



**Universidad Autónoma del Estado de México**  
**Facultad de Turismo y Gastronomía**

**INSERCIÓN LABORAL DEL LICENCIADO EN  
TURISMO EGRESADO DE LA UAEMEX.  
ALCANCES Y LIMITACIONES**

PROTOCOLO DE TESIS  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO  
EN TURISMO

**PRESENTA**

ANA KAREN TEJAS RETAMA

**ASESORA**

DRA. EN C.A. Y R.N. ANDREA EDURNE JIMÉNEZ  
RUIZ.



## ÍNDICE

<b>RESUMEN.....</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>8</b>
<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>8</b>
1.1. OBJETIVO GENERAL.....	12
1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	12
1.3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.4. HIPÓTESIS.....	12
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>13</b>
<b>MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....</b>	<b>13</b>
2.1. ANTECEDENTES.....	14
2.2. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	23
2.3. BASES TEÓRICAS.....	29
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>36</b>
<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>36</b>
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	37
3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.....	37
3.3. MÉTODO DE TRABAJO.....	38
3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	39
3.5. SELECCIÓN DE LA MUESTRA.....	41
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>42</b>
<b>RESULTADOS.....</b>	<b>42</b>
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	46
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>68</b>
<b>DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>68</b>
CONCLUSIONES.....	72
SUGERENCIAS.....	73
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>75</b>

## RESUMEN

La inserción laboral de los jóvenes profesionistas es uno de los cambios más significativos que existen, pues marca el fin de la formación profesional y el comienzo de la vida laboral adulta, estudios vinculados a la problemática de la inserción laboral de los jóvenes profesionistas, mencionan que a pesar de haber accedido a una formación académica de nivel superior, los jóvenes son los que se ven más vulnerables al desempleo, debido a la falta experiencia laboral previa en sus carreras, el mercado laboral y los planes de estudios con los que egresan.

Coincidiendo con esta idea, el presente estudio pretende analizar cuales han sido los principales alcances y limitaciones en la inserción laboral del Licenciado en Turismo de la generación 2012-2017 de la Universidad Autónoma del Estado de México proponiendo el plan de estudios, el mercado laboral y las habilidades del egresado como factores que inciden en la inserción laboral de estos jóvenes.

Se utiliza una metodología de enfoque cuantitativo a través de una encuesta realizada a los egresados y de tipo correlacional utilizando el software SPSS para conocer las variables que han incidido en la inserción laboral de los Licenciados en Turismo.

Se encuentra que el Plan de Estudios, así como el mercado laboral son los principales factores que han limitado la inserción laboral del Licenciado en Turismo; otro factor que también ha incidido es la falta de experiencia; que a pesar de que algunos jóvenes han encontrado beneficios laborales al terminar su carrera otros tantos se han encontrado ante situaciones precarias en su actual trabajo o ante una situación de desempleo. Este estudio puede abrir nuevos temas de investigación como la situación económica que viven aquellos egresados que se encuentran laborando y los beneficios tanto personales como laborales que han obtenido o no de la carrera que estudiaron.

## INTRODUCCIÓN

El sector turístico ha constituido en la economía mundial un papel cada vez más importante, el cual aporta más del 70% del PIB y genera el 45% del empleo del país (Méndez, Rodríguez, Osorio y Salgado, 2013). Bajo este contexto, es de vital importancia para las empresas del sector contar con capital humano cada vez más capacitado, lo cual remite a los centros educativos de nivel medio superior y superior a cubrir la demanda de las empresas a través de la creación de carreras técnicas y licenciaturas especializadas en turismo, hotelería y gastronomía.

Sin embargo, a pesar de que el turismo es una actividad en constante crecimiento, la inserción laboral de los profesionistas de este rubro se torna cada vez más crítica derivado de factores como las políticas laborales, las crisis económicas, el dinamismo de los mercados, aspectos sociales como el género, nivel socioeconómico, nivel educativo, origen étnico y las nuevas tecnologías por mencionar los principales.

En el caso de México, los estudios que hablan sobre la inserción laboral del Licenciado en Turismo son todavía incipientes, en este sentido, el presente trabajo tiene como objetivo analizar la situación de la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Turismo de la Universidad Autónoma del Estado de México de la generación 2012-2017 para descubrir cuáles han sido sus principales logros en materia laboral, así como los problemas a los que se han tenido que enfrentar y los factores que les han imposibilitado encontrar su primer empleo, se busca profundizar en un tema que poco se ha estudiado en la Facultad de Turismo y que es de suma importancia dado puede brindar una visión sobre los requerimientos que está exigiendo el mercado laboral, los tipos de puestos en los que se están desarrollando estos jóvenes, la calidad laboral que están teniendo y las habilidades que requiere tener el nuevo Licenciado en Turismo, así mismo, contribuir con algunas propuestas que ayuden a la institución para la mejora de los planes de estudio los cuales sean pertinentes con lo que demanda el mercado laboral hoy en día.

El siguiente documento se integra por cinco capítulos, en el primer capítulo se expone el problema de investigación, en el segundo capítulo se encuentra el marco teórico conceptual, el tercer capítulo contiene la metodología utilizada para el presente estudio, el cuarto capítulo expone los resultados encontrados en la encuesta realizada a los egresados y en el quinto capítulo se encuentra la discusión de los resultados, las conclusiones y sugerencias.

## CAPITULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN



La inserción laboral de los jóvenes profesionistas es uno de los cambios más significativos que existen pues marca el término de su formación académica y el comienzo de la vida adulta, es el momento de demostrar los conocimientos y habilidades adquiridas durante su formación profesional. Sin embargo, no es una tarea sencilla, ya que va más allá de lo antes expuesto. Es decir, también indican factores externos como las políticas económicas, sociales y educativas, las cuales en el caso de México no son del todo benéficas (De Oliveira y Mora 2012).

Actualmente, ante el fenómeno del adelgazamiento del estado, ha creado una reducción del empleo público que afecta a la población, pero sobre todo a los jóvenes profesionistas ya que existe una polarización del mercado laboral que cada vez se encuentra más saturado, pues por un lado se encuentran los jóvenes que enfrentan condiciones de precariedad en el empleo y aquellos quienes son privilegiados ocupando los pocos puestos de calidad que existen (Bolaños y Guevara, 2017).

Bajo esta misma línea también se observa que la inserción laboral de los universitarios no es homogénea, pues varía de acuerdo al valor que le confiere el modelo económico actual en relación con el tipo de carrera universitaria cursada, esto quiere decir que cuando los egresados tienen los conocimientos, habilidades y destrezas que requiere el mercado laboral mayores serán las oportunidades para acceder a empleos de calidad, por el contrario, aquellas carreras que son poco valoradas por dicho mercado tendrán una probabilidad de experimentar precariedad laboral, recibiendo remuneraciones poco adecuadas, desarrollo de actividades laborales que poco tienen que ver con la carrera estudiada, desprotección social y la poca aplicación de los conocimientos y habilidades que fueron aprendidas en la carrera (De Oliveira y Mora, 2012).

Otros factores que también pueden determinar la inserción laboral del profesional tales como la obtención del título universitario, la experiencia laboral y la sobre educación, que se refiere a los programas educativos que se encuentran ya obsoletos y no cubren las necesidades que exige el mercado laboral actual. Peñaloza, Medina, Herrera y Leyva (2011) mencionan que en el mundo de trabajo

la profesión turística ha generado una serie de transformaciones que enfatizan la complejidad de sus actividades y tareas ocupacionales como la atención de los servicios, la educación escolarizada, la estratificación social que se da por niveles y áreas de formación para que, como eje económico y social, pueda lograr una mayor sinergia entre los factores involucrados en el turismo.

Particularmente, la Facultad de Turismo de la Universidad Autónoma del Estado de México cuenta con una trayectoria de más de 60 años formando profesionales en Turismo.

En 1958 la UAEM crea la Escuela de Verano teniendo como principal objetivo “formar guías de turistas orientados a mostrar al visitante nacional y extranjero las riquezas naturales culturales del Estado de México” y en 1959 crea la carrera de Licenciado en Turismo, cuyo plan de estudios enfatiza en la administración y las humanidades a través del turismo social, sin embargo, en 1965 a 1969 se aprobó la creación de la carrera de Técnico en Turismo con una duración de cuatro años.

En 1973 se crea la Academia de Turismo que dependía del instituto de Humanidades, del cual se desprendió el plan de estudios 01, en 1985 se instrumenta el plan de estudios 02 en donde el perfil profesional se enfocaba a planear, promover, administrar e investigar los elementos que conforman al turismo así como los fenómenos sociales, en este mismo año se aprueba la separación de la Academia de Turismo del instituto de Humanidades y nace la Escuela de Turismo como órgano independiente (Facultad de Turismo y Gastronomía UAEMEX, 2003).

Desde entonces, ante las exigencias del mercado laboral la Facultad ha tenido que reestructurar sus modelos educativos. En 2014 el Plan F16 de Turismo sería reestructurado por uno nuevo.

Esta investigación pretende analizar la actual situación de los egresados de la generación 2012-2017 de la Facultad de Turismo de la UAEMEX, los cuales cursaron el plan de estudios que ya se encontraba en desfase.

El Plan F16 de Turismo de la generación 2012-2017 tenía como objetivo la formación profesional que permita aprovechar el patrimonio turístico, detectar necesidades, gustos y preferencias de las corrientes turísticas y comunidades receptoras a fin de promover productos y servicios turísticos competitivos; ofrecer nuevas alternativas en la utilización del tiempo libre, la incorporación de estrategias innovadoras para la prestación de un servicio de calidad incorporando habilidades en el dominio del idioma inglés, instrumentar acciones que permitan el diseño, ejecución y evaluación de programas y proyectos tendientes al fortalecimiento de la actividad turística (Facultad de Turismo y Gastronomía UAEMEX, 2003).

Como se puede observar las unidades de aprendizaje se dividían cinco partes esenciales como lo es la administración, idiomas, metodología, patrimonio, servicio y turismo, la mayoría de estas unidades de aprendizaje eran de enseñanza teórica y solo algunas como operación de empresas del alimentos y bebidas, de hospedaje y agencias de viaje eran prácticas, existían también dentro del plan de estudios unidades optativas, como ingles gramatical, lectura y redacción y ecología, por otra parte, en el último año de la carrera los alumnos tenían que elegir una línea de acentuación o especialización, Gestión del Patrimonio o Gestión de Empresas Turísticas.

En cuanto a los egresados que cursaron dicho plan, los indicadores de desempeño de la Secretaria de Planeación y Desarrollo Institucional de la UAEMEX (2018), señala que egresaron un total de 158 estudiantes de la Licenciatura en Turismo de la generación 2012-2017, sin embargo, aunque existe el departamento de seguimiento de egresados, la situación después de su egreso no es muy precisa como para conocer cuántos están empleados y desempleados, sus principales limitaciones al momento de buscar su primer empleo, las razones por las que algunos experimentan situaciones de desempleo, así como saber en qué tipos de trabajos se están desarrollando, si estos empleos son realmente de calidad y si se encuentran laborando en puestos que tienen relación con la carrera que estudiaron

y saber también sobre los requerimientos que está demandando el mercado laboral de turismo.

La importancia de esta investigación radica en conocer el contexto en el que están laborando o no los Licenciados en Turismo, los nuevos retos que enfrentan ante el mundo laboral, el reconocimiento de las habilidades, destrezas y competencias que necesita para destacar y por último se pretenden realizar algunas propuestas de mejora al plan de estudios de Turismo de la Facultad que puedan abonar al incremento de posibilidades de empleo a los futuros egresados.

### **1.1. OBJETIVO GENERAL**

Analizar el plan de estudios, el mercado laboral y las habilidades del egresado como factores que inciden en la inserción laboral del Licenciado en Turismo de la UAEMEX generación 2012-2017 para precisar cuáles han sido los principales alcances y limitaciones en el campo laboral.

### **1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Interpretar la inserción laboral a partir de sus principales teorías determinando los factores que la integran, precisando en la teoría integral de Blanch.
- Describir el perfil profesional del licenciado en turismo de la UAEM.
- Identificar los alcances y limitaciones que ha encontrado el egresado en Turismo para la inserción de su primer empleo.

