la economía de cada uno ellos tras finalizar sus estudios y al menos 8 de cada 10 de ellos no encuentra trabajo de acuerdo a las carreras que se estuvieron especializando dejándolos fuera de la inserción laboral, según el estudio realizado ENE el ingreso de los egresados es de 9,813 pesos mensuales esto solo para los que se encontraban laborando en alguna empresa bajo un contrato establecido, y para los que generaban ingresos de manera independiente ya sea por algún negocio o emprendimiento de cada uno de ellos

sus ingresos al mes era de 5,621 pesos, obviamente estos jóvenes no se limitaban a quedarse con su empleo no formal si no buscar mejores oportunidades en alguna institución donde les fuera mejor económicamente y tuvieran las prestaciones que les corresponden conforme a la ley cuando se encuentran ya laborando para alguna empresa. La pandemia y el desempleo juvenil no solo afecto a los que egresaron, también a los que se encontraban en proceso de egresar o iban a la mitad de sus estudios ya que el apoyo que sus padres les daban para pagar sus estudios paso de ser de un 100% a un porcentaje más bajo debido a que la crisis afecto también en sus trabajos a los padres de ellos, por lo que los jóvenes tuvieron que acoplarse a estudiar y trabajar al mismo tiempo para poder seguir estudiando y esto demuestra la crisis económica y laboral que vive cada uno de los jóvenes quintanarroense y hasta la fecha se sigue buscando una solución para reducir el desempleo en los profesionistas del futuro así como la búsqueda ya sea en redes informales, bolsas de trabajo y agencias de empleo como alternativa con el fin de que logren insertarse en alguna empresa (PorEsto, 2021).

## **1.2 Planteamiento del Problema**

En el mundo hay millones de jóvenes que egresan de sus estudios superiores de los cuales más de la mitad no obtienen un empleo formal en más de un año. Un informe de *International Labour Organization*, (ILO) (2020) dice que no existe una correspondencia de la oferta y demanda, por tanto, argumenta que existen desigualdades laborales en el mundo y que depende de donde se encuentre una persona puede influir en sus probabilidades de conseguir un empleo. Es por eso que muchos jóvenes que no pasan de los 25 años no tienen empleo, el tema del desempleo se ha vuelto de suma importancia para las Instituciones de Educación Superior (IES), puesto que demandan productos y servicios de calidad, con esto buscan ayudar a la economía de sus países para que así el incremento de los empleos sea mayor y reduzcan el número de personas desempleadas jóvenes

egresados y obtengan sus oportunidades en el mercado laboral. (Sáenz, 2020). Ahora en la actualidad el no encontrar trabajo es un gran reto para todos aquellos jóvenes universitarios que egresan y esto se ha hecho un problema a nivel mundial que ha afectado a toda la economía de muchos países, el desempleo es un problema que en vez de disminuir va en incremento por lo que no solo repercute a la economía de los países, sino también la vida social y personal, tiene un efecto muy negativo en la vida de los jóvenes y en su estado de ánimo (Aguado, 2020).

En Latinoamérica el desempleo es algo preocupante y alarmante ya que debido a la mala economía que hay provoca que muchos no tengan oportunidades para poder ocupar un puesto en alguna empresa, esto ocasiona un desequilibrio económico y social, puesto que muchos jóvenes cuando egresan cuando no encuentran un empleo o alguna empresa que les abra las puertas para darles una oportunidad optan por irse a empleos informales y esto se va viendo más reflejado en la pobreza, o hay jóvenes que deciden aventurarse y tomar la decisión de emprender pero el porcentaje de ellos es muy bajo ya que debido al capital de que ellos disponen o las condiciones en las que se encuentren pues no lo hacen (Saavedra, 2020).

En México la falta de empleo ha sido el problema más grande, y esto se ha visto reflejado en la pobreza que hay en el país, en México la economía no ha sido capaz de incrementar los empleos, es uno de los principales retos de los jóvenes y también personas desempleadas y el mayor número de empleos generados en el país son informales por lo que se ve afectado porque las personas no son aseguradas. (Ordaz, 2011). Castellanos et al. (2016) dicen que la desocupación que hay en el país por parte de los jóvenes que cada año egresan se van dando cuenta de que sus futuros es incierto. En el país los gobernantes tienen un gran reto que es hacer crecer la economía del país para que así se vayan generando más empleos en los que los jóvenes tengan sus oportunidades,



debido a que la falta de los rubros que las compañías piden no consigue ninguna oportunidad para ellos laborar. Se puede decir que en México en el año 2015 había 3.1 millones egresados con su título, muchos de ellos desempleados (Reyna, 2015).

Desafortunadamente no hay un equilibrio en cuanto al desarrollo y experiencia que un egresado pueda ofrecer hacia las empresas, se debe a que el conocimiento que ellos adquieren en la universidad no es suficiente por lo que para las empresas ya deberían contar con una experiencia laboral y es por esto que los jóvenes se desaniman y esto también les afecta en su salud mental, aunque muchas universidades cuentan con el programa de prácticas profesionales hay otras que no y estos jóvenes se ven afectados. El desempleo no es lo único malo si no también los empleos que son de mala calidad. Los jóvenes se ven más afectados que los adultos en cuanto a conseguir empleo, el país lo que necesita de las personas que van egresando de sus estudios superiores sean profesionales de diferentes carreras, todo esto con el fin de promover un mejor desarrollo, muchos de los jóvenes mexicanos tardan hasta más de 1 año para conseguir su primer empleo, debido a que muchos jóvenes comentan que se debe a que no encuentran su trabajo ideal esto en cualificaciones, gustos y salarios, de acuerdo al Instituto Nacional Estadística y Geografía (INEGI) el porcentaje de personas desempleadas en el primer trimestre del 2021 fue de un 4.4, México se ha posicionado en un 10% por debajo del promedio regional (INEGI, 2021).

En el estado de Quintana Roo el desempleo es más desencadenante que en otros estados del país esto nada más en hombres, en Quintana Roo se presentan niveles de economía y social extremadamente bajos, los jóvenes que por primera vez buscaran un empleo al acabar sus estudios, se tienen que enfrentar con muchas situaciones en su camino lo que los detendría para laborar por primera vez y esas causas son la informalidad y la precariedad o inactividad forzada y su futuro es incierto y carente de la protección social (Martin, 2022).

De acuerdo con el presidente del colegio profesionistas de Quintana Roo, Luis Ovando Martínez, expone que aún no hay alguna solución para que cuando los jóvenes universitarios egresen de sus estudios superiores encuentren trabajo y no emigren a otro país extranjero ya que muchos al no encontrar oportunidades laborales se van a otro lugar y son el 70% de los que egresan cada año los que no tienen una oportunidad para laborar y desarrollarse profesionalmente y de tres mil jóvenes egresados al menos 7 de cada 10 jóvenes de los que egresan tardan para conseguir un empleo y al verse afectados ante la crisis laboral y la necesidad económica que viven optan por el subempleo, lo que es muy preocupante (Acosta, 2022).

Para poder atacar el problema o contrarrestar lo que es el desempleo en los jóvenes es que deba estar basado en competencias posea actitudes, aptitudes y habilidades para afrontar cualquier reto que se le presente, el desarrollo de competencias personales y sociales podría ser un factor muy importante que podría ayudar a contrarrestar el empleo en los jóvenes que después de sus estudios batallan para conseguir un empleo, así como también promover el emprendimiento en ellos y el desarrollo de sus habilidades que les facilite su incorporación al mercado laboral (Rabanal et al, 2020).

### **1.3 Justificación**

El presente proyecto abordara los puntos importantes claves como los factores para la inserción de un egresado de una Institución de Educación Superior (IES) y lo significativo que es para cada uno de ellos el obtener un empleo por primera vez y demuestren sus habilidades ya desarrolladas en el proceso de sus estudios de acuerdo a lo que hayan estudiado y el perfil que tengan, como beneficio se espera poder comunicar más sobre este problema y se refuercen las habilidades antes de salir y así no tengan que recurrir al subempleo donde además de ser un trabajo informal no cuentan con

prestaciones y los ingresos que obtienen son muy bajos y a muchos no les resulta, con esto se busca favorecer al mayor número de joven egresado de manera que no se queden sin un trabajo y tengan que sufrir por una crisis económica o tengan que irse del estado o país en busca de trabajo en otro lado ya que no solo los afecta económicamente si no también en la salud de cada uno, lo ideal sería cambiar la trayectoria y la forma de ver a un joven que egreso y que no tiene experiencia y capacitarlo de acuerdo a sus habilidades de cada uno y que tengan las mismas oportunidades que un egresado que previamente fue capacitado debido a los programas que muchas universidades manejan como lo son las prácticas para que obtengan esa experiencia que muchas empresas les piden a la hora de contratarlo. Se pretende que sea una productividad para el reforzamiento de las habilidades de los egresados y les sirva para su inserción laboral (Solé et al., 2018).

Se contribuirá de manera en que se pueda informar la problemática que viven los egresados al culminar sus estudios de tal manera que logren tener oportunidades en el mercado laboral, esto es demasiado significativo ya que se lograría ayudar a muchos jóvenes y concientizar a la sociedad la importancia de abrirles las puertas a los jóvenes y muchas de las empresas les den las oportunidades para unirse a sus equipos de trabajo, es importante conocer los factores que influyen en los egresados ya que así se puede tratar la problemática de la empleabilidad que hay en los jóvenes que egresan, para que las Instituciones de Educación Superior apoyen a un mejor desarrollo de sus alumnados y haya una conexión entre universidad y mercado laboral abriéndole más oportunidades a la mayoría (Domínguez et al, 2017 ). la formación profesional de los futuros profesionistas principalmente son las universidades porque ellos son los encargados de prepararlos para el mundo laboral y de ahí vienen las empresas en las que los contratan que son responsables de capacitarlos para el puesto que solicitaron, finalmente se podrá ayudar a los jóvenes egresados de manera que refuercen sus áreas de oportunidad ya que ellos son el futuro y la investigación

servirá para el reforzamiento de su educación dentro de sus universidades y reforma curricular (Pérez y Pinto, 2021).

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo general**

Analizar los factores que influyen en la inserción laboral de los egresados de la carrera de Administración Hotelera a los centros de hospedaje para identificar las características del perfil del alumno en la actualidad.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- 1.- Aplicar un cuestionario para identificar cuáles son las características de un alumno de Admón. Hotelera después de culminar sus estudios.
- 2.- Identificar las áreas de oportunidad de los alumnos que están por egresar con la finalidad de informar sobre la importancia de reforzar más esas áreas a través de la misma institución educativa
- 3.- Analizar los resultados de las encuestas con los factores de una revisión de literatura con la finalidad de llegar a una conclusión.