### **1.3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

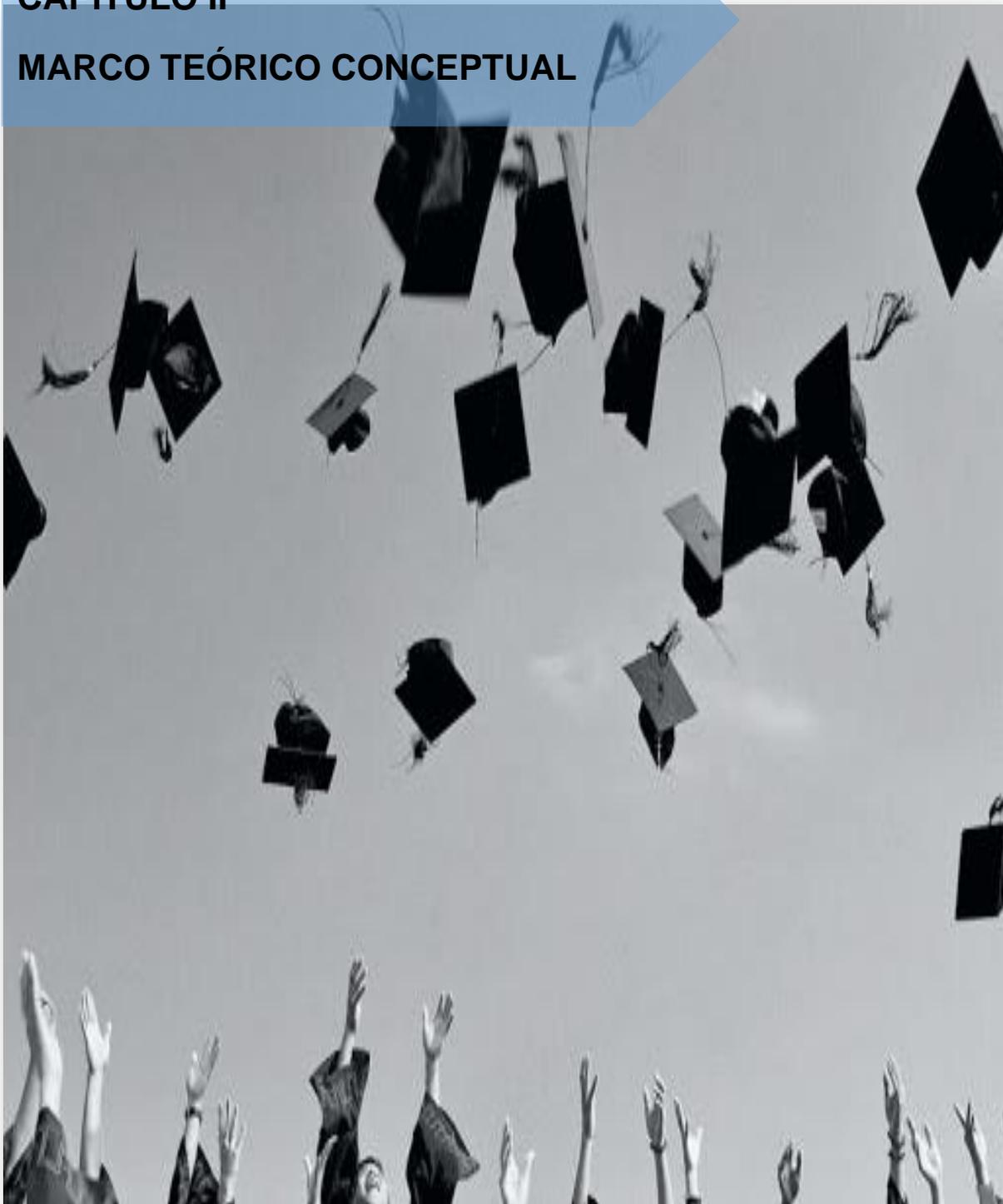
¿Qué alcances y limitaciones han tenido los licenciados en turismo egresados de la generación 2012-2017 de la UAEMEX para insertarse laboralmente?

### **1.4. HIPÓTESIS**

Los factores que limitan la inserción laboral del Licenciado en Turismo de la UAEMEX generación 2012-2017, tienen que ver con la pertinencia del plan de estudios de la carrera, el mercado laboral y las habilidades del egresado.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**



## 2.1. ANTECEDENTES

En los últimos 10 años se han realizado diversos trabajos de investigación que hacen referencia a la problemática de la inserción laboral de los jóvenes profesionistas en el siglo XXI, así como los efectos que ha causado esta situación abordados desde diferentes enfoques.

Da Luz (2015) menciona que las organizaciones otorgan una mayor importancia a la experiencia laboral respecto a la contratación de graduados universitarios jóvenes que buscan su primer trabajo en su área de estudio, se comprueba que, a pesar de haber accedido a una formación académica de nivel superior, los jóvenes son los que se ven más vulnerables al desempleo, debido a la falta experiencia laboral previa en sus carreras, pues si bien, al momento de la contratación pueden tomarse en consideración competencias y cualidades como la pro-actividad, motivación, creatividad, el factor que más se valora es la experiencia laboral y debido al deseo de los jóvenes de acumularla aceptan puestos de trabajo con condiciones laborales precarias.

A través de este estudio se observa que uno de los elementos que más valoran los empleadores al momento de la contratación es la experiencia laboral, lo cual puede llegar a crear un conflicto en los jóvenes egresados, ya que en el mayor de los casos no cuentan con la suficiente experiencia, considerando que recientemente han concluido con sus estudios, lo cual los lleva a aceptar empleos con condiciones precarias, motivo por el cual es menester que los programas de estudios de las universidades se reestructuren de manera que estos atiendan a las necesidades que buscan las empresas.

Se calcula que en el año 2017 en promedio una persona con bachillerato ganaba \$6,305 pesos mensuales, mientras que con licenciatura el salario mensual en México fue de \$11,327. Y el sueldo de los trabajadores con un posgrado fue 67% mayor que el de que tiene un título universitario, según datos de Instituto Mexicano para la Competitividad (Arteaga, 2017).

A través de la “Encuesta de Universidades 2016” realizada por la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (Condusef) realizada a 295 personas el 45 por ciento señaló que recibe un sueldo de entre 4 mil y 6 mil pesos mensuales. Sin embargo, este no sería el salario más bajo, ya que un 26.2 por ciento afirmó que ganaba entre mil y 4 mil pesos. Le sigue el 19 por ciento que gana entre 6 mil y 8 mil pesos y un 14.3 por ciento que recibe entre 8 mil y 10 mil pesos mensuales. Por lo anterior, la Conducef menciona que “el primer empleo es un momento en la vida del profesionista en la que su sueldo es bajo, debido a la poca o nula experiencia adquirida” (Alquicira Higa, 2017).

Por otra parte, la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos, reveló que “1.5 de cada tres profesionales contratados no cuenta con el perfil deseable para las posiciones que demandan a recién egresados de universidades” (Alquicira, 2017).

Haciendo una comparación sobre el nivel salarial promedio de un licenciado de cualquier carrera que gana aproximadamente un poco más de \$11,000 contra el salario que recibe ese mismo licenciado al concluir su carrera e insertarse en su primer empleo ganando en promedio \$6,000 se puede observar que, efectivamente el paso del término de la carrera al campo laboral es una situación compleja ya que los jóvenes generalmente reciben una remuneración muy baja por su trabajo, la cual pudiera ser causada por varios factores como la falta de experiencia o el perfil profesional poco idóneo para los puestos en los que desean postular.

Otros autores como Pelayo (2015), menciona que los factores determinantes al momento de la contratación de los egresados son la formación complementaria, así como el título de licenciatura. Éste describe las características principales del mercado laboral femenino de profesionistas egresadas del área económica administrativas del Estado de Nayarit, donde se encontraron problemáticas de desajustes para las mujeres profesionistas debido a que las empresas que demandan sus servicios no llegan a un punto de equilibrio entre lo que solicitan contra los beneficios que obtienen estas profesionistas por sus actividades laborales. Las mujeres que se insertaron a su primer empleo de manera rápida no

tuvieron más opción y aceptaron empleos mal pagados con puestos de bajo impacto y con perfil operativo, debido a que los cargos principalmente ofertados por el mercado laboral eran de carácter operativo (Pelayo, 2015).

Por otra parte, desde un enfoque económico Mora y de Oliveira (2011), mencionan como la crisis financiera a nivel global del 2009 acentuó una mayor vulnerabilidad en la participación de la mano de obra de los jóvenes mexicanos al fomentar procesos de informalización, precarización y desprotección laboral, sin embargo, dicha crisis tuvo impactos de manera diferente a nivel regional, siendo las entidades federativas del norte del país las más afectadas debido a su mayor dependencia de la economía norteamericana a diferencia de aquellas entidades ubicadas al sur las cuales tienen un menor nivel de integración a los procesos de globalización económica y dependencia de la economía de los EUA. Los autores además señalan, que en Quintana Roo al igual que en Baja California Sur la mano de obra juvenil incrementó tanto en desempleo e informalidad como en desprotección laboral, derivado de la vulnerabilidad de las economías industriales de exportación y de las actividades vinculadas al turismo (Mora y de Oliveira, 2011).

Salvia y Tuñón (2006), mencionan que los problemas de desempleo y precariedad laboral juvenil parecen ser el resultado combinado del comportamiento macroeconómico y del efecto de una serie de complejos factores sociales. En su estudio muestra que la juventud es parte de un segmento de social fuertemente afectado por los cambios ocurridos en el sistema productivo, el mercado de trabajo y la crisis de las instituciones públicas que influyen en los mecanismos para la integración de la vida adulta. Señala que actualmente se cuenta con un sistema de oportunidades más empobrecido en términos de realizaciones educativas y laborales a pesar de su mayor nivel de escolarización y años de educación.

Además, mencionan que el acceso al empleo de calidad para los jóvenes depende del ritmo de crecimiento económico, así como de un sistema social que genera oportunidades dependiendo del nivel educativo, nivel económico familiar, origen étnico, sexo y residencia.

Burgos (2010), analizó el mercado laboral de los profesionistas egresados de diferentes carreras de una universidad del estado de Sonora, poniendo en cuestión la teoría del capital humano, la teoría de competencia por puestos, la teoría de la asignación y la teoría del conocimiento heterogéneo. Como principales resultados enuncia que el problema más grave no es el desempleo de los profesionistas, sino las condiciones en las que se insertan laboralmente en el mercado de trabajo, ya que una proporción importante de los egresados no recibe remuneraciones adecuadas, se desempeña en puestos que no necesitan haber estudiado una carrera profesional, el empleo que desarrollan tienen poca coincidencia con lo que estudiaron y no se aplican los conocimientos y habilidades que fueron enseñados y adquiridos en su formación. Su análisis se explica a partir de las teorías alternativas que hablan sobre la existencia de fenómenos como sobre educación y desfase de conocimientos y rechaza la teoría del capital humano, que dice que a mayor número de años de escolaridad la productividad será mayor lo que se verá reflejado en mejores puestos y mejores remuneraciones.

Sánchez (2013), utiliza la teoría del capital humano, la teoría credencialista, la teoría de la fila y la teoría del bien posicional para estudiar los mecanismos de inserción laboral que utilizan los comunicadores de la Universidad del Altiplano en el Estado de Tlaxcala, donde encontró que los egresados consiguen en su mayoría su primer empleo a través del capital relacional, es decir, a través de un amigo, familiar o por recomendación; sobre los requisitos que los empleadores solicitan se encuentran el certificado médico, la cartilla de servicio militar, pero el que tiene menor peso es el título profesional ya que este documento solo sirve como un filtro para los puestos de trabajo pero no garantizan su inserción laboral, por último, menciona que los principales obstáculos que estos jóvenes encontraron al buscar su primer empleo fueron la falta de experiencia en el área y la saturación del mercado de trabajo.

De Oliveira y Mora (2012), mencionan que la inserción laboral de los universitarios no es homogénea, pues varía de acuerdo al valor que le confiere el modelo económico actual en relación con el tipo de carrera universitaria, ya que cuando los egresados tienen los conocimientos, habilidades y destrezas que requiere el

mercado laboral mayores serán las oportunidades para acceder a empleos de calidad, por el contrario, aquellas carreras que son poco valoradas por dicho mercado tendrán una probabilidad de experimentar precariedad laboral; sin embargo, los factores sociales y el contexto socio-espacial también inciden de manera considerable para la inserción laboral.

Bajo las teorías del capital social y la formación profesional Pelayo y Meza (2012), mencionan que el capital social juega un papel importante para la inserción laboral de los profesionistas ya que estos logran acceder a su primer empleo través de la recomendación de familiares, amigos y conocidos, sin embargo, estos no garantizan ser de calidad, por lo general son empleos con bajos salarios e inestables por el tipo de contrato; con respecto a la formación profesional refiriéndose al título universitario, si bien este es un elemento determinante para la primera fase de ingreso, pero no para la contratación, los empleadores utilizan esta táctica para reclutar a jóvenes sin título y así otorgarles salarios bajos, con la justificación de que existe una baja preparación de sus empleados o que se encuentran en condición de pasante.

Por otra parte, el modelo económico neoliberal implantando en México a finales de los 80's ha propiciado un ajuste de las políticas económicas, sociales y educativas relacionado al fenómeno del adelgazamiento del estado, lo cual ha creado una reducción del empleo público que afecta a la población en general, pero sobre todo a los jóvenes profesionistas ya que existe una polarización del mercado laboral, pues por un lado se encuentran los jóvenes que enfrentan condiciones de precariedad en el empleo y por otro, aquellos quienes son privilegiados ocupando los pocos puestos de calidad que existen (Bolaños y Guevara, 2017).

En lo que refiere al área del turismo, y la investigación en cuanto a la inserción laboral, se han realizado trabajos como el de Marrero (2013), en el que identifica que al tratarse de un sector complejo en la conformación de los puestos debido a que son diversas las competencias a desempeñar; las competencias técnicas se entremezclan con las comportamentales, estéticas y actitudinales, dando como

resultado competencias muy importantes, pero poco reconocidas y formalizadas, lo que a su vez afecta a los salarios.

Bajo un enfoque institucionalista y de los mercados secundarios de trabajo, el autor menciona en un estudio realizado en España sobre la sobre cualificación en el sector turístico que, a lo largo de 20 años efectivamente, han mejorado de manera considerable los niveles educativos con relación a carreras de turismo de la población ocupada en España. Sin embargo, se observa que en su mayoría estos jóvenes tienden a ocupar puestos administrativos y operativos, por otro lado, en los mecanismos de contratación, los empleadores priorizan poco la obtención de los títulos universitarios, más bien las empresas exigen experiencia en el área.

Lillo y Casado (2011), mencionan que el turismo es un sector muy relevante en el país español pues cuenta con indudables ventajas, ya que genera una gran capacidad de empleo directo incluso en momentos adversos del ciclo económico y se nutre de los colectivos más vulnerables en el mercado laboral como las mujeres, jóvenes e inmigrantes, sin embargo, es paradójico encontrar que a pesar lo anterior, es una actividad con bajos niveles de productividad y se enfrenta cada vez más a los retos de otros sectores económicos como lo es la competencia internacional, razón por la cual es necesaria la adopción de un capital humano cada vez más preparado.

A nivel internacional existen pocos estudios que hablen de la inserción laboral del Licenciado en Turismo, lo mismo ocurre en México, sin embargo, a continuación, se presentan algunos de los estudios que se han podido encontrar respecto al tema.

La teoría del capital humano menciona que una mano de obra menos formada es susceptible de tener poca capacidad de adaptación a los cambios, contribuye poco a la competitividad empresarial y tiene menos posibilidades de ocupar puestos laborales de calidad. Sin embargo, Lillo y Casado (2011) realizaron un estudio en España comparando el efecto de la educación con respecto a los ingresos salariales recibidos por profesionistas bajo una propuesta de especificación de ecuaciones salariales de Mincer, encontrando que los rendimientos que los ocupados obtienen

a cambio de su inversión en su formación académica es mucho menos en el caso de las actividades turísticas que en la economía considera en su conjunto.

Dichos autores estudiaron también el desajuste educativo en turismo, utilizando el método subjetivo directo, donde se concluye que la sobre educación afecta mayormente a empleados del subsector de la hostelería y la restauración, atribuyen esta problemática al exceso de la oferta de trabajadores cualificados en relación con la incapacidad del sector para ofrecer puestos de trabajo con un mayor nivel de requerimientos en términos de cualificación.

Siguiendo esta misma línea, Leguizamón (2010), menciona que la actividad turística ha demandado a los institutos académicos poner mayor énfasis en la formación de capital humano que sea competente en el ámbito laboral, por lo cual al sector de la educación le compete crear programas que realmente cubran las necesidades que necesita el mercado laboral turístico como la destreza en el manejo de las tecnologías, los idiomas, la conciencia ambiental y la formación de valores culturales. Sin embargo, como resultado de su investigación, las proyecciones de la oferta habitacional en Colombia conservan una tendencia descendiente entre el crecimiento de la oferta de las empresas del sector turismo en especial la hotelera y la generación de empleo directo, entre los principales hallazgos, se tiene que las empresas hoteleras prefieren perfiles técnicos y tecnológicos en lugar de aquellos que tienen relación con el turismo y el hotelería.

Por otro lado, Fernandes (2011) en un estudio realizado en Salvador/Bahía, Brasil menciona que los empleos de los profesionistas en turismo serán de calidad y con mayores oportunidades de desarrollo, siempre y cuando, los programas académicos de las instituciones de educación superior que ofrecen este tipo de carrera cumplan con los requerimientos que exige el mercado laboral turístico actual, de lo contrario solo existirá un exceso de oferta de mano de obra (profesionistas), empleándose en espacios laborales fuera de su área de formación o insertándose en trabajos con condiciones precarias.

García, Campos, Sánchez y Marchante (2011) realizaron un estudio dedicado a analizar los rendimientos del capital humano en la hostelería Española, bajo la teoría

de la ecuación de salarios de Mincer y la teoría de descomposición salarial de Oaxaca-Ramson, donde encontró que en las regiones analizadas, los rendimientos de educación son inferiores en la hostelería en comparación con otros sectores de servicios, sin embargo, puntualiza que a medida de que el nivel educativo aumenta también lo hace el grado de desarrollo turístico propiciando mayor estabilidad en la contratación y mayor prima salarial.

Sin embargo, también mencionan que, para todas las regiones analizadas, el hecho de ser mujer contribuye de forma negativa a los salarios de la hostelería, lo cual pone de manifiesto que la hostelería se caracteriza por segregar en las retribuciones al sexo femenino.

Preciado, Zepeda y Castañeda (2012), en un estudio sobre seguimiento de egresados realizado en el Centro Universitario de la Costa Sur de la Universidad de Guadalajara que tenía como objetivo contrastar las competencias profesional demandadas por los egresados contra los del mercado laboral se encontró que las habilidades y aptitudes que ambos consideraban como indispensables en el campo laboral eran el dominio de un segundo idioma, capacidad de pensamiento analítico, adquisición de nuevos conocimientos, facilidad para negociar, trabajo bajo presión y la capacidad de presentación de productos.

Preciado, Zepeda y Castañeda (2012), menciona también que la relación educación-empleo está determinada por estructuras sociales y políticas, situada en espacios geográficos determinados, donde el tipo de mercado laboral es el que determinara el tipo de carreras profesionales que se ofertaran. Por esta razón es suma importancia la pertinencia de la educación superior con el mercado laboral.

Fernandes (2011) menciona que realizó un estudio en el destino turístico de Salvador Bahía en Brasil con el objetivo de reflexionar sobre la relevancia de la educación superior en turismo en el mercado laboral, como principales hallazgos se

menciona que la actividad turística es meramente estacional en este destino de sol y playa de ahí que los contenidos del plan de estudios de los estudiantes de turismo tenga contenidos un tanto superficiales y no siempre responden a las demandas del mercado laboral, también se encontró que los cursos no impulsan la proactividad y el emprendimiento de mipymes.

Fernandes (2011) también menciona que el contenido aprendido por los licenciados en los cursos de formación y educación superior en el turismo y áreas afines no se encuentra en sintonía con la realidad laboral que caracteriza al Polo Turístico de Salvador y su Entorno, llevándolos a fortalecer sus conocimientos y a desarrollar sus capacidades y aptitudes en determinados cursos técnicos, con el objeto de ser más competitivos en el mercado laboral y de tener mayores opciones de inserción efectiva en ese espacio.

Catramby (2005) y Teixeira (2002) en Fernandes (2011) sugieren que las instituciones de enseñanza superior deben buscar en el mercado laboral elementos que contribuyan a la actualización y/o reconstrucción de sus mecanismos de enseñanza (metodologías y planes de estudio). Una de las formas es la pertinencia de establecer vínculos entre las instituciones de enseñanza superior y las empresas públicas y privadas de Turismo, de modo de incorporar información y técnicas renovadas.

Souza y Luce (2010) mencionan en un estudio que realizaron con el objetivo de analizar la inserción profesional de los egresados de la carrera de turismo de la Universidad Federal de Minas en Brasil que la mayor parte de los encuestados considero poco difícil su inserción laboral, sin embargo, la causas para los estudiantes que si fue difícil una pronta inserción laboral fueron la valoración del profesional de turismo, salarios muy bajos, la falta de preparación para actuar en el mercado laboral.

Souza y Luce (2010) también mencionan que una buena inserción en el mercado laboral depende de la pro-actividad durante la formación, la cual se refiere a las prácticas profesionales y prácticas internas que lleguen a existir durante la carrera.

En un estudio realizado por Estrada, Arvizu y Olivares (2013), que tenía por objetivo identificar las habilidades y competencias que son requeridas por los empresarios del área turística durante de realización de las prácticas profesionales de los estudiantes de turismo para facilitar su inserción laboral se encontró que lo que las empresas mayormente demandan de los estudiantes es el trabajo en equipo, iniciativa para solucionar problemas, liderazgo, también menciona que las empresas consideran que existe un desajuste en los programas académicos con respecto a la realidad del mercado laboral en Turismo.

## 2.2. DEFINICIONES CONCEPTUALES

**Empleo:** La Organización Internacional del Trabajo (OIT) entiende el “pleno empleo” como el escenario donde a) hay trabajo para todas las personas que quieren trabajar y están en busca de él; b) tal empleo es tan productivo cómo es posible; y c) los individuos tienen la libertad de elegir el empleo. Las situaciones que no satisfagan el punto a) son consideradas como desempleo, las que no satisfagan b) y c) se refieren a subempleo (Enríquez y Galindo, 2015).

“La población económicamente activa abarca a todas las personas de uno u otro sexo que aportan su trabajo para producir bienes y servicios económicos, definidos según los sistemas de cuentas nacional y de balances de las Naciones Unidas, durante un periodo de referencia especificado” (OIT, 1988).

Enríquez y Galindo (2015) mencionan que existen dos tipos de empleo: formal e informal. El empleo formal incluye a los trabajadores que tienen una relación laboral reconocida y que hacen cumplir sus derechos laborales (tales como seguridad social, beneficios no salariales de liquidación o finiquito al término de la relación de trabajo). A la inversa, el empleo informal engloba a los trabajadores que, aunque reciben un pago por su trabajo, no tienen una relación laboral reconocida y no pueden hacer cumplir sus derechos laborales.

Los términos empleo y puesto de trabajo se refieren al trabajo realizado en condiciones contractuales por que se recibe una remuneración material (Johada, 1987).

**Desempleo:** Cuando existe gente que no tiene empleo se conoce como desempleo o paro. Se trata de un desajuste en el mercado laboral, donde la oferta de trabajo (por parte de los trabajadores) es superior a la demanda de trabajo (por parte de las empresas). Cuando existen más personas dispuestas a ofrecer su trabajo a las empresas que puestos de trabajo disponibles se produce una situación de desempleo (Kiziryan & Sevilla, 2015).

*Desempleo estacional:* Es el originado por cambios en la demanda de trabajo por parte de las empresas debido a la estación del año, a la temporalidad o a otros factores estacionales. Como ocurre, por ejemplo, en el sector turístico en España, que en temporada alta (verano, semana santa y navidades) absorbe nuevos trabajadores y una vez la actividad del negocio vuelve a su ritmo habitual van de nuevo al paro.

*Desempleo friccional:* Este tipo de desempleo es voluntario, ya que las personas pudiendo trabajar deciden tomarse un tiempo para formarse, descansar o buscar el empleo que mejor se ajusta a sus cualificaciones y gustos. Es independiente al propio funcionamiento del mercado de trabajo.

*Desempleo estructural:* Se debe a desajustes entre la cualificación o la localización de la fuerza de trabajo y la cualificación requerida por el empleador. Programas de formación y reciclaje o de adaptación a las nuevas tecnologías, son algunas de las medidas que se llevan a cabo para reducir este tipo de desempleo.

*Desempleo cíclico:* Tiene lugar cuando los trabajadores, y en general los restantes factores productivos, quedan ociosos debido al momento del ciclo que se está atravesando, en el que la actividad económica no es suficiente para emplear los factores productivos.

*Desempleo encubierto:* Ocurre cuando existen personas que tienen un puesto de trabajo, pero su capacidad productiva está siendo infrautilizada (Kiziryan & Sevilla, 2015).

**Trabajo:** Por otra parte, Neffa y Persia (2014), menciona que el trabajo es una actividad realizada por las personas, orientada hacia una finalidad, la producción de un bien, o la prestación de un servicio, que da lugar a una realidad objetiva, exterior e independiente del sujeto, y socialmente útil para la satisfacción de una necesidad. El trabajo involucra a todo el ser humano, y no solamente sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo moviliza las dimensiones psíquicas y mentales.

**La selección de personal:** es un proceso mediante el cual las organizaciones deciden cuál de los aspirantes a un determinado puesto es el más apto para desempeñarlo. Se trata de un proceso de toma de decisión sobre el ajuste de los candidatos a los puestos ofertados. E implica tres aspectos: “(1) que es preciso emplear instrumentos evaluativos y que, si no se utilizan, estaremos ante otro proceso de incorporación, pero no ante selección de personal; (2) que tales instrumentos tienen como objetivo permitir una toma de decisión sobre la adecuación de los candidatos al puesto, y (3) que se requiere un profesional capacitado en la utilización de tales instrumentos” (Salgado, Moscoso y Lado, 2008).

Salgado, Moscoso y Lado (2008) mencionan que para que el proceso de selección de personal pueda llevarse a cabo de manera efectiva es necesario conocer las características del puesto (tareas, funciones, ámbito de actuación, instrumental, conocimientos y formación necesaria por mencionar algunos) y comprobar las capacidades cognitivas, conocimientos, aptitudes, destrezas, habilidades, dimensiones de personalidad y experiencia de los aspirantes para el buen desempeño del puesto de trabajo. Sobre este mismo orden, se considera que las capacidades cognitivas, conocimientos etc., en los últimos años han sido consideradas como competencias y la evaluación de estas características se suele denominar selección de competencias.

**Productividad:** Galindo, Mariana y Ríos (2015) mencionan que la productividad es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo. En términos económicos, la productividad es todo crecimiento en producción que no se explica por aumentos en trabajo, capital o en cualquier otro insumo intermedio utilizado para producir.

Esto se puede expresar algebraicamente como:  $PIB = Productividad * f(\text{capital, trabajo})$ .

**Las competencias:** Ruiz, Jaraba y Romero (2005), mencionan que las competencias son una serie de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, haciéndose eficaces en una situación determinada. Dichos comportamientos son observables en la realidad del trabajo y en situaciones de test, y ponen en práctica, de manera integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos. Son, entonces, conexiones entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo las misiones del puesto.

**Competencias de puestos de trabajo y competencias profesionales:** Las diferencias entre competencias en el puesto y ocupacionales se pueden asemejar a los niveles de cualificación. Las primeras son las que corresponden a los obreros calificados para un puesto o trabajo muy específico, mientras los profesionales estarían calificados para dirigir o desarrollar otras funciones con mayor flexibilidad y amplitud (Ruiz, Jaraba y Romero, 2005).

**Competencia cardinal:** Competencia aplicable a todos los integrantes de la organización. Las competencias cardinales representan su esencia y permiten alcanzar la visión organizacional.

Ejemplos: compromiso, ética, prudencia, justicia, fortaleza, orientación al cliente, orientación a los resultados, calidad del trabajo, sencillez, adaptabilidad al cambio,

perseverancia, temple, integridad, iniciativa, innovación, flexibilidad, empowerment, autocontrol, desarrollo de las personas, conciencia organizacional.

**Competencia específica:** Competencia aplicable a colectivos específicos, por ejemplo, a un área de la organización o un cierto nivel, como el gerencial.