## **1.5 Beneficios Esperados**

Transmitir la importancia del reforzamiento del crecimiento profesional de los alumnos para que cada uno de ellos logren encontrar un empleo de acuerdo con su perfil después de que culminen sus estudios, así como también se espera informar que debería haber una conexión entre Instituciones de Educación Superior y empresas para la inserción de los egresados ya que las universidades son las principales encargadas de su formación para ellos antes de salir al mercado laboral. Se pretende disminuir el mayor número de egresados que se encuentran en trabajos informales y que se ven afectados económicamente, así como de salud también, debido a que por la desesperación de uno conseguir un trabajo formal optan por el subempleo, otros apoyan en el

negocio familiar ya sea de sus papas u otros familiares cercanos y muchos de ellos se ven afectados en su salud principalmente por el estrés. Se espera hacerles saber también que aquí en el país hay muchas oportunidades para ser grandes profesionistas que no necesiten emigrar a otros lugares para encontrar un empleo y encuentren uno justamente donde se encuentren y tengan un mejor crecimiento personal y autonomía, el proyecto está destinado para fomentar la igualdad que debe haber a la hora del reclutamiento de los jóvenes para que tengan las mismas oportunidades que el resto de las personas, ya sea que cuenten con experiencia o no y se informara el conocimiento sobre este problema que existe a las empresas para que les den más oportunidades a los egresados, y así mismo igual a las Instituciones de Educación para que hagan propuestas de mejora o planes de acción o programas como prácticas profesionales que es lo que muchas universidades tienen para ayudar a sus jóvenes, así como también se puede hacer talleres para ellos dentro de sus escuelas e incluso salones equipados para capacitarlos de acuerdo a lo que a ellos les gusta y a sus habilidades que con el tiempo también van a ir desarrollando y de esta manera ayudar a sus estudiantes que estén por egresar a integrarse al mercado laboral. Una vez ya establecidos los factores que influyen en su inserción laboral se podrá informar más con este proyecto sobre la problemática que viven hoy en día estos jóvenes egresados, para que así se vaya se vaya disminuyendo gran parte de los que se quedan desempleados después de terminar de estudiar y logren tener un trabajo que sea formal y estable, donde se seguirán desempeñando y volviéndose profesionales cada día, para vivir bien económica y saludablemente.

## **CAPÍTULO 2**

# **LA IMPORTANCIA DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS**

La empleabilidad de los jóvenes recién graduados es un aspecto de gran trascendencia tanto para los individuos como para la sociedad en su conjunto. Existen diversas perspectivas en torno a la empleabilidad de los graduados universitarios, lo que nos lleva a explorar la noción de inserción laboral para comprender a fondo este concepto y su relevancia a nivel mundial. La inserción laboral desempeña un papel crucial en la generación de empleo para un amplio espectro de la población, y la falta de empleo impacta negativamente en la economía y el bienestar de las personas.

La formación y la capacitación representan oportunidades esenciales para que las personas adquieran y perfeccionen las habilidades específicas necesarias para llevar a cabo sus labores de manera eficiente. Estas habilidades pueden abarcar aspectos técnicos, competencias de comunicación, liderazgo, gestión del tiempo, solución de problemas, entre otros. La formación constituye un pilar fundamental para el crecimiento personal y profesional, permitiendo la actualización de conocimientos, el desarrollo individual, la mejora de la productividad y la adaptación a las cambiantes condiciones del ámbito laboral. En consecuencia, invertir en la capacitación se convierte en un imperativo para el desarrollo y la prosperidad en el contexto actual, ya que contribuye al avance profesional de los empleados, mejora el rendimiento tanto individual como organizacional y facilita la retención y la adaptación al cambio. A través de esta inversión en capacitación, las organizaciones pueden cosechar importantes beneficios a largo plazo.

Finalmente, en este segundo capítulo se abordarán los factores que influyen en la inserción laboral de los jóvenes universitarios en el sector turístico, destacando su importancia en cada uno de estos elementos y lo que las empresas valoran especialmente al momento de contratar a estos jóvenes. Entre los aspectos a considerar se incluyen el dominio de idiomas, las habilidades desarrolladas durante sus estudios, la experiencia laboral previa y otros factores que resultan decisivos en el proceso de selección. Además, se explorará cómo estos factores varían según el sector en el que se ubiquen, puesto que, por ejemplo, en el ámbito hotelero se prioriza el conocimiento de idiomas debido al constante contacto con turistas internacionales. Estos tres temas del marco teórico son de vital relevancia y servirán para concluir este capítulo de manera integral.

## 2.1 ¿Qué es la inserción laboral?

Weller 2007 para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dice que la inserción laboral se define como: “Un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas”.

Es una forma que sirve como integración social entre las personas que son escogidas para conformar una organización donde se notara la participación de cada uno de ellos y es una aspiración sobre todo para los jóvenes, la inserción laboral no solo es una parte beneficiosa para las personas si no también podría ser una debilidad porque no solo podría afectar el bienestar de las personas sino también algunos factores socioeconómicos.

Lo que busca la inserción laboral es promover el empleo miles de personas y la creación de muchos más de acuerdo con las necesidades de cada quien, con ayuda del gobierno y del Estado con gran esfuerzo es que logran hacer la creación de empleos más posibles para que las personas tengan acceso a lo que es la inserción laboral, y esta inserción se puede llevar a cabo de varias formas como lo son programas formativos, que ya sea de asesoramiento empresarial o subvenciones (Universidad del valle, 2021).

Actualmente hay muchas formas para acceder a algún empleo, la inserción laboral acompaña a cualquier persona sin importar en que condición física se encuentre por ejemplo alguna discapacidad, siempre buscara promover el empleo con un asesoramiento para la búsqueda de uno, la inserción laboral es muy importante ya que se trata del futuro de todas las personas en especial los jóvenes ya que están dando un paso más importante que es terminar sus estudios para entrar al ámbito laboral (Masegosa, 2021).

La inserción laboral es un buen referente de integración en la vida adulta, puesto que posibilita nuevos ámbitos relacionales, independencia económica y la posibilidad de adquirir una vivienda



y formar una nueva unidad familiar. Su consecución se convierte en la manera de afrontar el problema de desempleo frente a las políticas pasivas tendentes a aminorar sus consecuencias sin incidir en la creación de nuevos puestos de trabajo (Martínez, 2008).

## **2.2 Formación y Capacitación**

El concepto de formación de acuerdo con una publicación de Alfonso Torres (2013) nos da las definiciones de algunos autores, por ejemplo: “La formación es una dinámica de desarrollo personal que consiste en tener aprendizajes, hacer descubrimientos, encontrar gente, desarrollar a la vez sus capacidades de razonamiento y también la riqueza de las imágenes que uno tiene del mundo.

Ferry (2008) nos dice que también es descubrir sus propias capacidades y recursos y no es nada evidente que esta dinámica, estos descubrimientos, estas transformaciones sean producidos principalmente por la escuela o por los aprendizajes escolares (Torres, 2013).

Y Por su parte, Villant y Marcelo (2001) plantean que:

El concepto de formación se vincula con la capacidad de formación, así como con la voluntad de formación. Entiéndase, es el individuo, la persona, el responsable último de la activación y desarrollo de los procesos formativos, e incorpora una dimensión personal, de desarrollo humano global, que es preciso atender frente a otras eminentemente práctica.

Y permite la especialización de conocimientos y capacidades, así como el desarrollo de estas, y prepara a los jóvenes para sus futuros empleos después de terminar sus estudios independientemente de cuál sea su situación educativa inicial.

Así mismo el concepto de capacitación según Chiavenato (2001) significa:

La capacitación es una herramienta eficaz para mejorar el desempeño de los trabajadores de una empresa, así que, por excelencia, puede ayudar a tener un proceso en el que se facilita el cambio necesario para que el personal de la empresa tenga mejor visión de las ventajas y beneficios del mismo.

Y según Simón Dolan (2007) significa:

La capacitación del trabajador consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito primordial es mejorar el rendimiento presente o futuro del mismo, aumentando así su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Se puede decir que tanto la formación y la capacitación de las personas es muy importante ya que de ahí se definen si son competentes o no para ocupar un puesto en alguna organización (Pérez, 2021).

Las características del perfil de un alumno de administración hotelera van más allá que solo la parte de la administración, sino que también hay que tener otras habilidades y competencias de acciones psíquicas que también componen la carrera. Es importante mencionar que las prácticas profesionales son de mucha importancia no solo porque la institución de estudios se lo pida para poder graduarse, sino que es una parte de la formación profesional de estudiante ya que es su primer experiencia laboral por así decirlo y en eso deben aplicar habilidades y conocimientos previos ya vistos, además de que es beneficia a muchos de estos jóvenes cuando culminan sus horas son contratados por las mismas empresas, eso porque sean estado desarrollando de manera en que les beneficie tanto a los jóvenes como a las empresas, sobre todo a las empresas porque mientras los chicos ya terminaron sus prácticas a ellos si los contratan a las empresas les sale la capacitación gratis (López et al, 2017).

Es preciso que los estudiantes fortalezcan mucho sus actitudes que demande su carrera, ya que esto le abrirá paso en muchas empresas ya que no solo buscan que estén bien desarrollados en conocimientos sino también en actitudes y carácter para hacerle frente a cualquier situación, así como también se debería fortalecer los valores que tienen. Fomentar del perfil actitudinal para el logro de las competencias profesionales sería como un factor importante para el desarrollo de los jóvenes ya que podría prepararlos muy profesionalmente y podrían desarrollar sus competencias conceptuales (Gutiérrez, 2018).

Uno de los objetivos que para las (IES) tiene mayor importancia es ver a sus alumnos egresar de sus carreras. La carrera de administración hotelera es una de las mejores carreras de las cuales se encarga de que muchos jóvenes sea profesionistas en un futuro de los cuales puedan ejercerse de manera muy competente, el hecho de que los jóvenes puedan desempeñarse en el sector hotelero les abre muchas puertas más teniendo una licenciatura los que estudian esta carrera deberían tener habilidades necesarias que a lo largo de su vida laboral les de la destreza para resolver cualquier problema que se les presente que implique lo ya previsto dentro de su formación en la universidad. Los desempeñados en esta carrera deben de saber y ser mejores en la gestión de su empresa sobre todo de sus recursos, debe conocer bien su centro de alojamiento ya que de esta manera sabría en las áreas de oportunidad del hotel para invertir, así como también debe conocer cada miembro de su equipo de trabajo y las herramientas que le sirva para su trabajo (Toukoumidis, 2019).

Actualmente dentro de las (IES) es la formación donde los jóvenes deben prepararse de la mejor manera debido a que finalmente estarían culminando sus estudios y por ende en el camino hacia el éxito de ellos en una empresa se encontrarán con muchas cosas, adversidades y problemas que deberán superar, para esto con los años resulta de suma importancia que los métodos de enseñanza de las universidades mejoren o se innoven para que los jóvenes que se encuentren en proceso de

egresar se lleven todos los conocimientos posibles aprendidos independientemente de cualquier carrera que estudien, ahora bien en el caso de las personas que estudian la carrera de administración independientemente de si se especialicen de hotelería o de empresas normales necesitan una formación académica la cual se requiere que su formación este desarrollada no solo en competencias, sino también en habilidades como una visión, pensamientos estratégicos, la suficiente capacidad para trabajar con cualquier persona y grupo que conforme la empresa y cada día se van requiriendo más desarrollo de sus habilidades hacia los aspectos de liderazgo y negociación (Giler et al, 2017).

En la actualidad las universidades le han ofrecido el mejor medio para su capacitación de los alumnos y son sus prácticas profesionales, no hay mejor manera que este sistema para poner en práctica todo lo que el alumno ya aprendió dentro del salón de clases tanto en teoría como como conocimientos y habilidades, la finalidad de este proyecto de prácticas es que los jóvenes se planteen objetivos en términos que les permita desarrollarse, en el caso de los que estudian la parte administrativa podrían establecerse objetivos que les ayude a desempeñarse de tal manera que cuando terminen sientan que les fue de mucha ayuda el practicar y haber desarrollado habilidades que un puesto administrativo les pide como podría ser las destrezas cognitivas, el pensamiento crítico, la solución de problemas, visión para innovar, entre otras cosas más, de una manera más corta las practicas no solo son para que obtengan su título sino también una forma de aprender cooperativamente con objetivos de aprendizajes específicos y formas de evaluación para alcanzar dichos objetivos (Hernández, 2018).

Para una mejor formación y una capacitación previa de alguien que estudia administración las universidades deben contar con las nuevas tecnologías para tener un mejor desarrollo de competencias básicas de los jóvenes, esto quiere decir que se debe mejorar la calidad de enseñanza

de la universidad, por lo tanto, ahora en la actualidad los maestros también deben estar lo suficientemente capacitados para luego transmitirle los conocimientos a los alumnos. Actualmente muchas universidades cuentan con programas de prácticas o pasantías en empresas donde los alumnos demostraran lo que aprendieron, por otra parte, la educación que imparte las universidades tiene como función la creación, difusión, socialización, producción y conservación del conocimiento en la sociedad, Así como también tienen una finalidad que es formar a los alumnos para ser grandes profesionistas no solo en conocimientos sino también en competencias y valores (Rodríguez et al, 2022).

Las habilidades que debe ir adquiriendo un administrador dentro de su formación o preparación se van desarrollando en el tiempo de su educación y se representa en una combinación de conocimiento y comprensión y son las competencias que se van definiendo como la capacidad que toda persona necesita, los niveles de empleabilidad están relacionadas con las competencias y las habilidades más valoradas por las empresas de un administrador son los conocimientos de gestión y procesos administrativos, la gestión de tecnologías, el uso de esas tecnologías para analizar datos, el trabajo en equipo, el resolver problemas y la capacidad de pensar críticamente, entonces es muy importante desarrollar todas las competencias y habilidades para abrirse paso en las empresas de tal manera que uno mismo pueda adaptarse a las condiciones de trabajo y se vayan convirtiendo en profesionales para las transformaciones tecnológicas y técnicas, por lo que las universidades deben de enfocarse en la creación de perfiles para los jóvenes que les garantice mejorar y tener éxito en una empresa (Andino, 2022).

### **2.3 Factores que impactan en la inserción laboral de jóvenes universitarios en el sector turístico**

La profesión turística es de mucha competitividad laboral y ejerce prácticas laborales en el desarrollo de los servicios y conforma procesos complejos que no solo dan la escuela, también dimensiona la capacidad de las personas para atender necesidades de su comunidad o su país identificando que sus procesos formativos tienen un sentido de productividad y eficiencia que buscan una educación de calidad, desarrollo de competencias y diversas estrategias de aprendizaje. Los estudios de profesión turística también revisten la importancia de conocer el papel de los profesionistas en procesos formativos permanentes para el desarrollo de capacidades y talentos de su capital humano y ligar al trabajo en equipo (Peñaloza et al, 2011).

Los organismos del sector público requieren de nuevas formas de organización del trabajo ya que el mercado exige una cohesión social que permita la solidez de las relaciones sociales y la inclusión de profesionales en turismo con las capacidades, competencias y cualificaciones para un desempeño especializado con el respaldo de una formación académica que le aporta. Toda profesión implica una constante propuesta de transformación de la práctica educativa formal dirigida al desarrollo laboral que requiere sin duda la incursión de una incesante formación que le da la capacidad de generar nuevos conocimientos (Peñaloza et al, 2011).

El cuatro de abril de 2018, Hosteltur publicó una noticia en la que se presentan los resultados de un informe realizado por Turijobs a más de doscientas empresas del sector turístico para saber cuáles son los factores que más valoran las empresas a la hora de contratar estudiantes recién graduados en hotelería y turismo. Los idiomas son lo que las empresas turísticas más valoran, convirtiéndose en un requisito primordial que todo estudiante debería tener. Entre ellos se destaca inglés, alemán y francés entre los más demandados. Las competencias transversales tales como:

Trabajo en equipo, resolución de conflictos, toma de decisiones o adaptación a nuevos proyectos son aspectos, que, aunque no se encuentren en primera posición de los requisitos de las empresas, no dejan de suponer un 38,46% de los resultados (Fresneda, 2018).

Otro aspecto muy valorado por las empresas de este sector es que estos estudiantes hayan realizado unas pasantías o tengan experiencia laboral en el extranjero; los empresarios afirman que esta experiencia que proporciona la estancia en otros países y la visión global que adoptan se convierte en un factor muy valorado para ellos (Fresneda, 2018).

Pero a pesar de todos los resultados que se publicaron en el artículo, Xavier Martín (2018) (director de Turijobs) afirma que;

*“Las empresas del sector valoran la actitud por encima de todas las capacidades. Con esta, los estudiantes pueden llegar a donde quieran”*

De acuerdo con la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA, 2007), el acceso del estudiante a un trabajo está regulado por su capacidad de formación en el puesto de trabajo, y en algunos casos reflejan problemas en la calidad de la educación, lo que lleva a los empresarios a perder credibilidad sobre los títulos universitarios. Ello lleva a pensar que existe un desequilibrio entre la formación universitaria y lo que perciben los empleadores sobre su formación para el trabajo (Contreras et al, 2021).

También se debe tener en cuenta que entre las empresas adquiere relevancia el capital intelectual, ya que anteriormente solo daban importancia o hacían referencia a todas aquellas destrezas, habilidades y conocimientos de una persona que le permiten desempeñarse eficientemente en su puesto de trabajo, y hoy toman relevancia elementos como: la información, la propiedad intelectual o patentes, las bases de datos, los software, las marcas, que son consideradas como capital

estructural y que por lo general pertenece a la institución (Contreras et al, 2021).

A nivel nacional parte importante de los egresados de las universidades no cumplen con los perfiles que se solicita para afrontar la competitividad en el campo laboral cambiante y competitivo, esto representa una gran preocupación para las empresas y universidades, es indispensable entender la importancia de la relación entre el perfil profesional de los egresados y el que desean las organizaciones, donde van a ejercer los profesionales; por ello las universidades deben brindar los elementos necesarios para un desarrollo competente de los egresados. Se indica que las universidades no brindan el apoyo necesario a los alumnos para que consigan un puesto laboral adecuado a su carrera; no hay un vínculo entre la empresa y los egresados, impidiendo que estos cuenten con canales de comunicación para obtener un trabajo con facilidad y más aún si no cuenta con experiencia laboral, debido a que todo su tiempo lo dedicaron a los estudios (Castagnola et al, 2021).

Un artículo publicado por el Consejo Nacional Para la Calidad de la Educación turística (CONAET) menciona que en México la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en conjunto con más asociaciones profesionales, han estado promoviendo la evaluación de los programas educativos de las instituciones de educación superior en sus distintas funciones sustantivas como la docencia, investigación y vinculación, así también las adjetivas como la administración, planeación y legislación, con la finalidad de valorar su calidad educativa (Gutiérrez et al, 2022)

De acuerdo con el capítulo 1 del artículo del CONAET se aborda el tema de la formación turística profesional, ya que a través de ella se logra la adquisición de saberes cognitivos y de las capacidades requeridas en el capital humano que se desenvuelven en la actividad, de los programas en turismo que se ofertan en México siguen un modelo educativo por competencias y también un



modelo por objetivos y no existen diferencias significativas entre ambos modelos, pero a través de la información que se presenta se puede observar la necesidad de crear estrategias de enseñanza y aprendizaje para el mejor desarrollo profesional de jóvenes, ya que es muy exigido tener conocimientos en relación a lo que estudian y se especializan en el entorno turístico (Gutiérrez et al, 2022).

**CAPÍTULO 3**  
**METODOLOGÍA**

Este apartado presenta la metodología que guiará la construcción de esta tesis, permitiendo abordar de manera precisa la pregunta de investigación planteada. Se enfocará en analizar cómo diversos factores, como la titulación, el desempeño académico y la formación curricular, han influido en las trayectorias laborales de los jóvenes graduados de la UAEQROO y han contribuido a su actual empleo.

El capítulo 3 detalla el diseño de investigación seleccionado, la técnica metodológica empleada y el cuestionario que servirá como instrumento para recopilar datos de los graduados. Asimismo, se abordará la validación estadística de la encuesta y la descripción de la muestra que será estudiada en este proyecto.

### **3.1 El diseño de la investigación**

El análisis estadístico será utilizado en esta investigación cuantitativa para comprender la correlación entre estudios de licenciatura y el puesto de trabajo de los jóvenes egresados de dichos estudios, así como si tiene relación e impacto los factores de titulación, profesionales, académicos, curriculares y conocimientos. La educación es primordial para conseguir un empleo porque proporciona conocimientos técnicos y teóricos y también habilidades para el desarrollo profesional. Sin embargo, el empleo también depende de otros muchos factores, como las habilidades laborales, las habilidades específicas y la capacidad de adaptarse a los cambios en el lugar de trabajo, existen empresas que no exigen que se tenga una educación formal porque valoran más que se tenga por lo menos experiencia laboral previa. De esta manera, a través de resultados que se presentaran dentro de la investigación gráficamente se sabrá si los factores mencionados antes influyen mucho en el currículo de un egresado de universidad para la obtención de un empleo.

## 3.2 Técnica de investigación utilizada

La metodología para esta investigación está basada en un estudio de caso, descriptivo, cuantitativo no experimental con base en un cuestionario de datos que se aplicara para evaluar la manifestación de las competencias adquiridas durante su formación académica de Ingresos en la función laboral.

### 3.2.1 La encuesta

Para desarrollar de manera efectiva el diagnóstico de los egresados, se tomó como instrumento la siguiente encuesta que fue realizada por la Universidad del Mar en el año 2005. Dicha encuesta se aplicó para obtener datos de sus perspectivas académicas, si estuvieron laborando durante el último año de estudios y si coincidía con su carrera, y el empleo actual en el que se encuentran, para saber qué aspectos importantes tuvieron impacto en su actual empleo.