- **Niveles ejecutivos:** desarrollo del equipo, modalidades de contacto, habilidades mediáticas, liderazgo para el cambio, pensamiento estratégico, relaciones públicas, trabajo en equipo, integridad, entrepreneurial.
- **Niveles intermedios y otros niveles:** alta adaptabilidad, colaboración, dinamismo, productividad, orientación al cliente interno y externo, negociación, aprendizaje continuo, confianza en sí mismo, búsqueda de información, flexibilidad, profundidad en el conocimiento de los productos.

**Competencias del conocimiento:** autodirección basada en el valor, responsabilidad personal, innovación del conocimiento, profesionales inteligentes, trabajo en equipo centrado en objetivos, comunicación para compartir conocimientos, orientar y desarrollar a otras personas, desarrollar la relación con el cliente, metodología para la calidad, manejo de relaciones de negocios, crear equipos de alto rendimiento que ofrezcan oportunidades desafiantes.

Jericó (2008), menciona que las capacidades son los conocimientos, habilidades y competencias o actitudes. Si las capacidades constituyen el substrato básico del talento, el compromiso es el motor para que el profesional aporte lo máximo posible y no se marche a otra compañía. La empresa, al igual que desarrolla las capacidades, también puede fortalecer el compromiso. El último ingrediente del talento es la acción. En nuestra actual economía, la acción significa velocidad, puesta en práctica en el momento adecuado.

Con respecto a la formación profesional menciona que, si en lugar de aprender conocimientos en la universidad y en la escuela tuviéramos la posibilidad de trabajar en equipo, negociar, enfrentarnos al error, en definitiva, a aprender actitudes, se

anclarían en alguna parte de nuestro cerebro y podríamos recuperarlas en el largo plazo. Este tipo de enseñanzas desgraciadamente no es lo que más abunda en la universidad, de ahí que desde la empresa se pida insistentemente una reforma de los sistemas de estudios y que no siempre parece llevarse a cabo (Jericó, 2008).

**Inserción laboral:** Navarro (2013) menciona que uno de los momentos más críticos en la vida de cada universitario es aquel en el que termina su periodo de formación educativa y decide acceder a la vida adulta independiente y al empleo. La inserción laboral es una nueva etapa de la vida del profesional puesto que es el momento en el que debe hacer frente a la vida adulta, lo cual posibilita nuevos ámbitos relacionales, independencia económica y la posibilidad de adquirir una vivienda y formar una nueva unidad familiar.

Además, refiere que la inserción laboral se ha definido en la literatura de dos posibles maneras: como momento o como proceso. La inserción laboral como un momento vital hace referencia a la primera experiencia laboral estable que tiene una persona, mientras que la inserción como proceso largo y gradual refiere a un periodo durante el cual el individuo logra establecerse dentro de una carrera laboral determinada.

La inserción laboral se entiende como un proceso que es complejo el cual no se puede explicar desde una sola perspectiva teórica, varios autores han contribuido al entendimiento de este tema, teniendo así las posturas más antiguas como la del capital humano hasta las más recientes, como la integral.

## 2.3. BASES TEÓRICAS

### Teoría del capital humano

La teoría del capital humano, elaborada entre 1950 y 1960 por los economistas Theodor Schultz y Gary Becker, el cual señala que la educación puede servir como un instrumento para el mejoramiento de la productividad laboral, lo cual les permitiría a los empleados tener mejores posibilidades de desarrollo y elevación de ingresos, entre más niveles de educación tenga el individuo mejor será su situación social. Sin embargo, las situaciones futuras demostraron que, a pesar de existir una expansión en la educación, la riqueza no se distribuía de manera equitativa, de igual manera, la productividad no siempre tiene relación con el nivel educativo de los empleados (Aronson, 2007). En este mismo sentido, Martínez (1998) menciona que esta teoría considera que la educación es una inversión que los individuos realizan de forma racional, porque esperan que exista un beneficio a futuro, además, apunta que el mercado laboral es fluido.

Por otro lado, Fernández (2010) menciona que a finales de los años sesenta, ante el rechazo de “la explicación neoclásica del mercado laboral” y de la “teoría del capital humano”, las cuales no explicaban fenómenos como la pobreza, el desempleo y las desigualdades salariales entre individuos semejantes surge la “teoría del mercado dual del trabajo”, de la cual el precursor es Piore (1974), el cual menciona que el mercado laboral está dividido en dos partes; el mercado primario, el cual está compuesto por los mejores puestos de trabajo, con salarios altos, estabilidad y oportunidades de desarrollo y el mercado secundario que se integra por aquellos puestos de trabajo con salarios bajos, inestabilidad y pocas oportunidades de ascenso; sin embargo, en el mercado primario existe una subdivisión, las cuales definió como superior e inferior.

En la parte inferior, se encuentran aquellos empleados con puestos manuales, mientras que en la parte superior se encuentran aquellos puestos que necesitan ser ocupados por profesionistas y los cargos directivos. Esta teoría también sirvió para

analizar la segmentación de la oferta de trabajo centrándose en dos elementos: entorno social del trabajador y la influencia que tienen las características de los puestos sobre el comportamiento de los trabajadores.

### **Teoría de Correspondencia de corte marxista**

Creada por Bowles y Gintis (1975), en el contexto de esta teoría se menciona que Marx establece que “cada proceso social de producción es, al mismo tiempo, un proceso de reproducción... La producción capitalista además..., produce no sólo comodidades, no sólo plusvalía, sino también produce y reproduce la relación capitalista, en un lado el capitalista, en el otro el trabajador asalariado. Los educadores radicales argumentaron que las principales funciones de la escuela son la reproducción de la ideología dominante, sus formas de conocimiento y la distribución de la capacitación necesaria para reproducir la división social del trabajo. En la perspectiva radical, las escuelas como instituciones sólo podrían ser comprendidas a través de un análisis de su relación con el Estado y con la economía. En esta visión, las escuelas funcionan como agencias de la reproducción social y cultural esto es, cómo legitiman la racionalidad capitalista y sostienen las prácticas sociales dominantes.

Por otra parte, también menciona que el conjunto de valores, normas, capacidades y actitudes que caracterizan a la fuerza de trabajo y la forma de interactuar entre las diferentes clases sociales se desarrollan desde la vida diaria del estudiante, en el aula de clases, las cuales sirven para ser usadas de acuerdo a los requerimientos del mercado laboral, por lo tanto, el sistema educativo refleja la división social del trabajo y la estructura de clases sociales.

La construcción de esta teoría que relaciona la ideología de las escuelas y los lugares de trabajo se apoyan bajo el concepto llamado “currículum oculto” que se refiere a una construcción inconsciente que el estudiante desarrolla a lo largo de su formación, pues este aprende reglas de buena conducta, de moral, de respeto y de

orden que tienen como fin crear la reproducción de las relaciones de la fuerza laboral y la reproducción de las relaciones de producción, de esta manera, la clase social de la que provenga un sujeto, posibilitará su inserción laboral en detrimento de su formación profesional (Giroux, 1986).

### **Teoría Credencialista**

Plantea que la educación no incrementa la productividad de trabajo de un individuo ya que la formación profesional se adquiere más de la experiencia que de la escuela. Sin embargo, los logros laborales se adquieren a través de títulos de licenciaturas, posgrados etc. Por lo tanto, la adquisición de estas credenciales son las que generan la competencia por los puestos de trabajo (Collins, 1989).

Collins, (1979) menciona que el cambio en la estructura social de los Estados Unidos del siglo XX no se ha producido en la organización y control del sector productivo de la economía, sino en la superestructura construida sobre ella. Observa que ha existido una expansión del “sector sinecuas” (se refiere a un empleo o cargo retribuido que ocasiona poco trabajo) en los empleos de administración, instituciones masivas de educación y el desarrollo del sector terciario en general.

Sin embargo, también se observa que el crecimiento de este sector improductivo se debe a la presión económica para mantener una demanda adicional, por lo tanto, por un lado, tenemos que la tecnología productiva ha crecido con mayor fuerza y por otro lado que el número de trabajadores requeridos disminuye. Aunque el agente más directo de esta expansión ha sido el crecimiento del sistema educacional. Las credenciales educativas han sido el medio mediante el cual se ha erigido gran parte del sector de las sinecuras, que han creado técnicos y profesionales, equipos de burócratas que ha servido para monopolizar empleos por parte de grupos especializados de trabajadores y así aislarlos de presiones a favor de un trabajo directamente productivo (Collins, 1979).

Como se observa, existen diversos enfoques teóricos para poder explicar el tema de la inserción laboral, sin embargo, para cuestiones de la siguiente investigación,

se ha decidido utilizar la “teoría integral”, la cual apuesta por una visión multidisciplinar a la hora de analizar los logros laborales.

### Teoría integral

Blanch (1990) propone que existe una interrelación de aspectos individuales y contextuales que explican la inserción laboral como se muestra en la figura 1.

El hecho de que el desempleo se genere por agentes externos como el mercado laboral no imposibilita al individuo de insertarse laboralmente, por el contrario, solo dificulta el proceso, pues este ente está dotado por una serie de cualidades tales como la racionalidad, la capacidad de predecir, planificar y actuar.

**Figura 1.** Modelo de factores situacionales y personales de la ocupabilidad de la teoría integral



Fuente: Blanch (1990)

Elaboración: Propia del investigador con base en la Teoría integral de Blanch

El medio social es el escenario donde se desarrolla la libertad de los actores sociales, el sistema industrial condiciona las posibilidades y limitaciones de acción social, privilegiando relaciones de producción y restringiendo el mercado de consumo (Blanch, 1990).

Otros factores que determinan la inserción laboral según el modelo integral de Blanch son descritos a continuación:

- La causa de que un ciudadano pierda o no encuentre empleo, al igual de que lo encuentre o lo conserve, no es solo de naturaleza socioeconómica.
- La estructura socioeconómica de oportunidades es una condición necesaria, pero no suficiente, de la ocupación laboral.
- El empleo/desempleo no se reparte aleatoriamente entre los miembros de la población activa. Tras la igualdad jurídica de oportunidades, se esconde una desigualdad social de probabilidades ante el empleo.
- El acceso individual de un demandante de empleo a la ocupación de un puesto de trabajo depende en parte de la adecuación de sus propias características curriculares a las exigencias del puesto ofertado.
- La política económica y la acción de los macroagentes sociales influyen, por el lado de la oferta, en la configuración de la estructura de oportunidades objetivas de ocupación laboral. La política social puede, a su vez, reforzar las probabilidades de ocupación por parte de algunos tipos de demandantes, mediante la aplicación de medidas correctoras de desigualdades sociodemográficas y compensadoras de déficits curriculares.
- Si se proporciona un suplemento de información, formación, experiencia, titulación y especialización profesionales y balanceando ciertos sesgos contractuales, como los relativos a sexo y edad, se habrá contribuido notablemente al incremento de la contratabilidad de los menos contratables.
- Sin embargo, hace falta considerar un factor eventualmente importante que es el curriculum sociocultural oculto de los demandantes de empleo: que es ese

complejo sistema de reglas implícitas del juego cotidiano que se aprende tanto en la escuela como en la calle y en la vida, hecho de códigos y significados compartidos, criterios valorativos, esquemas hermenéuticos, actitudes normalizadas, metas, estrategias y roles comúnmente asumidos, que configura, en último término, una especie de perfil psicosocial y que puede marcar significativas diferencias en cuanto a las probabilidades objetivas de acceso a la ocupación por parte de las distintas categorías de desempleados (Blanch, 1990).

Las variables que integran el modelo presentado anteriormente son las siguientes:

Por ocupabilidad se entiende el grado de probabilidad de que un demandante de empleo acceda a la ocupación laboral en una coyuntura dada. La ocupabilidad de una persona depende de su contratabilidad y su empleabilidad.

La contratabilidad es el grado de adecuación de las características biodemográficas y curriculares del demandante de trabajo a las de los puestos ofertados. La noción de empleabilidad remite, finalmente, al grado de adecuación de las características psicosociales de un demandante de empleo al perfil típico de la persona empleada en un contexto dado.

Particularizando en el profesional en turismo, su desarrollo formal comenzó aproximadamente en la década de 1950, momento en que el turismo adquirió un acelerado crecimiento. Debido a esta rápida expansión de la actividad, la demanda de personal capacitado en el área aumento considerablemente. Hoy en día, el contar con personal idóneo es un requisito indispensable para las empresas, en especial las de servicios, las cuales en su mayoría requieren a personal para desarrollar puestos operativos (Damm, 1998).

Sin embargo, también se debe tener en cuenta que como menciona (Peñaloza, Medina, Herrera y Vargas, 2011) la profesión turística enfrenta un entorno cambiante, competitivo, complejo por el compromiso social que consolida la

integración educativa y el tránsito para replantear la forma de desarrollo profesional, social y personal de la ciudadanía, lo que propicia un esquema de vinculación entre las instituciones educativas con el entorno productivo del turismo, que alcance un mayor conocimiento, acercamiento y respeto por el entorno a través de la práctica y del ejercicio profesional.

Por lo anterior, el perfil del profesional en turismo debe atender a los nuevos requerimientos no solo del mercado laboral, sino también de la sociedad que permita aprovechar el patrimonio turístico, detectar necesidades, gustos y preferencias de las corrientes turísticas y comunidades receptoras a fin de promover productos y servicios turísticos competitivos; ofrecer nuevas alternativas en la utilización del tiempo libre, la incorporación de estrategias innovadoras para la prestación de un servicio de calidad incorporando habilidades en el dominio del idioma inglés, instrumentar acciones que permitan el diseño, ejecución y evaluación de programas y proyectos tendientes al fortalecimiento de la actividad turística, (Facultad de Turismo y Gastronomía UAEMEX, 2017).