Para una mejor aplicación de la encuesta se realizó previamente una prueba piloto a 10 estudiantes del último semestre de la carrera de administración hotelera con el fin de poner a prueba la fiabilidad de la herramienta, así como identificar posibles fallas en la redacción de las preguntas y su orientación. A través de sus respuestas se estimó el Índice de Cronbach, una prueba utilizada para medir la confiabilidad del instrumento y de su escala a través de la correlación de las preguntas que integran el instrumento. La validación se realizó en el software SPSS a través de la siguiente fórmula,

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Donde:

K= Número de preguntas en la escala  $\sigma^2 Y_i =$

Varianza de la pregunta i

$\sigma^2 X_i =$  Varianza de las puntuaciones observadas de los individuos

donde el Índice de Cronbach fue de 0.73 y aun cuando no es un indicador muy cercano a 1, dentro de la literatura especializada se considera aceptable. A continuación, se presenta el instrumento utilizado:

Tabla 1. Cuestionario para egresados de la Licenciatura en Administración Turística

<p><b>I. DATOS GENERALES</b></p> <p>Instrucciones de llenado. Marque con una (x) la respuesta correspondiente en caso de opción sencilla o múltiple, y con número arábigo y letra de molde en caso de que la respuesta sea escrita, en ambos casos con tinta azul.</p> <p>Nombre:  Domicilio:  Colonia:  Ciudad: Estado: Teléfono:  Correo electrónico:</p> <p>1 Género: Masculino Femenino  2. Edad:  3. Estado civil  Soltero Casado Divorciado Otro</p> <p>4. Lugar de nacimiento: Indique Municipio y Entidad Federativa o País (si se ubica en el extranjero).</p>				
<p><b>II. ESTUDIOS DE LICENCIATURA.</b></p> <p>5. Año en que inició sus estudios:  6. Años en que cursó el 100% de los créditos (sin considerar la tesis):  7. Realizó su servicio social:  Sí No</p> <p>8. Año en que terminó su servicio social:  9. ¿Está titulado?  Sí No</p> <p>10. Año en que se tituló  11. Promedio final que obtuvo al concluir sus estudios de licenciatura (escala de 6-10):</p>				
<p><b>III. CONTINUACIÓN DE LA FORMACIÓN</b></p> <p>12. Una vez que concluyó sus estudios de la licenciatura ¿Optó por otro tipo de estudios?  Sí No (Pase a la preg. 19)</p> <p>A continuación, le pedimos que nos brinde información sobre el estudio, de más alto nivel escolar, posterior a su licenciatura.</p> <p>13. Tipo de estudios:</p> <p>Cursos Cortos Diplomado Especialización Maestría Doctorado  Diplomado Otro (especifique)</p>				

14. Tipo de institución:

Pública Privada Otro (especifique)

15. Nombre del Programa e institución:

16. ¿Concluyó usted estos estudios?

Sí No

17. ¿Obtuvo usted el grado o diploma?

Sí No

18. Duración de los estudios:

#### **IV. EMPLEO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO DE LA LICENCIATURA**

19. ¿Trabajó usted durante el último año de sus estudios de licenciatura?

Sí No (Pase a la preg. 22)

20. En qué medida coincidía su trabajo con sus estudios de licenciatura:

Nula coincidencia Baja coincidencia Mediana coincidencia Total coincidencia

21. Número de horas en promedio que laboraba a la semana: \_\_\_\_\_ hrs.

22. Al concluir sus estudios ¿Buscó usted activamente trabajo? (Nos interesa su respuesta, aunque ya estuviese trabajando):

Sí (pase a la preg. 24) No

23. ¿Por qué razón no buscó empleo?

Ya tenía trabajo Decidí continuar estudiando Por razones personales

#### **IV. I. PRIMER EMPLEO**

24. Indique el tiempo que le llevó conseguir el primer empleo, una vez que concluyó sus estudios de licenciatura (Nos referimos al empleo cuya duración mínima fue de tres meses):

Menos de 3 meses No encontré y seguí en el mismo empleo  
De 3 a 6 meses No encontré empleo, quedé desocupado  
De 6 meses a 1 año Otro (especifique)  
De 1 año 1 día a 2 años

25. ¿A qué atribuye la demora y/o dificultades (si las tuvo) para conseguir empleo?

Escasa experiencia laboral Tenía ofertas de trabajo poco atractivas  
La carrera es poco conocida Otro (especifique)  
Su situación personal se lo dificultó

26. Señale el principal medio a través del cual encontró trabajo:

1. Bolsa de trabajo
2. Recomendación de un amigo o familiar
3. Anuncio en el periódico
4. Relaciones hechas en empleos anteriores
5. Invitación expresa de una empresa o institución
6. Creación de negocio, despacho, empresa propia
7. Recomendación de amigos de la licenciatura
8. Integración a un negocio familiar
9. Recomendación de un profesor
10. Servicio social
11. Empresa donde realizó sus prácticas

27. ¿En qué medida coincide su actividad laboral con los estudios de licenciatura?

Nula coincidencia    Baja coincidencia    Mediana coincidencia    Total, coincidencia

28. ¿Cuál fue el requisito formal de mayor peso para conseguir el trabajo, una vez que concluyó sus estudios y los buscó?

Tener título de licenciatura.                  Pasar una entrevista formal.    Aprobar los exámenes de selección.    Otro (especifique)

29. En su opinión, ¿Cómo influyeron los siguientes factores en la obtención de este empleo? Marque en el cuadro el número que corresponda a su respuesta de acuerdo con la siguiente escala:

Facilitó                          Influyó poco                          Dificultó

- a) El prestigio de la Institución.
- b) La buena aceptación de la carrera en el mercado laboral.
- c) La coincidencia de la carrera con las necesidades de la empresa/institución.
- d) La experiencia laboral previa.
- e) La edad.
- f) El género.
- g) Las responsabilidades familiares (estar casado).

29.A. Nombre de la impresa o institución (1er empleo):

29.B. ¿Cuál fue el puesto que desempeñó en su primer trabajo?

- |                                    |                                       |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. Director General.               | 10. Supervisor.                       |
| 2. Dueño o socio de la empresa.    | 11. Analista especializado/Técnico.   |
| 3. Profesional Independiente.      | 12. Vendedor en establecimiento.      |
| 4. Gerente/Director de Área.       | 13. Asistente.                        |
| 5. Subgerente/Subdirector de Área. | 14. Ayudante.                         |
| 6. Jefe de Departamento.           | 15. Por cuenta propia no profesional. |
| 7. Ejecutivo de Cuenta.            | 16. Empleado no profesional.          |
| 8. Jefe de Oficina/Sección/Área.   | 17. Auxiliar.                         |
| 9. Empleado profesional.           | 18. Otro (especifique)                |

#### **IV. III. EMPLEO ACTUAL**

29.C. ¿Trabaja usted actualmente?

Sí                      No (pase a la preg. 37)                      Mi empleo actual es el mismo que el primero (pase a la preg. 32)

29. D. Nombre de la empresa o institución en la que trabaja actualmente:

30. En este trabajo usted es:

Propietario.

Trabajador independiente.

Empleado.

31. El puesto que actualmente ocupa es:

- |                                    |                                       |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. Director General.               | 10. Supervisor.                       |
| 2. Dueño o socio de la empresa.    | 11. Analista especializado/Técnico.   |
| 3. Profesional Independiente.      | 12. Vendedor en establecimiento.      |
| 4. Gerente/Director de Área.       | 13. Asistente.                        |
| 5. Subgerente/Subdirector de Área. | 14. Ayudante.                         |
| 6. Jefe de Departamento.           | 15. Por cuenta propia no profesional. |
| 7. Ejecutivo de Cuenta.            | 16. Empleado no profesional.          |
| 8. Jefe de Oficina/Sección/Área.   | 17. Auxiliar.                         |
| 9. Empleado profesional.           | 18. Otro (especifique)                |

32. El tamaño de la Empresa/Institución es:

Hasta 15 empleados (Micro)	Entre 16 y 99 empleados (Pequeña)
Entre 100 y 250 empleados (Mediana)	Más de 250 empleados (Grande)

32. A. Señale el principal medio a través del cual encontró trabajo:

1. Bolsa de trabajo
2. Anuncio en el periódico
3. Invitación expresa de una empresa o institución
4. Recomendación de amigos de la licenciatura
5. Recomendación de un profesor
6. Empresa donde realizó sus prácticas
7. Recomendación de un amigo o familiar
8. Relaciones hechas en empleos anteriores
9. Creación de negocio, despacho, empresa propia
10. Integración a un negocio familiar
11. Servicio social
12. Otro (especifique)

33. Indique su ingreso mensual actual:

Menos de \$1500 mensuales



De \$1,500 a \$3,000 mensuales  
Más de \$3,000 a \$6,000 mensuales  
Más de \$6,000 a \$12,000 mensuales  
Más de \$12,000 mensuales  
No sabe / no respondió

34. Número de horas en promedio que labora a la semana: \_\_\_\_\_

35. Su duración en el trabajo ha sido: \_\_\_\_\_ (meses)

36. ¿En qué medida coincide su actividad laboral con los estudios de licenciatura?

Nula coincidencia                      Baja coincidencia                      Mediana coincidencia

Total coincidencia

## **V. EXIGENCIAS EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL COTIDIANO DEL TRABAJO ACTUAL**

37. ¿Qué tan satisfecho está usted con los siguientes aspectos?

Marque en el cuadro el número que corresponda a su respuesta de acuerdo a la siguiente escala:

Poco Satisfecho                      Satisfecho                      Muy Satisfecho

Totalmente Satisfecho

- a) La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en licenciatura
- b) La posibilidad de realizar ideas propias
- c) El reconocimiento profesional alcanzado
- d) El trabajo en equipo
- e) La posibilidad de coordinar el trabajo en equipo
- f) La posibilidad de responder a problemas del trabajo
- g) El contenido del trabajo/actividad
- h) El ambiente de trabajo
- i) El salario (ingresos y prestaciones)
- j) La posición jerárquica alcanzada
- k) La posibilidad de responder a problemas de relevancia social o de provecho para la sociedad
- l) Otro (Especifique)

38. De acuerdo con su experiencia laboral actual y las actividades que ha desarrollado, indíquenos por favor ¿Cuál es el grado de exigencia que enfrenta en los siguientes aspectos? (Aunque personalmente no tenga dificultades para cumplir con los requerimientos).

Marque en el cuadro de la derecha el número que corresponda a su respuesta, de acuerdo a la siguiente escala:

Ninguna exigencia                      Poca Exigencia                      Moderada exigencia

Mucha exigencia

- 1) Conocimientos generales de la disciplina.
- 2) Conocimientos especializados.
- 3) Conocimientos de lenguas extranjeras.
- 4) Habilidad para el manejo de paquetes computacionales.
- 5) Razonamiento lógico y analítico.
- 6) Habilidad para la aplicación del conocimiento (diagnóstico, experimentación, proyección)

- 7) Habilidad para tomar decisiones.
- 8) Búsqueda de información pertinente.
- 9) Habilidad para procesar y utilizar información.
- 10) Habilidad para trabajar en equipo.
- 11) Habilidad de dirección/coordiación.
- 12) Habilidad administrativa.
- 13) Disposición para aprender constantemente.
- 14) Disposición para el manejo del riesgo.
- 15) Habilidad para las relaciones públicas.
- 16) Habilidad para la comunicación oral, escrita, gráfica.
- 17) Actitud de Servicio
- 18) Puntualidad/formalidad.
- 19) Buena presentación.
- 20) Asumir responsabilidades.
- 21) Creatividad.
- 22) Identificación con la Empresa/Institución.

39. Deja un comentario acerca sobre lo que opinas sobre los aspectos que una persona más valora a la hora de tu contratación.

Elaborado por: Universidad del Mar, 2005

### **3.3.2 La muestra**

En este caso se estimó una muestra no probabilística porque se trata de un estudio en el que se identificó plenamente a los egresados que iban a participar en el estudio por lo que la elección no fue al azar. Tampoco se tuvo el número exacto de egresados ya que esa información no se pudo obtener de la institución educativa, sin embargo, se tuvo una aproximado de 112 egresados desde la primera generación del campus Cancún 2015-2019 hasta la generación 2018-2022, sin embargo, dado que no fue posible realizar una muestra estratificada por generación, solo se consiguió tener contacto con 20 egresados de los 38 que se tuvieron en la última generación. Cabe señalar que al aplicar la encuesta se invalidaron 3 ya que contenían respuestas incompletas, por lo que los resultados que se obtuvieron responden a 17 encuestas validadas.

**CAPITULO 4**  
**ANÁLISIS DE RESULTADOS**

En este apartado, de acuerdo al proceso previamente delineado en el capítulo anterior, el cual se basó en un enfoque cuantitativo, se presentarán los resultados recopilados a través de la encuesta aplicada a los jóvenes egresados de la UAEQROO. Una vez recabada la información, se procedió a crear una base de datos en la cual se clasificaron los datos más relevantes, los cuales serán representados en tablas y gráficos para una mejor visualización.

A continuación, se expondrán los resultados obtenidos, los cuales se dividirán en tres secciones principales: la descripción de las variables sociodemográficas, el primer empleo que obtuvieron después de concluir sus estudios de licenciatura y las demandas relacionadas con el desempeño profesional en su empleo actual.

#### **4.1 Descripción de variables sociodemográficas**

En base al instrumento aplicado se realizó un análisis de los datos sociodemográficos como se muestra en la tabla 1 donde se observa que el 65% son mujeres que egresaron y el 35% son hombres. El 82% tiene un rango de edad de entre los 22 y 25 años. El 59 % de ellos nació en la ciudad de Cancún, el 12% en la Ciudad de México mientras que el 24 % en otros estados como Guerrero, Tabasco, Yucatán y Veracruz. En términos de sus estudios el 59 % ingreso a las Universidad en el año 2018, de los cuales el 71% termino sus estudios en el año 2022. De los jóvenes encuestados el 59% de ellos no se encuentran titulados.

Tabla 2. Datos sociodemográficos de la información obtenida

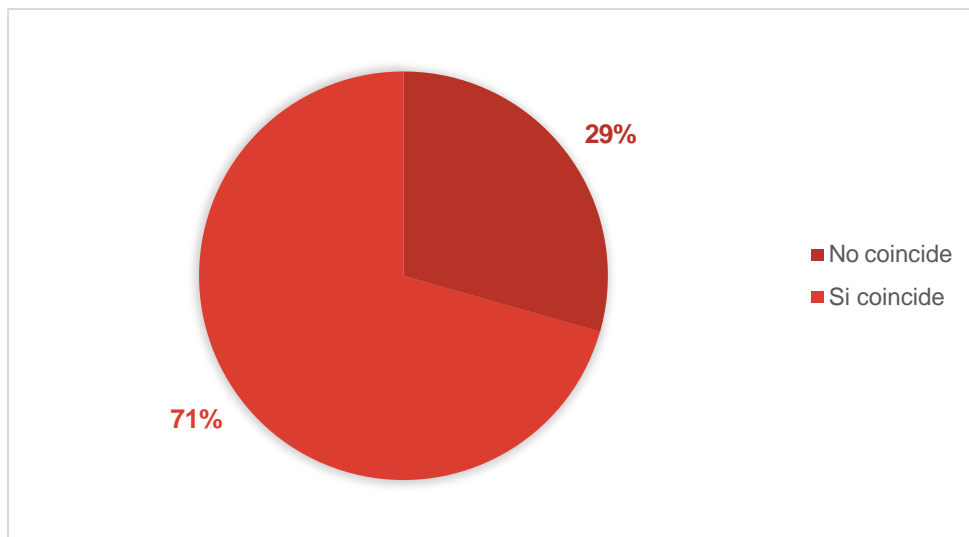
Sexo	Mujeres			Hombres		
	65			35		
Edad	22-25	26-29		30-33		34-37
	82	6		6		6
Lugar de nacimiento	Cancún	CDMX	Guerrero	Tabasco	Yucatán	Veracruz
	59	12	6	6	6	6
Año de inicio de sus estudios	2015	2016	2017		2018	
	6	24	12		59	
Año de termino de sus estudios	2019	2020	2021		2022	
	6	18	6		71	
Titulados	Si			No		
	41			59		

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en la encuesta.

#### 4.2 Primer empleo después de concluir los estudios de licenciatura

Se encontró que en la Carrera de Administración Hotelera es común que los alumnos en el último año de estudios logren insertarse en el mercado laboral por diversas cuestiones, entre las que destacan falta de recursos económicos o el ofrecimiento de trabajo después de hacer estancias en un hotel. Por lo tanto, al preguntarles si su trabajo coincidía con sus estudios de licenciatura el 36% contestó que no y el 64% comenta que sí. Como se muestra en la figura 1, al analizar la misma pregunta, pero después de haber egresado, los resultados muestran que el 71% comentó que su trabajo coincide con sus estudios, mientras que el 29 % manifestó que no tiene ninguna coincidencia. Por lo que se concluye que los estudiantes tienen mayor coincidencia laboral cuando han concluido su carrera que cuando trabajaban mientras estudiaban.

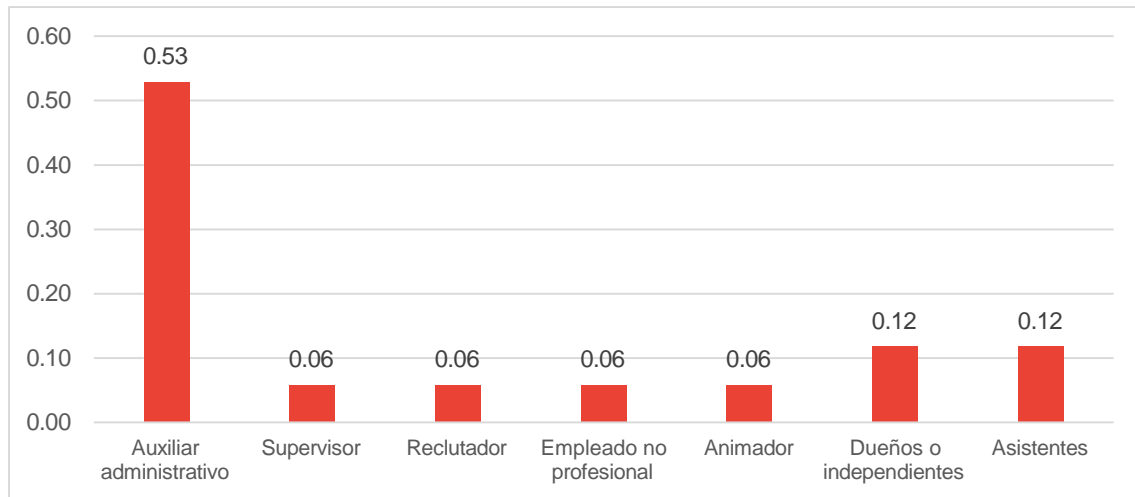
Figura 1. Porcentaje de coincidencia entre trabajo y estudios de licenciatura



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta

Con la encuesta se logró detectar el puesto en el que lograron insertarse los jóvenes después de terminar sus estudios, como se observa en la figura 2, el 53% ocupan puestos de auxiliares administrativos, mientras que el resto se encuentran en otros puestos como supervisores, empleados no profesionales, asistentes, etc. Un dato muy importante es que solo el 12% se atrevió a ser dueño o independiente de un negocio, lo que ahora muchas personas ya no hacen por miedo al fracaso, ya que abrir un negocio no es nada sencillo.

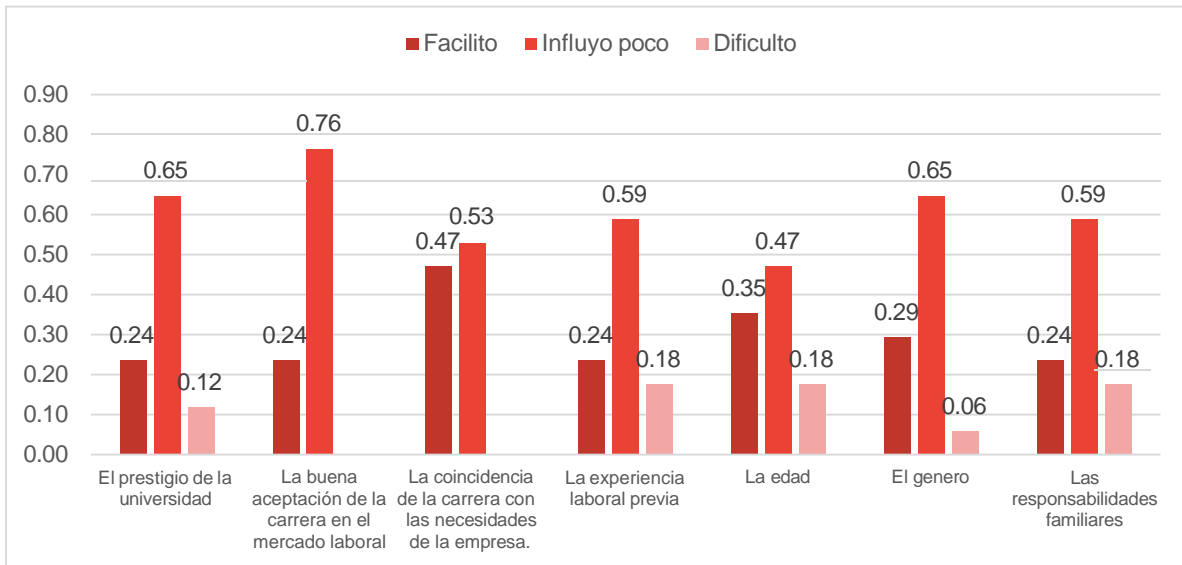
Figura 2. Puestos al terminar sus estudios de licenciatura



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta

A los encuestados se les pregunto acerca de los factores que influyeron en la obtención del empleo y como se muestra en la figura 3, se encontró que desde su perspectiva factores como el prestigio de la universidad, la buena aceptación de la carrera, la coincidencia de la carrera con las necesidades de la empresa, la experiencia laboral previa, la edad, el género y las responsabilidades familiares, no fueron decisivos para ser contratados, sin embargo, el 47 % de los encuestados coincidió que la coincidencia de la carrera con las necesidades de la empresa si pudo haber facilitado su contratación sobre todo en aquellos casos que están relacionados con empresas del sector hotelero. Por otro lado, el 76 % concuerda con que la aceptación de la carrera en el mercado laboral no representa un factor decisivo para ser contratados, se señala en específico este factor ya que fue en el que coincidieron un mayor número de encuestados.