La participación del profesional en este contexto requiere de una visión reflexiva y crítica sustentada en la gestión como principal práctica profesional fundamentada en la necesidad de un trabajo multidisciplinario. Como se puede observar, la teoría integral atribuye elementos tanto contextuales como personales en el proceso de la inserción laboral, en comparación con otros enfoques teóricos como el de desarrollo humano, el credencialista, el de mercado dual o el de correspondencia, pues como menciona la teoría integral de Blanch (1990), no existe un único factor que determine que un profesional pueda encontrar trabajo; son varios los factores que se encuentran en juego en este proceso tales como lo social, lo individual, lo objetivo y lo subjetivo, es una teoría más rica que las convencionales pues toma elementos de todas las anteriores.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**



### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El presente estudio es de tipo correlacional porque tiene la finalidad de conocer la relación de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en particular. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Lo cual ayudaría a saber qué factores inciden más sobre otros para que el profesional en Turismo pueda obtener su primer empleo.

### **3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN**

El enfoque de la investigación es cuantitativo, el cual consiste en un proceso que es secuencial y probatorio que nace de una idea que se debe delimitar, una vez hecho esto se realizan los objetivos y preguntas de investigación, cada etapa procede a la siguiente y no se pueden eludir pasos, de la pregunta de investigación se establece la hipótesis y se determinan las variables y se desarrolla un plan para probarlas, dichas variables se miden, se analizan y se establece una serie de conclusiones respecto a la hipótesis (Hernández et al., 2010). Se ha decidido elegir este tipo de método ya que la búsqueda del primer empleo del profesional en Turismo es un proceso complejo y las dificultades que encuentra para colocarse no pueden ser solo una, sino que existen una serie de factores macroeconómicos, profesionales, culturales y personales que inciden en el proceso.

Las variables por estudiar son: Inserción laboral, plan de estudios, habilidades y mercado laboral, las cuales parten de la Teoría de Blanch, su operacionalización se encuentra desglosada en la tabla 1. (Variables por estudiar)

Para poder entender los factores y dificultades que inciden en la inserción laboral de los profesionales en Turismo de la UAEMEX se ha decidido utilizar la Teoría Integral de Blanch (1990), la cual menciona que existe una interrelación de aspectos individuales y contextuales que explican la inserción laboral.

### 3.3. MÉTODO DE TRABAJO

El método de trabajo es explicativo, el cual se centra en determinar las causas de un determinado fenómeno, donde el objetivo es conocer por que suceden ciertos hechos a través de la delimitación de las relaciones causales existentes. Se ha decidido trabajar con este método debido a que la investigación tiene como propósito conocer cuáles han sido los factores que han incidido para que el licenciado en Turismo pueda insertarse laboralmente y saber cuáles son las dificultades a las que se están enfrentando actualmente.

La investigación se llevó a cabo en el periodo 2019 B – 2020 A dividida en las siguientes fases:

1. Fase de investigación documental: A partir de la revisión de la literatura con la finalidad de conocer sobre la problemática actual del tema, posteriormente se remitirá a revisar las principales teorías que hablan de la inserción laboral, tomando como base para la investigación la teoría integral de Blanch.
2. Fase de aplicación del instrumento: A través de la técnica de encuesta mediante un formulario en línea; se aplicó un cuestionario dirigido a los Licenciados en Turismo de la UAEMEX de la generación 2012-1017, quienes fueron previamente contactados vía correo electrónico. En la tabla 1. Se encuentran las variables y los ítems que integraron esta encuesta.
3. Fase de interpretación de resultados: Se realizó una base de datos en el software SPSS donde se concentraron las respuestas más importantes de la investigación, dicho software se utilizó para realizar un proceso de correlación de variables, con el objetivo de identificar y analizar aquellos factores que han incidido en la inserción laboral de los Licenciados en Turismo de la generación 2012-2017 y poder probar de esta forma la hipótesis de investigación.

### 3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

A continuación, se presenta la tabla 1. que describe la estructuración de la encuesta de acuerdo con las variables de investigación, esto con el fin de visualizar que las preguntas estén apegadas al objeto de estudio.

**Tabla 1: Variables por estudiar**

Variable	Indicadores	Ítems	Instrumento
<b>Dependiente</b>  <b>1.Inserción laboral</b>	1.1. Lugar de empleo	1.1.1. Autoempleo	Encuesta
		1.1.2. Empleo en el sector privado	Encuesta
		1.1.3. Empleo en el sector publico	Encuesta
		1.1.4. Desempleado	Encuesta
	1.2. Condiciones del primer empleo	1.2.1. Forma en la que obtuvo el primer empleo	Encuesta
		1.2.2. Perfil que se pidió (conocimientos, aptitudes, destrezas)	Encuesta
		1.2.3. Experiencia	Encuesta
		1.2.4. Idiomas	Encuesta
		1.2.5. Salario recibido	Encuesta
		1.2.6. Prestaciones	Encuesta
		1.2.7. Horas laboradas	Encuesta
	1.3. Calidad del empleo	1.3.1. Empleo formal o informal	Encuesta
		1.3.2. Duración del contrato	Encuesta
		1.3.4. Desarrollo profesional	Encuesta
		1.3.5. El empleo cubre las necesidades básicas del egresado	Encuesta
	1.4. Tipo de ocupación	1.4.1. Administración	Encuesta
		1.4.2. Gerencia	Encuesta

		1.4.3. Auxiliar	Encuesta
		1.4.4. Operativa	Encuesta
		1.4.5. Supervisión	Encuesta
	1.5. Afrontamiento al desempleo	1.5.1. Atribuciones al desempleo	Encuesta
		1.5.2. Forma en la que se afronta al desempleo	Encuesta
<b>Independiente</b> <b>2. Plan de estudios</b>	2.1. Formación profesional	2.1.1. Prácticas de campo	Encuesta
		2.1.2. Conocimientos/habilidades	Encuesta
		2.1.3. Formación cultural Planes y programas de estudio	Encuesta
<b>3. Habilidades</b>	3.1. Conocimientos	3.1.1. Formación	Encuesta
	3.2. Experiencia	3.2.1. Experiencia laboral antes de concluir la carrera	Encuesta
		3.2.2. Experiencia en el área	Encuesta
	3.3. Competencias	3.3.1. Cualificación: Habilidades formativas	Encuesta
		3.3.2. Cuantificación: Habilidades laborales como (destrezas, actitudes, aptitudes, valores)	Encuesta
<b>4. Mercado laboral</b>	4.1. Requerimientos del mercado laboral	4.1.1. Habilidades formativas y laborales que solicitan los empleadores a los egresados	Encuesta
		4.1.2. Títulos profesionales, posgrados.	Encuesta

*Fuente: Elaboración con base en la Teoría de Blanch (1990)  
Elaboración: Propia del investigador*

### 3.5. SELECCIÓN DE LA MUESTRA

La selección de la muestra será de tipo probabilística: En las muestras probabilísticas todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis (Bautista, 2009).

Por lo tanto, para la siguiente investigación se utilizará la fórmula para cálculo de poblaciones finitas:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2 (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

Z: Nivel de confianza

P: Probabilidad de éxito

Q: Probabilidad de fracaso

E: error máximo permisible

N: Población

Sustituyendo la fórmula por las variables obtenemos que:

Margen de error= 5%

Nivel de confianza: 95%: 1.96

P=0.5

Q: 0.5

N: 150

**n=80**

Con base en la fórmula del tamaño de muestra finita, se aplicarán 80 cuestionarios de un total de 158 egresados de la Licenciatura en Turismo de la generación 2012-2017, el nivel de confianza es del 95% y el margen de error del 5%.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS



## **FORMACIÓN PROFESIONAL DEL LICENCIADO EN TURISMO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO**

A continuación, se presenta la propuesta educativa de la Facultad de Turismo y Gastronomía de la Universidad Autónoma del Estado de México que pertenece a la generación 2012-2017.

**Nombre del programa:** Licenciatura en Turismo

**Área a la que corresponde:** Ciencias Sociales y Administrativas

**Objetivo:** tenía como objetivo la formación profesional que permita aprovechar el patrimonio turístico, detectar necesidades, gustos y preferencias de las corrientes turísticas y comunidades receptoras a fin de promover productos y servicios turísticos competitivos; ofrecer nuevas alternativas en la utilización del tiempo libre, la incorporación de estrategias innovadoras para la prestación de un servicio de calidad incorporando habilidades en el dominio del idioma inglés, instrumentar acciones que permitan el diseño, ejecución y evaluación de programas y proyectos tendientes al fortalecimiento de la actividad turística (Facultad de Turismo y Gastronomía UAEMEX, 2003).

El perfil del Licenciado en Turismo corresponde a un profesional que contribuye al desarrollo de la actividad turística a partir de dos campos: la gestión del patrimonio turístico y la gestión de las empresas turísticas, con honestidad para desarrollar actividades profesionales sin perjuicio del ambiente, compromiso para el trabajo en equipo, sensibilidad para el reconocimiento, preservación y rescate del patrimonio cultural y natural, contar con la capacidad estratégica para la solución de problemas y toma decisiones. Además de una actitud de servicio y facilidad de comunicación tanto en su idioma como en el inglés y con ello interactuar con los diferentes actores del turismo” (Facultad de Turismo y Gastronomía UAEMEX, 2003).

**Tabla 1: Plan de estudios F16 de la Licenciatura en Turismo.**

ÁREA	UNIDAD DE APRENDIZAJE
<b>ADMINISTRACIÓN</b>	Administración en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios turísticos Administración estratégica Comercialización turística Contabilidad básica Finanzas Gestión de la calidad en el servicio turístico Gestión del talento humano Introducción a la administración Introducción a la mercadotecnia Investigación de mercados turísticos Plan de negocios Técnicas de negociación para el turismo
<b>IDIOMAS</b>	Inglés C1 Inglés C2 Inglés D1 Inglés D2 Inglés gramatical
<b>METODOLOGÍA</b>	Análisis estadístico Diseño y aplicación de bases de datos Estadística descriptiva Investigación turística Lectura y redacción Metodologías para estudio de casos Métodos y técnicas de investigación Temas selectos para la investigación turística
<b>PATRIMONIO</b>	Arqueología y turismo Diseño de proyectos turísticos naturales y culturales Ecología Evaluación del patrimonio turístico Geografía turística Gestión de proyectos turísticos naturales y culturales Gestión del patrimonio cultural Gestión del patrimonio natural Historia de México contemporáneo Historia del arte universal Impactos del turismo en el patrimonio natural Impactos socioculturales del turismo Marco legal del patrimonio natural y cultural Mercados del turismo natural y cultural Museística

<p><b>SERVICIO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Animación</li> <li>▪ Ética profesional</li> <li>▪ Innovación en productos y servicios turísticos</li> <li>▪ Operación de agencias de viajes y transportación</li> <li>▪ Operación de empresas de alimentos y bebidas</li> <li>▪ Operación de empresas de hospedaje</li> <li>▪ Organización de eventos</li> <li>▪ Organización de viajes turísticos</li> <li>▪ Tecnologías aplicadas al turismo</li> </ul>
<p><b>TURISMO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cultura, sociedad y turismo</li> <li>▪ Desarrollo local y regional</li> <li>▪ Enfoques multidisciplinares del turismo</li> <li>▪ Formulación y gestión de proyectos turísticos</li> <li>▪ Introducción al estudio del turismo</li> <li>▪ Legislación Turística</li> <li>▪ Macroeconomía y turismo</li> <li>▪ Mercados mundiales del turismo</li> <li>▪ Microeconomía y turismo</li> <li>▪ Organizaciones turísticas del sector público</li> <li>▪ Planificación turística</li> <li>▪ Política turística</li> <li>▪ Psicología para el turismo</li> <li>▪ Tendencias actuales del turismo</li> <li>▪ Teoría sociológica y turismo</li> <li>▪ Tiempo libre, ocio y turismo</li> <li>▪ Turismo y sustentabilidad</li> </ul>

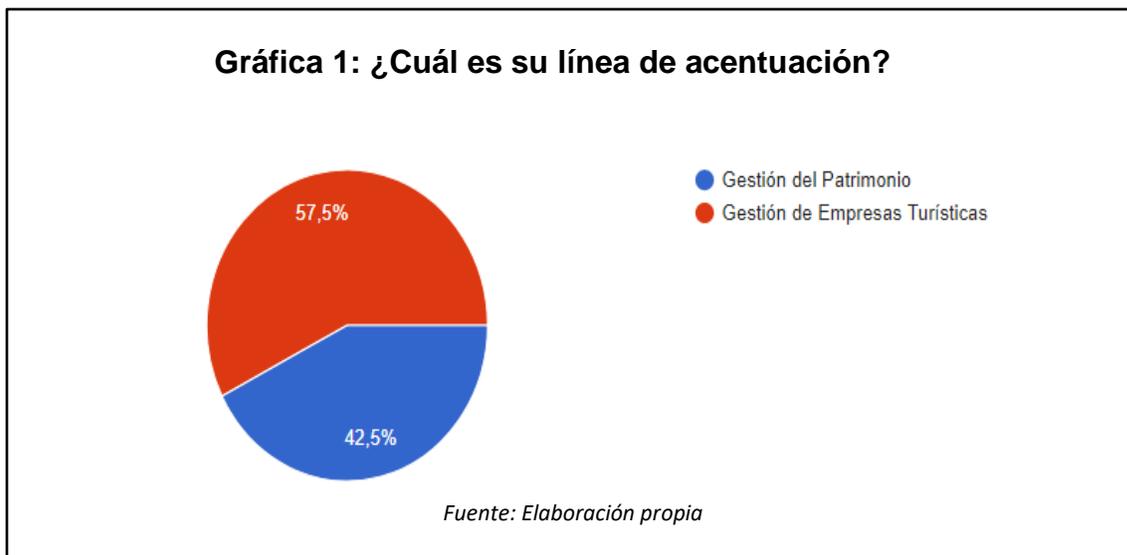
*Fuente: Facultad de Turismo y Gastronomía UAEMEX (2003)*