Figura 3. Influencia de los factores para la obtención del empleo

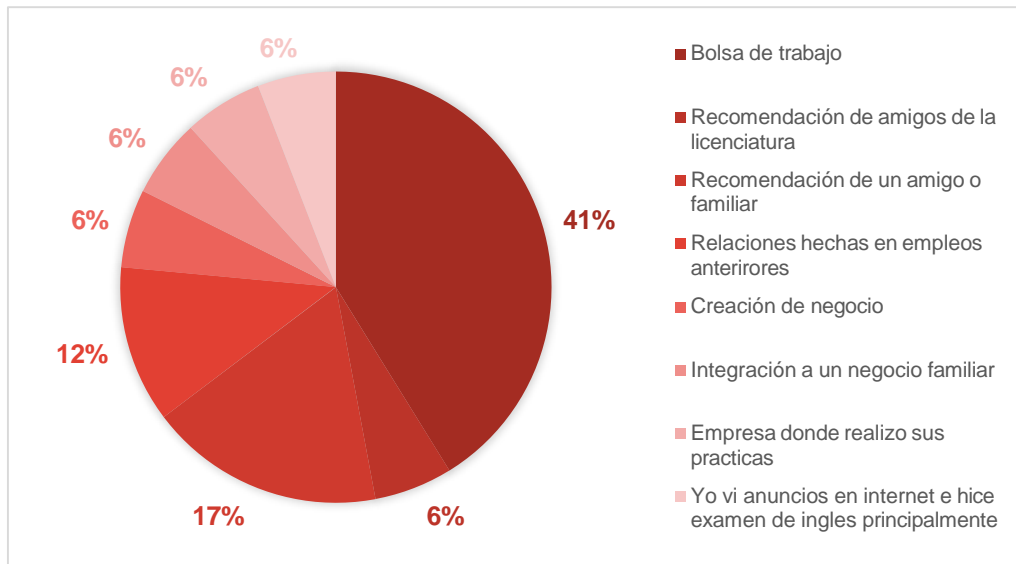


Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta

Se identifico que es habitual entre los egresados que al finalizar sus estudios empiecen a buscar trabajo, como se muestra en la gráfica 4 inician su búsqueda a través de los medios que hoy en día se tienen, según los datos obtenidos se encontró que el 41% busco empleo por sus propios medios a través de la bolsa de trabajo, un 17% lo encontraron porque fueron recomendados por un amigo externo a la universidad o un familiar y un 12% por relaciones hechas en trabajos anteriores, el resto equivalente al 30% encontraron empleo por otros medios como recomendaciones de amigos de la carrera, se les ofreció un puesto en el hotel donde realizaron sus prácticas profesionales o vieron anuncios en internet en redes sociales, que aunque en la actualidad es el medio que más se utiliza para encontrar empleo, en el caso de los egresados no es su primera opción.



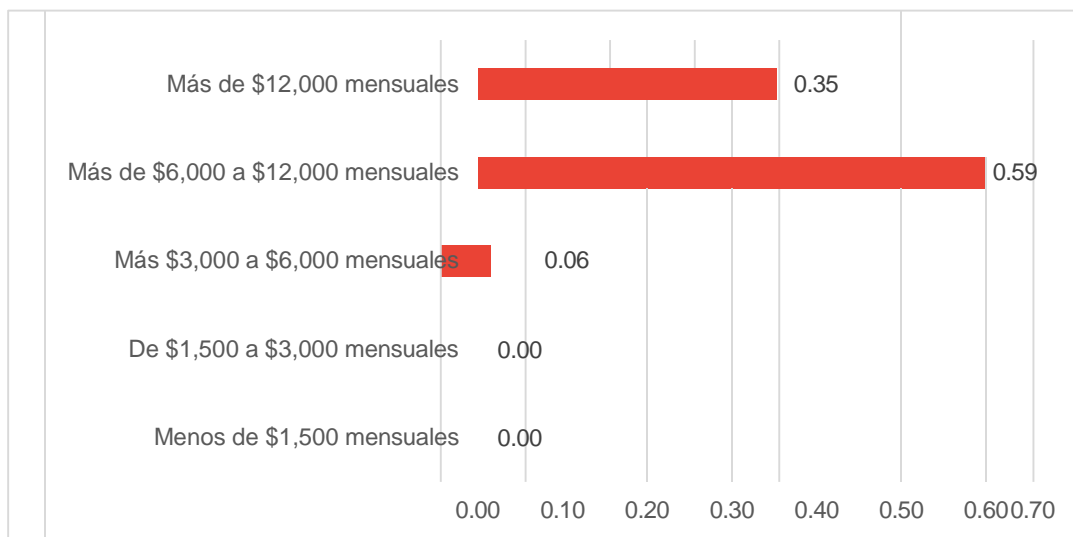
Figura 4. Medio por el cual obtuvieron el empleo



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta

Como se puede observar en la Figura 5, se presenta la información sobre los ingresos mensuales de los egresados. Es importante destacar que no todos ellos han completado su proceso de titulación, ya que un 59% aún no ha iniciado este trámite. Sin embargo, de este grupo, el 59% informó que sus ingresos mensuales se encuentran en el rango de \$6,000 a \$12,000 pesos. Además, un 35% de los encuestados reportó ingresos superiores a \$12,000 al mes, mientras que solo un 6% indicó ganar entre \$3,000 y \$6,000 pesos mensuales. Esto significa que el 94% de los encuestados percibe un salario superior al salario mínimo establecido, que es de \$207.44 pesos.

Figura 5. Rangos de sueldos mensual

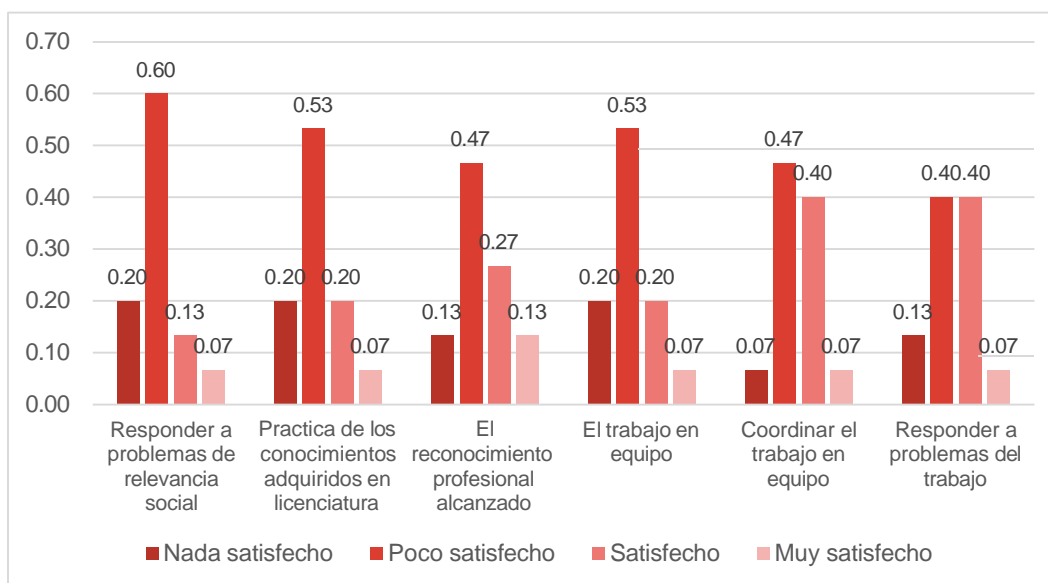


Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta

#### 4.3 Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual

Como menciona Frenesda (2018), las competencias transversales tales como trabajo en equipo, resolución de conflictos, toma de decisiones y adaptación a nuevos proyectos son competencias importantes con las que deberían contar los jóvenes universitarios al terminar sus estudios, sin embargo, como se observa en la figura 6 el resultado fue que los mayores porcentajes representan la poca satisfacción con la que salieron los egresados encuestados, por ejemplo; responder a problemas de relevancia social con un 60%, practica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura con un 53%, el 47% con el reconocimiento profesional alcanzado, el trabajo en equipo un 53% y el 47% coordinar el trabajo en equipo y solamente la competencia de poder responder a problemas del trabajo obtuvo un 40% de satisfacción, un porcentaje alto en comparación con las otras competencias. Y no está de más mencionar que a pesar de no ser un porcentaje muy alto, al menos un 13% está muy satisfecho con el reconocimiento profesional alcanzado.

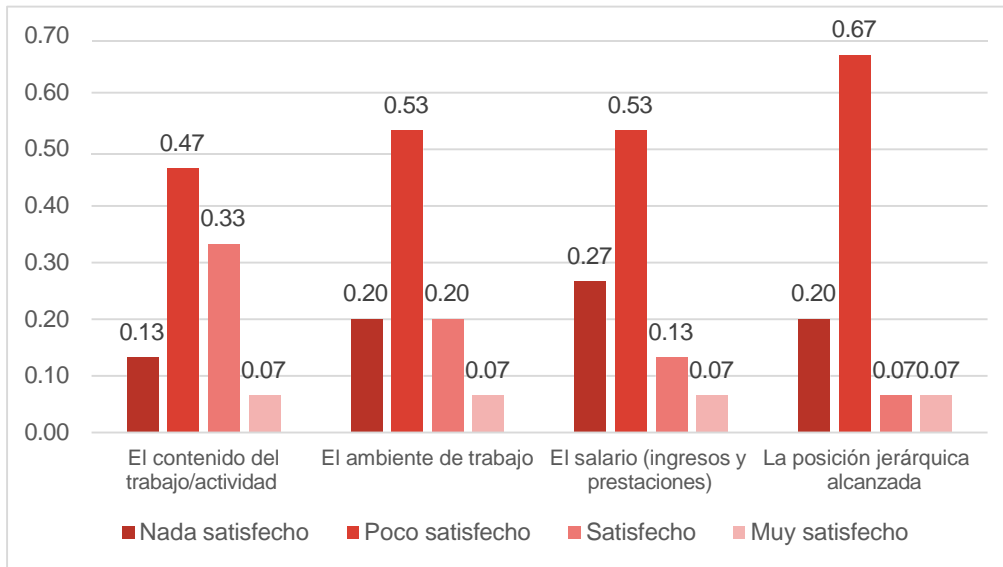
Figura 6. Satisfacción de competencias puestas en practica



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta

En los antecedentes del capítulo 1, se mencionaba que en el estado de Quintana Roo, los jóvenes egresados emigran hacia otras partes del país o fuera de él en busca de mejores oportunidades laborales, donde encontrarán un trabajo de acuerdo a las necesidades de cada uno, en este caso a los encuestados que decidieron trabajar aquí mismo en Quintana Roo, se les preguntó acerca de que tan satisfechos están con las características del trabajo que tienen, los resultados de la figura 7 muestran poca satisfacción específicamente con el contenido del trabajo/actividad con un 47%, el ambiente del trabajo con un 53%, el salario (ingresos y prestaciones) con un 53%, sobre todos en la posición jerárquica alcanzada donde el 67% comenta que está poco satisfecho, y la única característica que aun así no supera la escala de poco satisfecho, pero que un poco más está por lo menos satisfecho es el contenido del trabajo/actividad con un 33% de los encuestados.

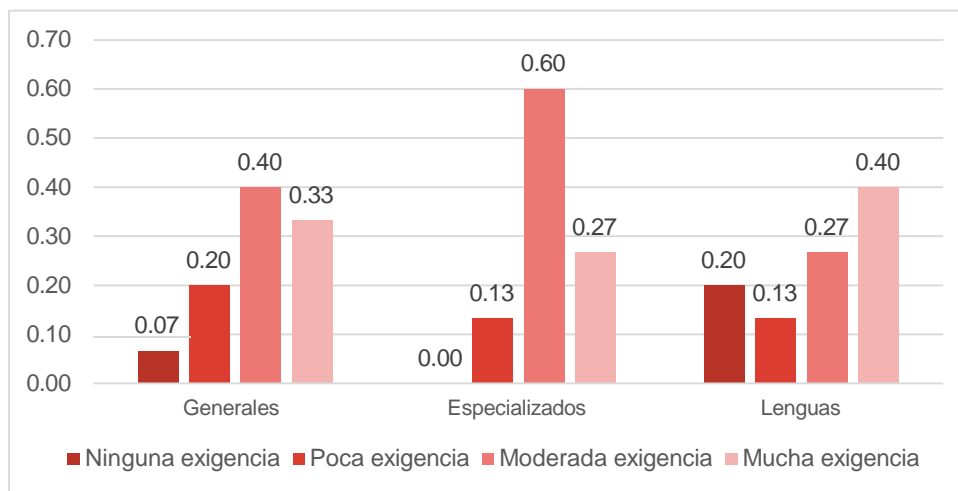
Figura 7. Satisfacción de las características del trabajo



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta

Sobre los factores que impactan en la inserción laboral de jóvenes universitarios en el sector turístico se hace mención, que los idiomas son lo que las empresas turísticas más valoran, convirtiéndose en un requisito primordial que todo estudiante debería tener (Frenesda, 2018), por lo tanto, en la figura 8 se observa el 60% comenta que les exigen moderadamente en conocimientos especializados y de ahí el 40% también con una exigencia moderada tener conocimientos generales, y los idiomas donde el 40% dice que las lenguas tiene mucha exigencia para la empresa que trabajan sobre todo el manejo del idioma inglés que es el principal requisito para la mayoría.

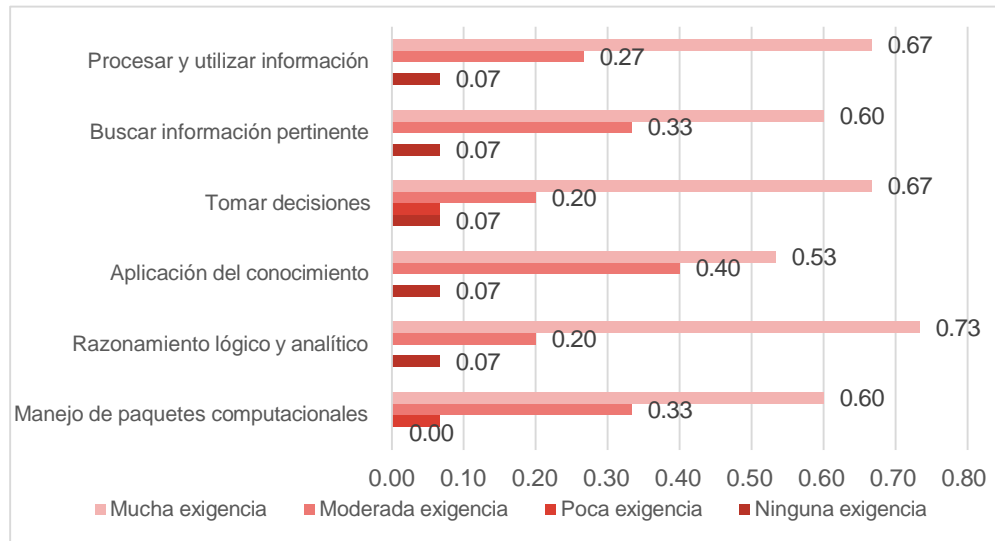
Figura 8. Exigencias de los conocimientos



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta

Andino 2022 hace mención sobre que, las habilidades más valoradas por las empresas de un administrador son los conocimientos de gestión y procesos administrativos, la gestión de tecnologías, el uso de esas tecnologías para analizar datos, el trabajo en equipo, el resolver problemas y la capacidad de pensar críticamente, por lo tanto, como se muestra en la figura 9a, todas las habilidades fueron consideradas como de alta exigencia en los trabajos de los jóvenes egresados, empezando por razonamiento lógico y analítico donde el nivel de exigencia es alto con un porcentaje del 73%, tomar decisiones y procesar y utilizar información un 67%, 60% les exigen mucho la búsqueda de información pertinente y manejo de paquetes computacionales y por último se encuentra con un 53% la aplicación de los conocimientos.

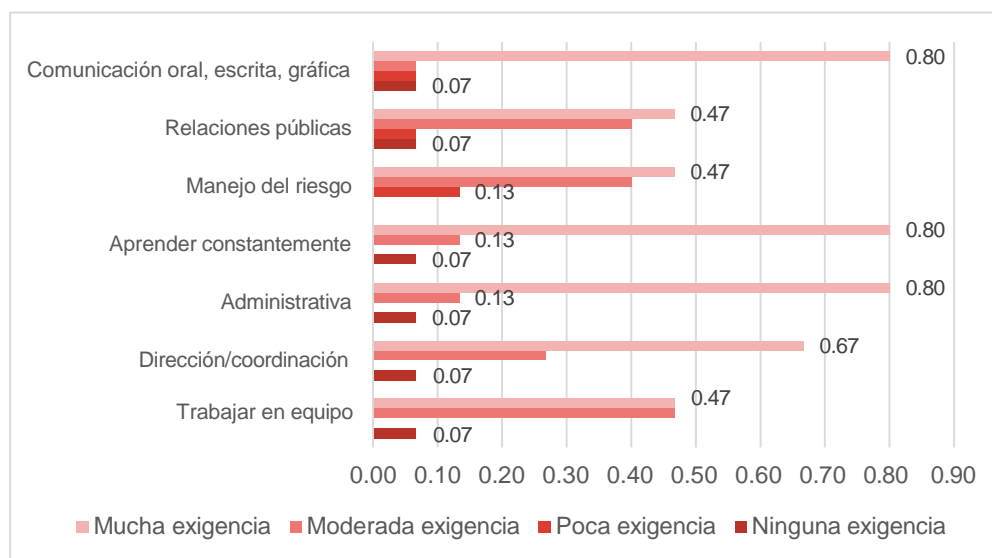
Figura 9a. Exigencia de las habilidades



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta

Continuando con el mismo tema en la figura 9b se observan otras habilidades que también fueron consideradas y los resultados mostraron que estas son exigidas en los centros de trabajo de los jóvenes especialmente la comunicación oral, escrita y gráfica, aprender constantemente y la habilidad administrativa donde el 80% comentó que para sus trabajos deben contar con estas habilidades, en segundo lugar se encuentra la habilidad de dirigir y coordinar con un 67 % de encuestados que consideraron como de mucha exigencia y por último se encuentran las habilidades de relaciones públicas, el manejo de riesgo y el trabajo en equipo con el 47%, por lo que contar con todas estas habilidades es de muy suma importancia.

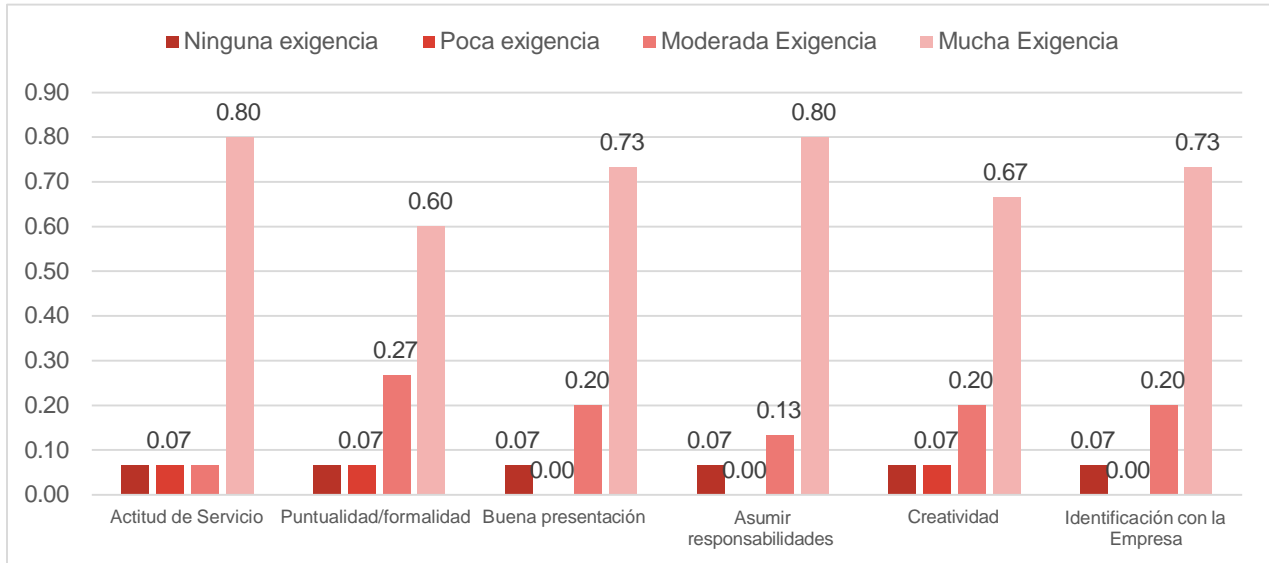
Figura 9b. Exigencia de las habilidades



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta

Por otro lado Gutiérrez, 2018 hace mención que, es preciso que los estudiantes fortalezcan sus actitudes que demande su carrera, ya que esto le abrirá paso en muchas empresas pues, no solo buscan que estén bien desarrollados en conocimientos sino también en actitudes y carácter para hacerle frente a cualquier situación, en este caso no es la excepción, ya que como se observa en la figura 10, la actitud de servicio, puntualidad/formalidad, buena presentación, asumir responsabilidades, creatividad e identificación con la empresa, son muy importantes para las empresas por eso tienen mucha exigencia, sobre las cuales destacan actitud de servicio y asumir responsabilidades donde el 80% de los encuestados respondieron que tienen mucha exigencia.

Figura 10. Exigencia de las actitudes



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta



## **CONCLUSIONES.**

Sin lugar a dudas, la formación y capacitación que los jóvenes reciben durante sus años de estudio son elementos esenciales que influyen significativamente en su éxito al buscar empleo. Estos procesos educativos no se limitan simplemente a la adquisición de conocimientos teóricos, sino que también impulsan el desarrollo de habilidades prácticas, la maduración personal y la construcción de una base sólida para su crecimiento profesional. Es fundamental entender que la educación prepara a las personas no solo en términos de conocimiento, sino también en la capacidad de afrontar y resolver los desafíos del mundo laboral de manera eficaz y ética. Además, la formación en valores y la adopción de una mentalidad de aprendizaje continuo son aspectos clave que las instituciones educativas deben promover, ya que contribuyen a la adaptabilidad de los jóvenes en un mercado laboral en constante evolución.

En particular, en el campo del turismo, el dominio de idiomas se presenta como un requisito crucial. El inglés se ha consolidado como el idioma predominante en la industria turística a nivel mundial. Sin embargo, en un mundo cada vez más globalizado, otros idiomas como el alemán o el francés también están ganando importancia. Si bien no todos los estudiantes pueden manejar múltiples idiomas, tener habilidades en más de un idioma se convierte en un activo valioso en sus currículos, ya que les brinda una ventaja competitiva. Este enfoque en los idiomas no solo facilita la comunicación con clientes internacionales, sino que también demuestra una mentalidad abierta y adaptable que las empresas turísticas buscan en sus candidatos.