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

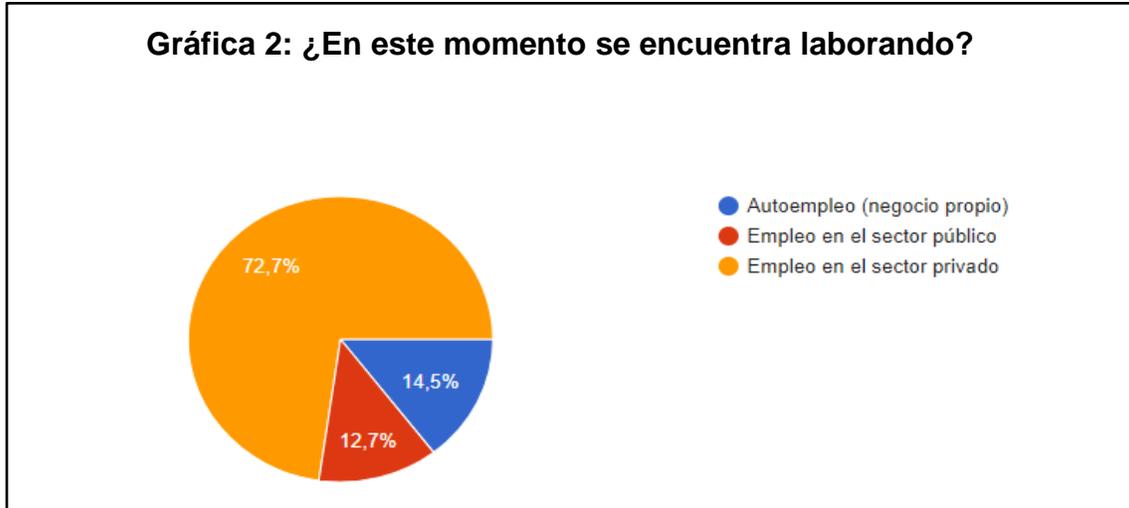
A continuación, se muestran los principales resultados obtenidos de la encuesta realizada a los egresados de la generación 2012-2017, los cuales se dividieron en 5 secciones.

##### PRIMERA SECCIÓN: EGRESADOS QUE SE ENCUENTRAN LABORANDO

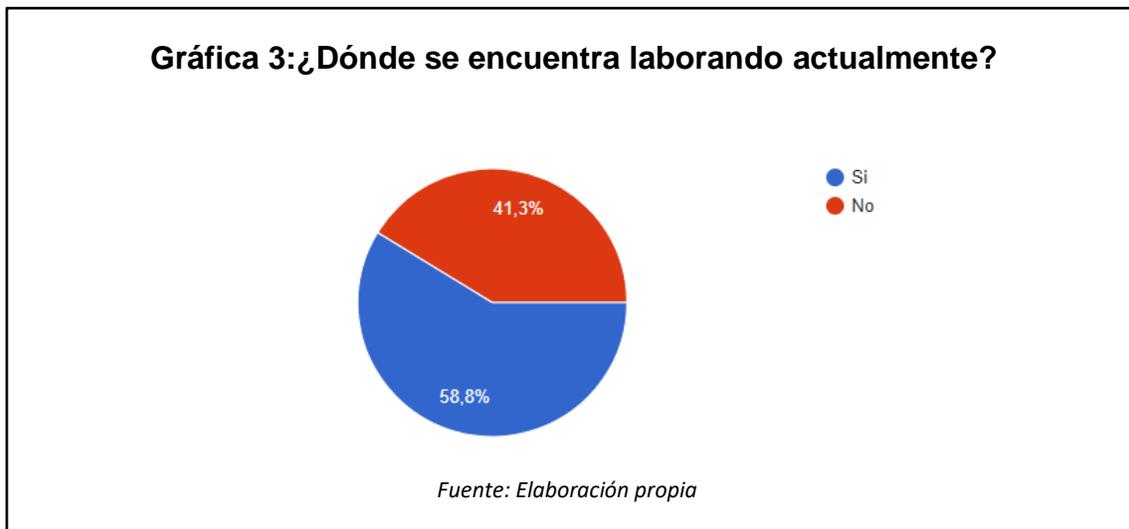
En esta sección se analizaron los resultados de aquellos egresados que se encuentran laborando actualmente.



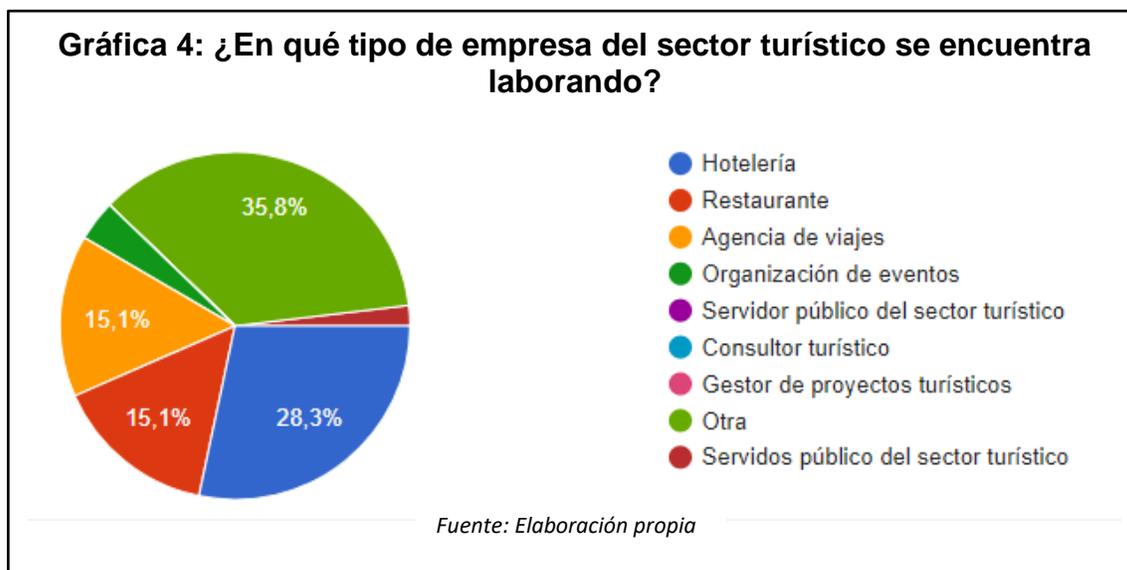
El 58% de los entrevistados es parte de la línea de acentuación de Gestión de Empresas turísticas y el 42% de Gestión del Patrimonio.



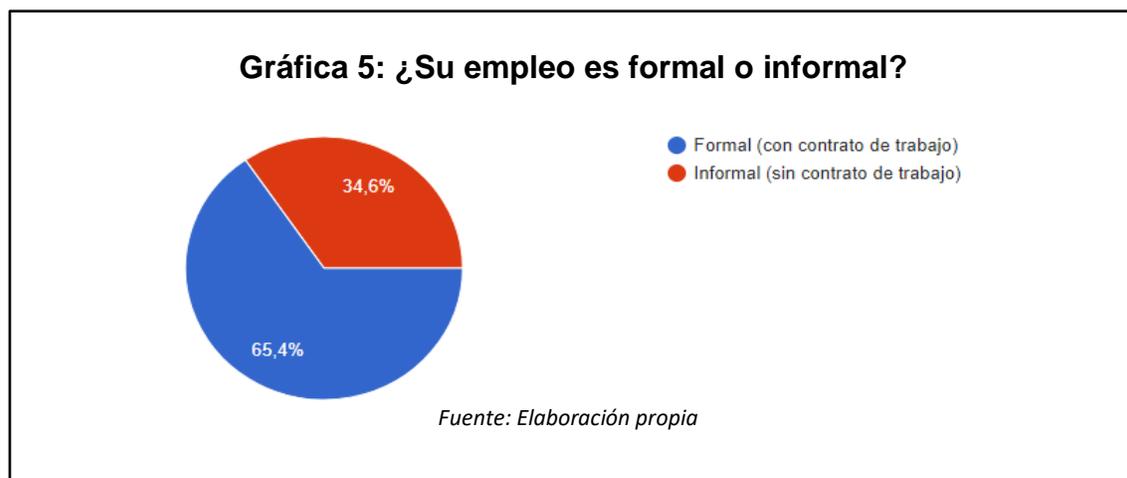
Cuando se le preguntó a los encuestados sobre su actual situación laboral más de la mitad respondió que en ese momento no se encontraba laborando.



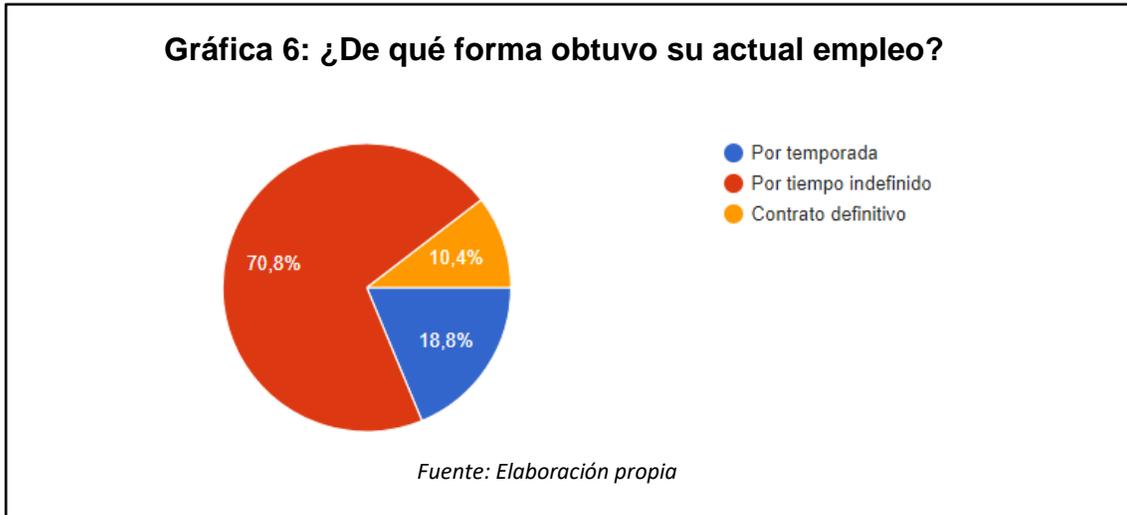
El 73% de los egresados que se encuentran laborando lo hacen en el sector privado, el 13% trabaja en el sector público y el 15% tiene un negocio propio.



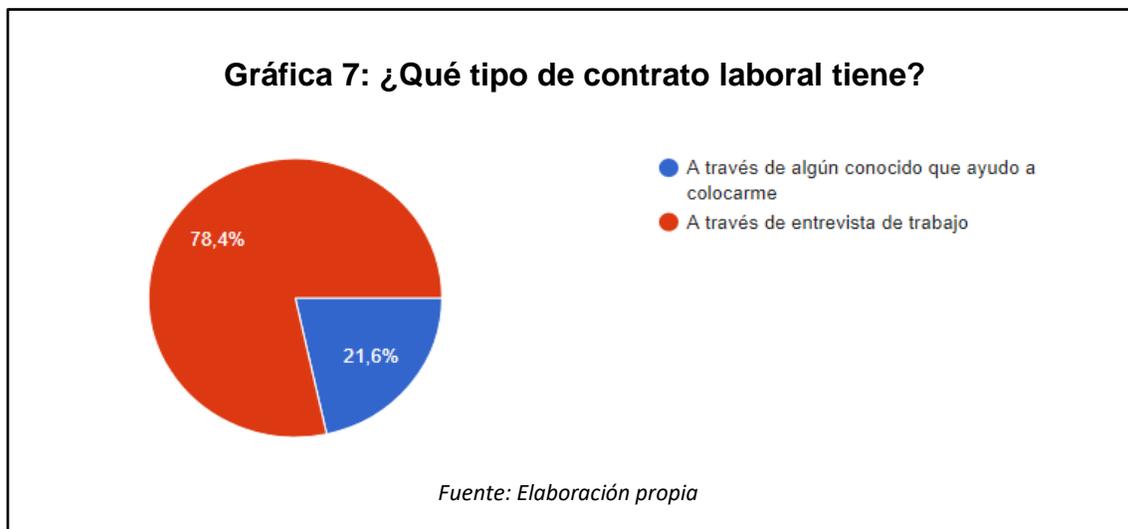
El 29% de los egresados respondieron que se encontraban laborando en el sector hotelero, un 15% en empresas de alimentos y bebidas, el otro 15% en agencias de viajes, una proporción muy pequeña en la organización de eventos, así como servidor público del sector turístico, el 35% restante no especificó el área de trabajo.