Además de las habilidades técnicas, las actitudes y competencias personales desempeñan un papel crucial en la inserción laboral exitosa de los jóvenes. La capacidad de trabajar en equipo es esencial en una variedad de entornos laborales, y las empresas valoran a los candidatos que pueden colaborar eficazmente con colegas de diversos orígenes y culturas. La resolución de problemas y la toma de decisiones son habilidades que permiten a los profesionales enfrentar

desafíos de manera creativa y eficiente, lo que es especialmente relevante en el campo del turismo, donde surgen situaciones imprevistas con frecuencia. El liderazgo y la coordinación son competencias que resultan esenciales en roles administrativos, donde la capacidad de guiar a otros y administrar recursos de manera eficaz es fundamental para el éxito de un equipo o proyecto.

La investigación realizada pone de manifiesto la importancia de las instituciones educativas, como las universidades, en la empleabilidad de los jóvenes. Estas instituciones tienen la responsabilidad de proporcionar una educación de calidad que prepare a los estudiantes para el mercado laboral. Además, deben fomentar el desarrollo de habilidades y competencias que vayan más allá de lo puramente académico. Sin embargo, es importante destacar que muchos jóvenes, a pesar de su formación, optan por emigrar a otros lugares en busca de oportunidades laborales más atractivas. Esto sugiere que el entorno económico y laboral en su lugar de origen no siempre satisface sus expectativas o necesidades.

En última instancia, se concluye que factores como la titulación, la formación profesional, las habilidades y las competencias tienen un impacto positivo en la inserción laboral de los jóvenes. Sin embargo, es evidente que aún se necesita más investigación y esfuerzo en el seguimiento de egresados en México. La falta de información sobre el destino y el éxito laboral de los graduados dificulta la elaboración de estrategias efectivas para mejorar la empleabilidad de los jóvenes. Por lo tanto, es crucial que las instituciones educativas y las autoridades gubernamentales trabajen en conjunto para recopilar datos precisos y comprensivos que permitan tomar medidas concretas para mejorar las perspectivas laborales de los jóvenes en el país.

## REFERENCIAS

- Acosta, D. (2022). Desempleados, 70% de egresados de universidades de Quintana Roo. *Ruptura360*. Recuperado de <https://ruptura360.mx/el-estado/70-egresados-de-universidades-desempleados/?amp>
- Agencia Nacional de Evaluación de Calidad y Acreditación. (2007). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. *ANECA*. Recuperado de [https://www.cna.gov.co/1779/articles-401165\\_documento.pdf](https://www.cna.gov.co/1779/articles-401165_documento.pdf)
- Aguado, L. G. (2020). Efecto del empleo y el desempleo en el estado de ánimo de jóvenes universitarios recién egresados. *CNEIP*, 2(1), 2-9. Recuperado de <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/88>
- Andino, P. (2022). Habilidades del administrador de empresas desde una perspectiva del mercado laboral actual. *Journal of Management & Business Studies*, 4(2), 1–22. <https://doi.org/10.32457/jmabs.v4i2.2019>
- Castagnola, A., Villón, R., Villón, C., y Panduro, J. (2021). Perfil del egresado del sector turístico y su inmersión al mercado laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 39-44. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202021000600039](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600039)
- Castellanos-Villarruel, M., Guzmán-Mares, L., y Ruiz-Flores, J. (2016). PRECARIEDAD, DESEMPLEO Y SUBEMPLEO, UN ACERCAMIENTO A LA REALIDAD DE LOS EGRESADOS UNIVERSITARIOS DE OCOTLÁN, JALISCO. MÉXICO. *Repositorio De La Red Internacional De Investigadores En Competitividad*, 9(1), 1407–1427. Recuperado a partir de <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/79>
- Chávez, M., y Alfaro, Y. (2018). Trayectorias de la diáspora mexicana calificada. *Sociedad Y Economía*, (34). <https://doi.org/10.25100/sye.v0i34.646>
- Contreras, M., Juárez, J., y Ramírez, B. (2021). Perspectivas laborales de estudiantes de turismo en universidades de Puebla, México. *Papeles de población*, 27(109), 191-223. Recuperado de <https://doi.org/10.22185/24487147.2021.109.26>

- Domínguez, A., Silva, A., Castorena, A., Barrera, M. y Ramírez, D. (2017). Investigación sobre las oportunidades de empleo para los profesionistas recién egresados utilizando BSC. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 116-114. Recuperado de <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.293>
- Fresneda, M. (2018). EMPLEABILIDAD EN EL SECTOR TURÍSTICO: EL CASO DE LOS EGRESADOS EN TURISMO DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA. *International Journal of World of Tourim*, 5(10), 29-33. <https://doi.org/10.12795/IJWT>
- Giler-Zuñiga, C., Taylor-Teran J., y Nápoles-Quiñones, G. (2017, 29 septiembre). La formación profesional del administrador de empresa en Ecuador: realidad y necesidad de formación. *Santiago*, (144). Recuperado de 2023, de <https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/2918>
- Gutiérrez, A. (2018). Perfil actitudinal profesional y logro de competencias en estudiantes de la Facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana, 2021 [Tesis de grado maestría]. Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67090>
- Gutiérrez, R., Castro, D., Osorio, M., Peñaloza, L., Tamayo, A., Gómez, C., Cruz, E., Lezama, R., Cortes, I., y Moreno, M. (2022). *La Acreditación de la Educación Superior en Turismo y Gastronomía en México 2004-2020*. <http://hdl.handle.net/20.500.11799/113156>
- Hernández, A., (2018). La formación en administración: reflexiones para la construcción de un modelo educativo. *Universidad & Empresa*, 20(34), 9-52. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5001>
- INEGI. (2021). Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo. Nueva edición (ENOEN) 1 cifras durante el primer trimestre del 2021. *INEGI*, 280(21), 1-15. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe\\_ie/enoe\\_ie2021\\_05.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe_ie/enoe_ie2021_05.pdf)
- International Labour Organization. (2020). World Employment and Social Outlook: Trends 2020 International Labour Office -Geneva. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_734455.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf)

- López, A., Larco, E., y Ortiz, C. (2017). Relación del perfil profesional con la contratación de profesionales en Administración de Empresas Hoteleras de la Universidad Internacional del Ecuador extensión Guayaquil en el año 2015. *INNOVA Research Journal*, 2(1), 113-130. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183827>
- , E. (2022). Sin empleo 70 por ciento de egresados universitarios de Quintana Roo. *La Verdad Noticias*. Recuperado de <https://laverdadnoticias.com/amp/quintanaroo/Sin-empleo-70-por-ciento-de-egresados-universitarios-de-Quintana-Roo-20220421-0222.html>
- Masegosa, P. (2021). Las claves del proceso de inserción laboral. *Sesame*. Recuperado de <https://www.sesamehr.es/blog/las-claves-del-proceso-de-insercion-laboral/#:~:text=Las%20metas%20de%20la%20inserci%C3%B3n,de%20formaci%C3%B3n%20y%20orientaci%C3%B3n%20laboral>
- Murillo, F., y Montaña, P. (2018). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(3), 56-68. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>
- Ordaz, J., y Ruiz, P. (2011). Evolución reciente del empleo y el desempleo en México. *Economía UNAM*, 8(23), 91-105. Recuperado de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-952X2011000200005](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2011000200005)
- Peñaloza, L., Medina, J., Herrera, A., y Vargas, R. (2011). La profesión turística: ejes de explicación en su relación con la formación académica. *Revista de la educación superior*, 40(160), 95-118. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602011000400005&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602011000400005&lng=es&tlng=es)

- Pérez-Cruz, O. A., y Pinto-Pérez, R. (2020). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 11(21). Recuperado de <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.732>
- Pérez, M. (2021). Definición de Capacitación. *ConceptoDefinicion*. Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/capacitacion/>
- PorEsto!. (2021). COVID-19 deja sin empleo a 4 mil alumnos egresados en Quintana Roo. *PorEsto*, recuperado de <https://www.poresto.net/quintana-roo/2021/7/12/covid-19-deja-sin-empleo-mil-alumnos-egresados-en-quintana-roo-263094.html>
- Rabanal, O., Huamán, C., Murga, N., y Chauca, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 250-258. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7500756>
- Reyna, J. (2015). Los egresados universitarios y el desempleo. *Milenio*. Recuperado de <https://www.milenio.com/opinion/jose-luis-reyna/de-paso/los-egresados-universitarios-y-el-desempleo>
- Rodríguez, M., Navarro, E., y Redondo, O. (2022). Metodologías vinculadas a la formación ética del administrador. *Revista de Filosofía (Venezuela)*, 39(No. Especial), 655-667. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6468849>
- Saavedra, M. (2020). El desempleo juvenil en Latinoamérica y el emprendimiento de estudiantes universitarios. *Tendencias*, 21(2), 283–305. <https://doi.org/10.22267/rtend.202102.151>
- Sáenz, P. (2020). Factores prevalentes que influyen en la inserción laboral de los egresados del pregrado de universidades públicas y privadas del Perú 2018. *Universidad norbet Wiener*, 16-21.

[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4090/T061\\_09630784\\_M.pdf?sequence=1](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4090/T061_09630784_M.pdf?sequence=1)

Solé, M., Sánchez-Torres, J., Arroyo, F., y Argila, A. (2018). Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama latinoamericano y español. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12622/594>.

Torres, A. (2013). Sobre el concepto de formación. *Milenio*. Recuperado de <https://www.milenio.com/opinion/alfonso-torres-hernandez/apuntes-pedagogicos/sobre-el-concepto-de-formacion>

Toukoumidis, G. (2019). CUAL ES EL PERFIL DE UN ADMINISTRADOR HOTELERO Y DONDE ESTUDIAR. *Hotcourses Latinoamerica*. Recuperado de [https://www.hotcourseslatinoamerica.com/study-abroad-info/careers-prospects/perfil-de-un-administrador-hotelero-y-donde-estudiar/%3Famp%3Dtrue&ved=2ahUKEwjz0c6Lq479AhXhmYQIHercBKcQFnoECB\\_MQBQ&usg=AOvVaw15j96kU08btF6tyg9LBsVu](https://www.hotcourseslatinoamerica.com/study-abroad-info/careers-prospects/perfil-de-un-administrador-hotelero-y-donde-estudiar/%3Famp%3Dtrue&ved=2ahUKEwjz0c6Lq479AhXhmYQIHercBKcQFnoECB_MQBQ&usg=AOvVaw15j96kU08btF6tyg9LBsVu)

Universidad del Mar (2005). Cuestionario para egresados de la Licenciatura en Administración Turística. *Umar*. Recuperado de [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.umar.mx/servicios\\_escolares/avisos/egresado\\_tur.doc&ved=2ahUKEwitqoP4\\_tT9AhVdfDABHby5AAo4ChAWegQICxAB&usg=AOvVaw20dYZA0WSAoCVazvWCIj6o](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.umar.mx/servicios_escolares/avisos/egresado_tur.doc&ved=2ahUKEwitqoP4_tT9AhVdfDABHby5AAo4ChAWegQICxAB&usg=AOvVaw20dYZA0WSAoCVazvWCIj6o)

Universidad del valle. (2021). Encuesta Nacional de Egresados 2021. UVM, 5-20. Recuperado de [https://opinionpublica.uvm.mx/sites/default/files/reportes/UVM\\_Brochure\\_V30062021.pdf](https://opinionpublica.uvm.mx/sites/default/files/reportes/UVM_Brochure_V30062021.pdf)

Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *OIT*. Recuperado de <https://www.oitcinterfor.org/node/6487>