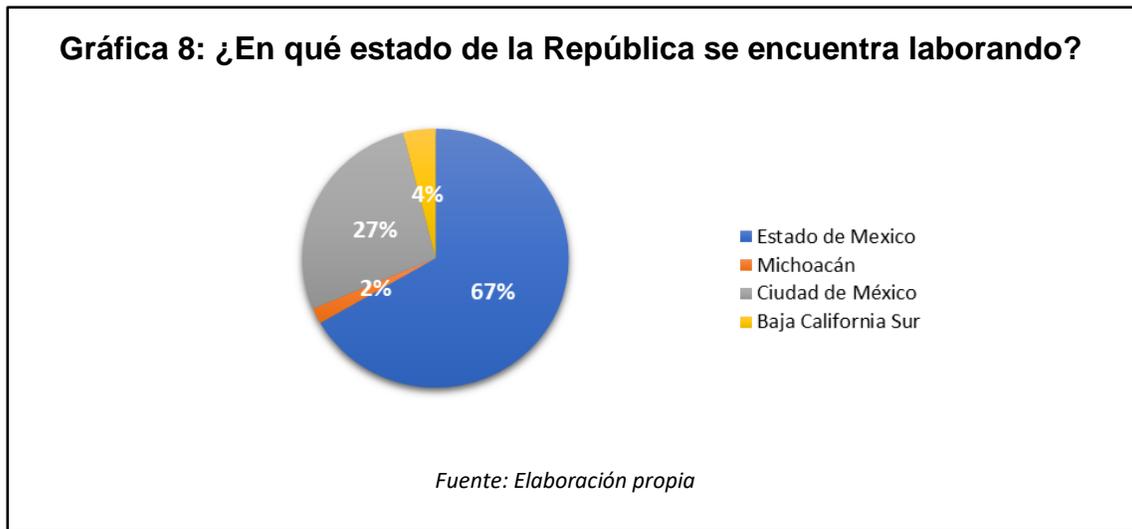
De los egresados que se encuentran laborando el 65% respondió que su trabajo es formal, sin embargo, el resto de los egresados tiene un trabajo de tipo informal lo cual indica una posible precariedad del trabajo en el que se encuentran actualmente los egresados en Turismo.



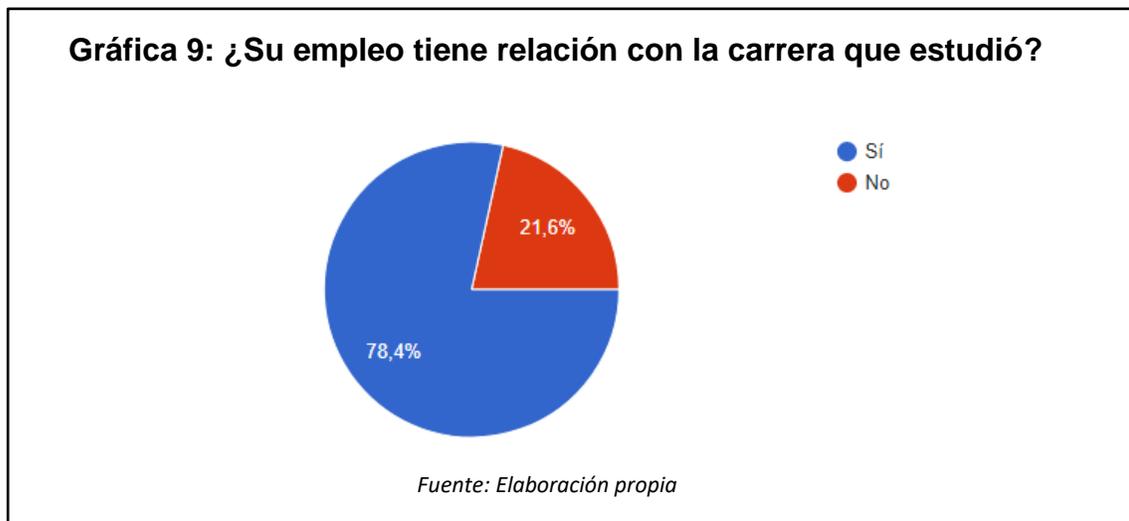
El 78% de los egresados obtuvieron su empleo gracias a una entrevista de trabajo y el 22% a través de algún conocido que los ayudo a colocarse.



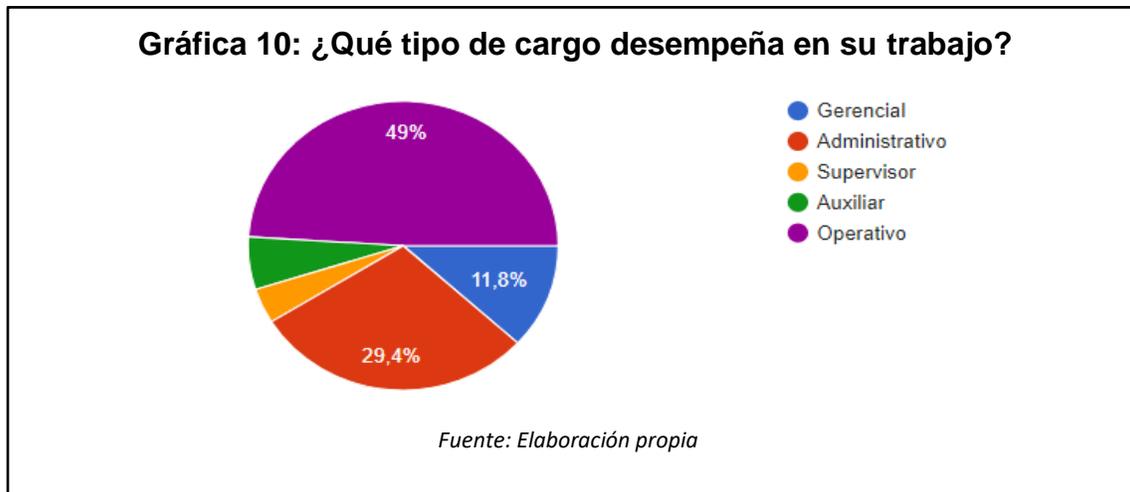
El 70% de los egresados con empleo tienen un contrato de trabajo por tiempo indefinido, el 18% solo contrato por temporada y el 11% un contrato definido.



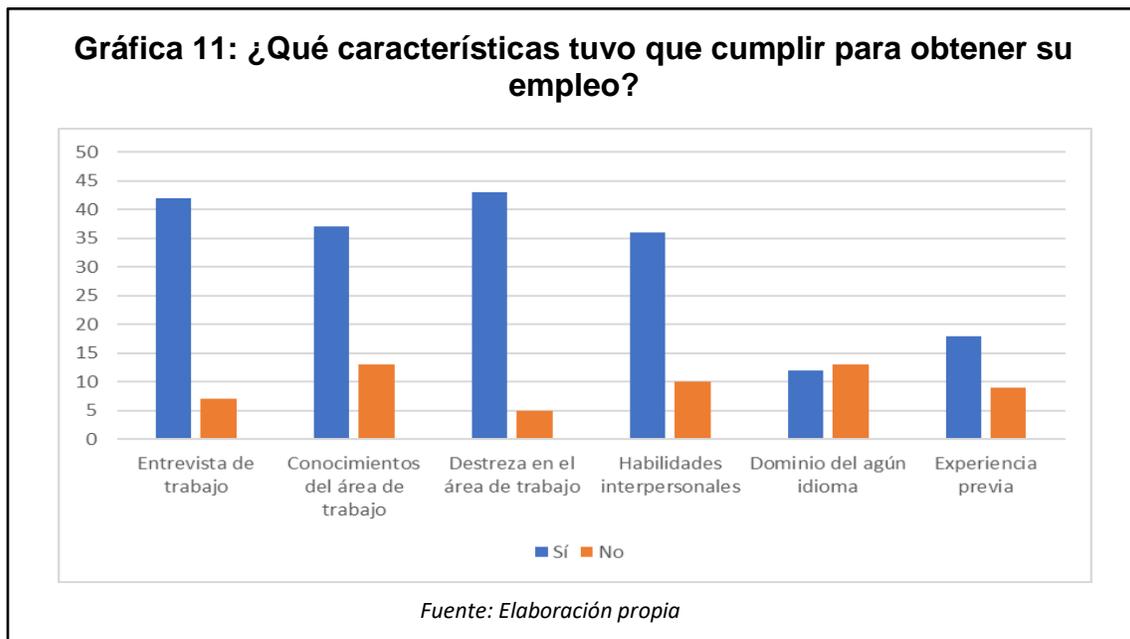
La mayoría de los egresados se encuentra laborando en el Estado de México o en la Ciudad de México y solo unos cuantos en Baja California Sur y Michoacán.



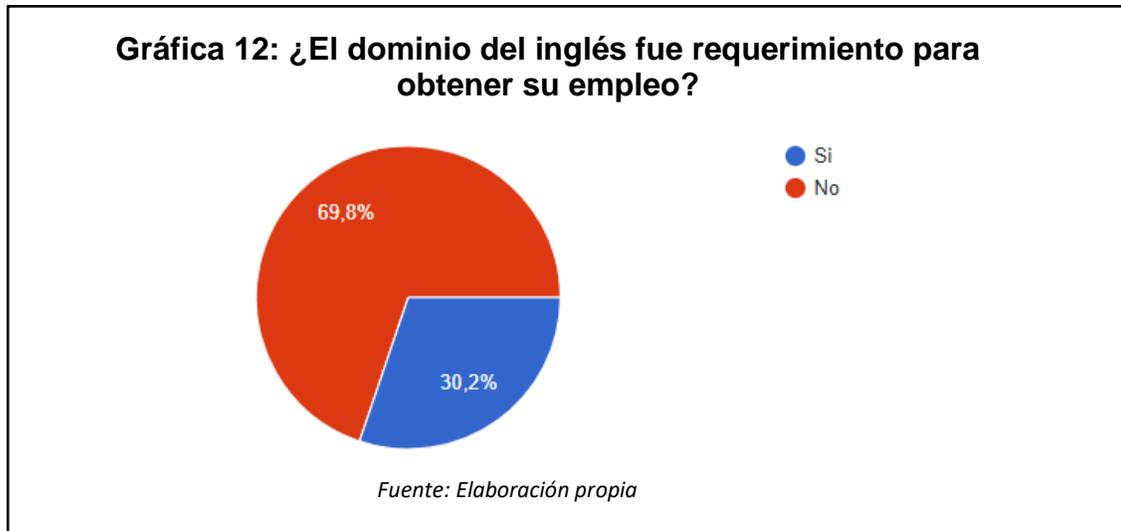
El 78% de los egresados tiene un empleo que tiene relación con la carrera que estudiaron, sin embargo, el resto que encuentra laborando en actividades diferentes.



El 49% de los egresados tiene un cargo operativo, el 30% es administrativo, un 12% un cargo gerencial y en menor proporción cargos de supervisión y auxiliares, lo cual demuestra que los cargos operativos son los primeros que se ofrecen y en los que se pueden insertar los recién egresados.



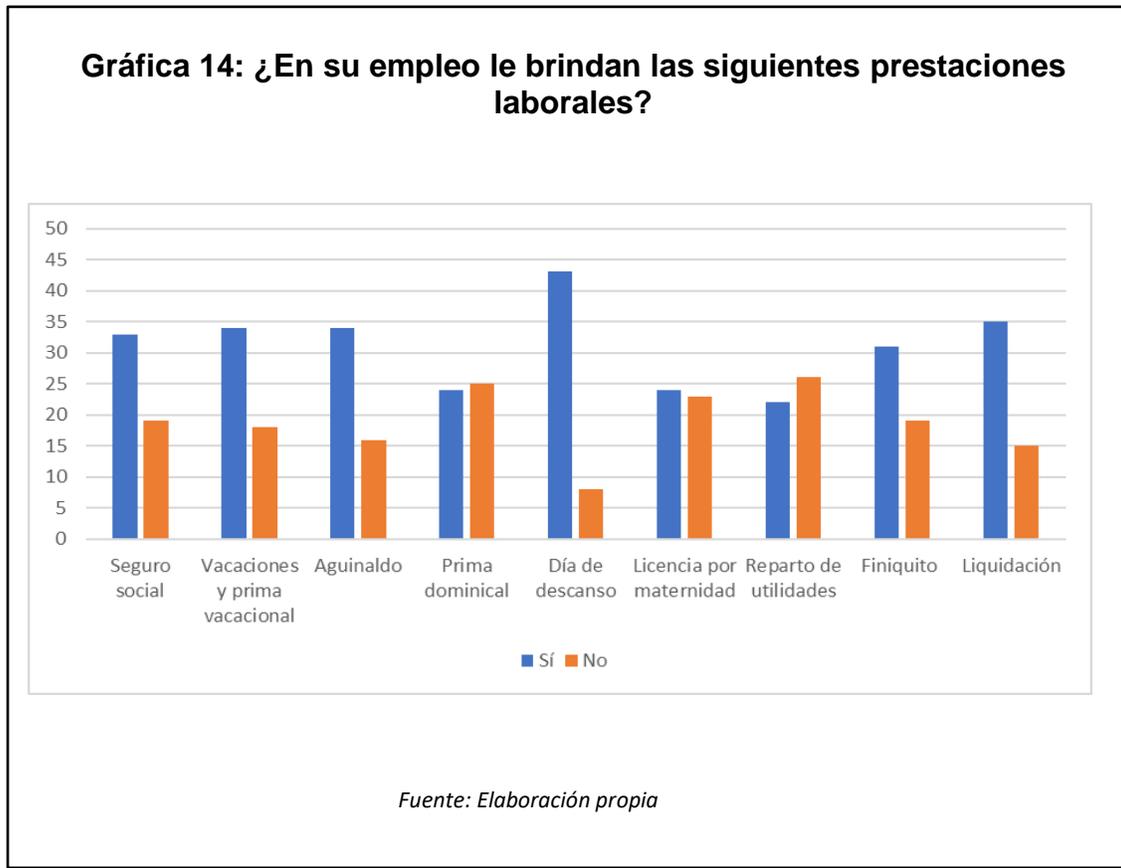
Más de la mitad de los egresados respondieron que necesitaron destreza y habilidades interpersonales (confianza en sí mismo, liderazgo, empatía, facilidad de palabra) para poder obtener empleo, por otro lado, muy pocos respondieron que el dominio del idioma inglés y la experiencia previa fueran necesarios para poder obtener trabajo.



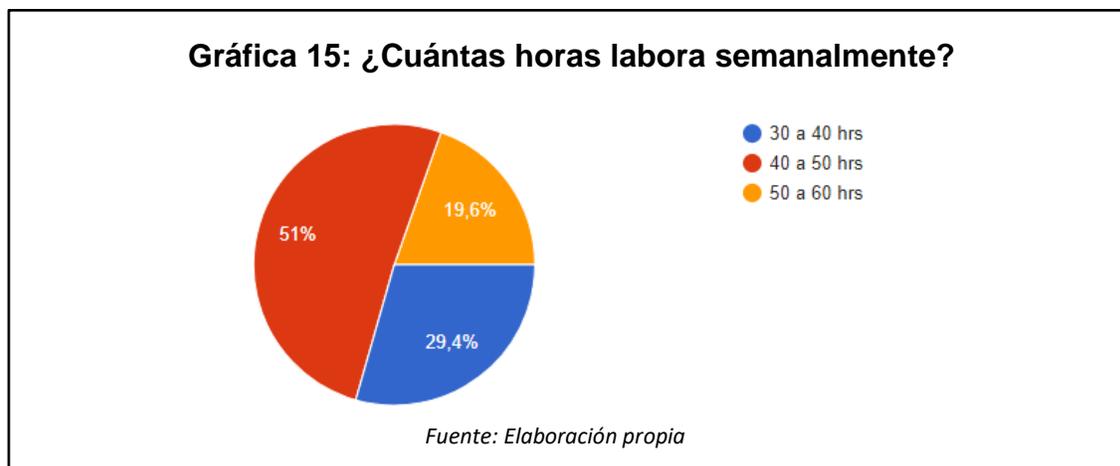
El 70% de los egresados respondió que el dominio del idioma inglés no fue necesario para obtener su primer empleo, sin embargo, el 30% si necesito de esta habilidad para poder colocarse laboralmente.



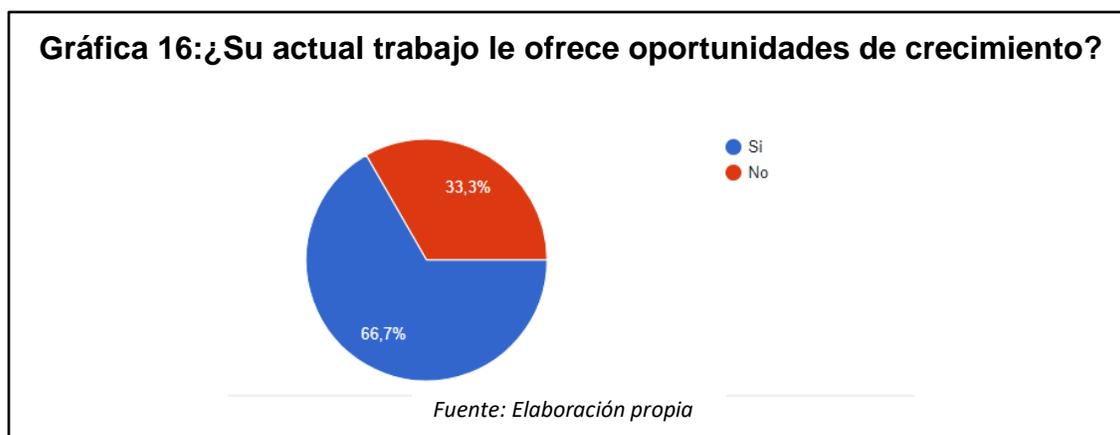
Cuando se les preguntó a los egresados si el salario que perciben es suficiente para cubrir sus necesidades diarias el 40% respondió estar de acuerdo con él, sin embargo, el otro 40% respondió estar muy en desacuerdo con su salario, una pequeña proporción el 9% respondió estar muy de acuerdo con el salario que recibe. Como se puede observar los resultados se dividen en dos partes, por un lado, tenemos a la mitad de los egresados satisfechos con su salario pero, por otro lado, se encuentran aquellos que no han tenido las mismas oportunidades económicas.



Sobre las prestaciones que les brindan en las empresas a los egresados, la mayoría respondió que en su trabajo tiene un día de descanso en la semana, seguro social y aguinaldo, cabe mencionar que estas fueron las prestaciones más seleccionadas, sin embargo, hay una pequeña proporción de los entrevistados que contestaron no tener derecho al seguro social, día de descanso, vacaciones, aguinaldo, entre otras prestaciones laborales básicas, lo cual nos dice de que aunque en menor proporción, evidentemente existe una situación precaria para los egresados en Turismo.

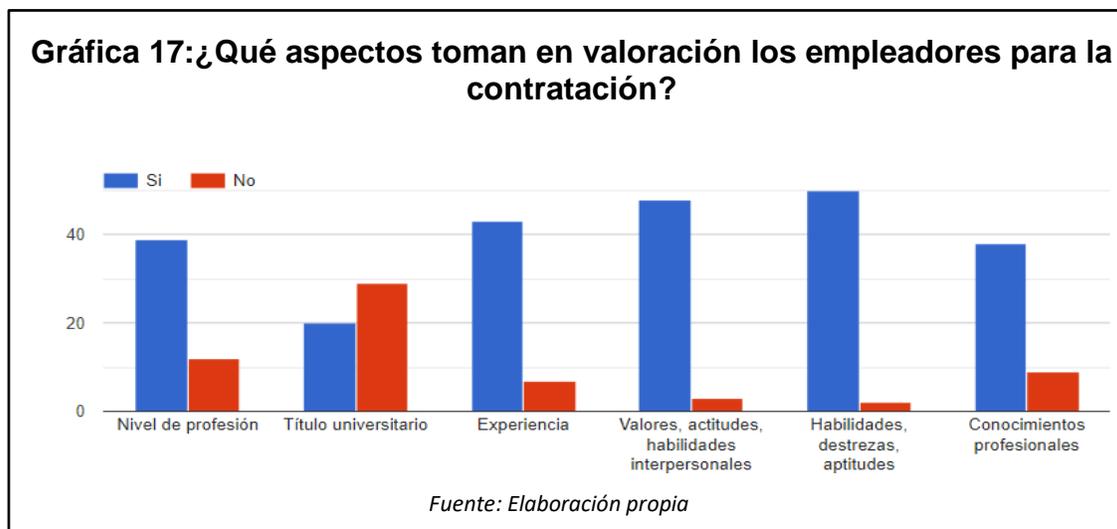


Más del 50% de los egresados trabaja de 40 a 50 horas por semana que representa aproximadamente lo que por ley debería laborar una persona, el 30% respondió tener una jornada laboral de 30 a 40 horas, sin embargo, el 20% trabaja de 50 a 60 horas a la semana lo que nos indica que tienen que trabajar más de 8 horas a la semana e incluso cubrir con turnos extra, esto podría demostrar una sobrecarga de trabajo y poca flexibilidad en horarios.



El 67% de los egresados respondió que su actual trabajo si le ha ofrecido oportunidades de crecimiento, mientras que el 33% respondió que no.

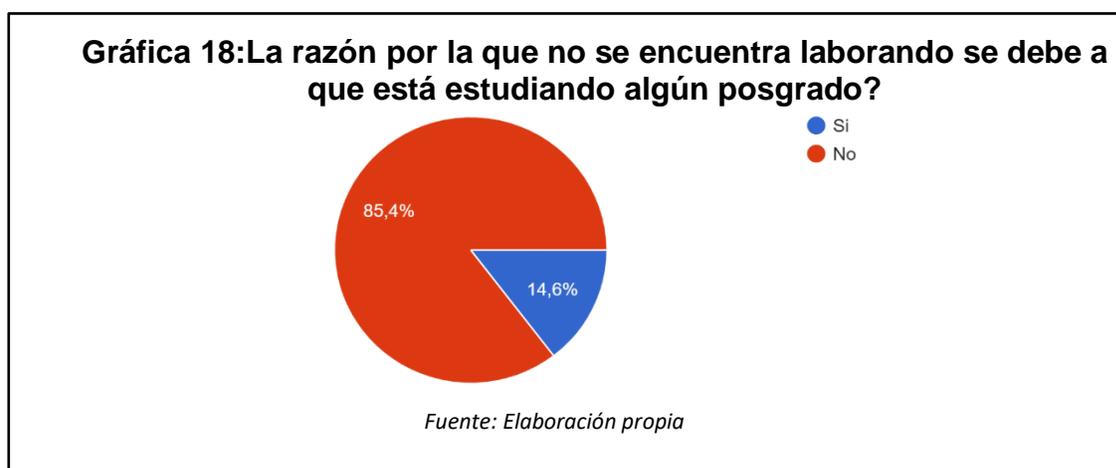
Al preguntarles a los egresados que tipo de crecimiento u apoyo les han brindado las empresas donde actualmente laboran respondieron que les han otorgado cursos en áreas de especialidad diferentes de la carrera, aumento de sueldo, estímulo de estudios a través de maestrías, becas, ascenso de puestos y adquisición de franquicias.



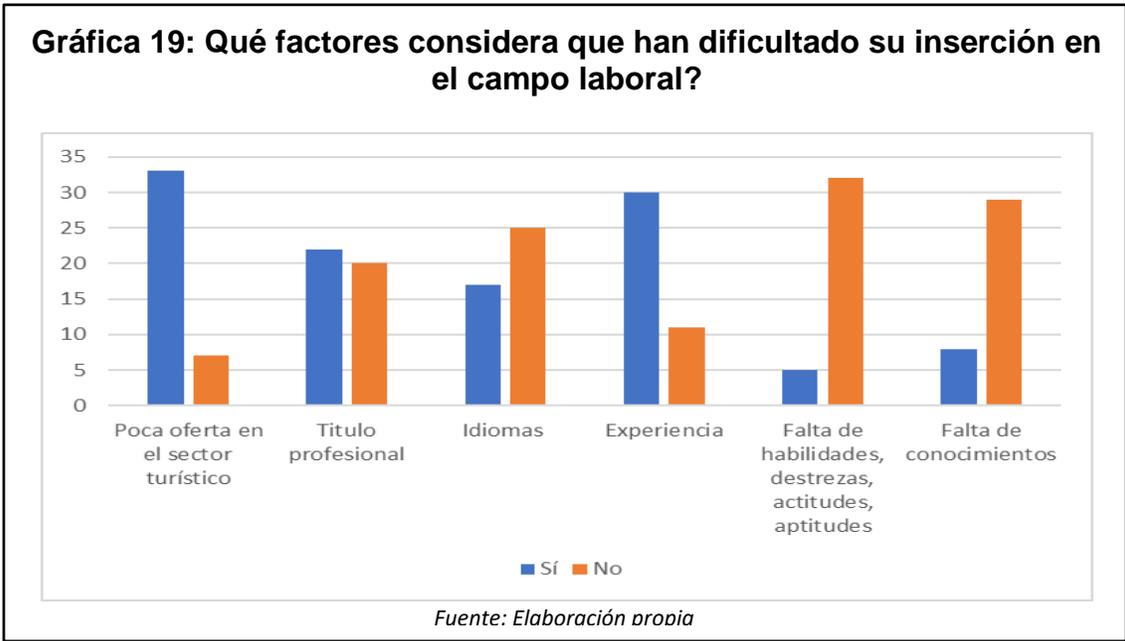
Las habilidades, destrezas y aptitudes, los valores y habilidades interpersonales así como la experiencia son los aspectos que toman en valoración los empleadores a la hora de la contratación de acuerdo a las respuestas de los egresados, por otra parte, el título universitario es uno de los elementos que no fue muy requerido por parte de los empleadores para la contratación.

## SEGUNDA SECCIÓN: EGRESADOS EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO

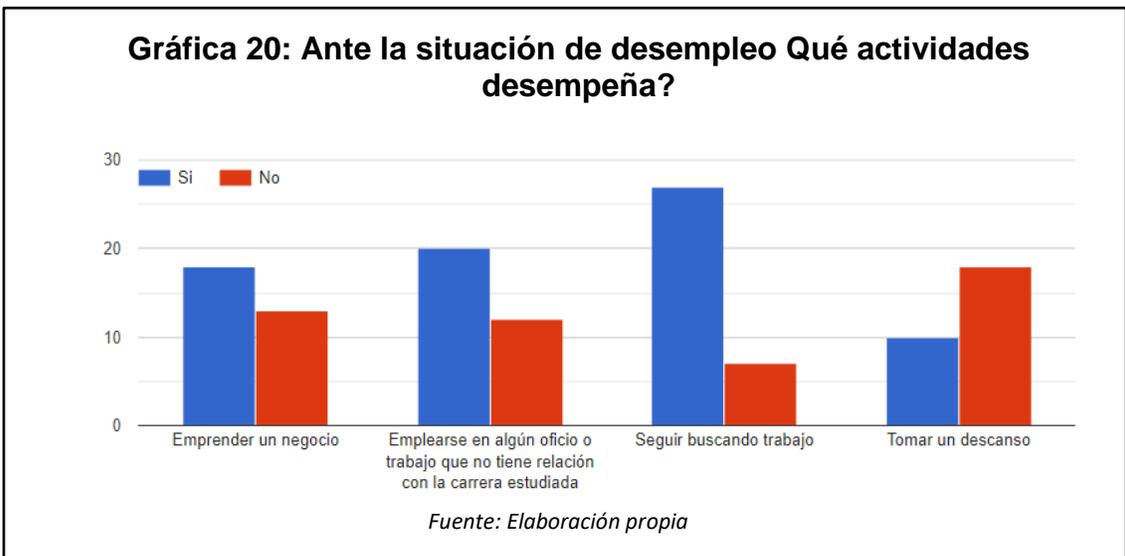
En esta sección se analizaron los resultados de aquellos egresados que aún se encuentran en una situación de desempleo.



Más del 85% contestó que el estudiar un posgrado no era la razón por la que en ese momento no se encontrará laborando, más bien han sido otros los factores por los cuales aún no han podido colocarse en el campo laboral.



Los egresados respondieron que los factores que han dificultado su inserción en el campo laboral han sido la poca oferta de trabajo en el sector turístico y la falta de experiencia, por otra parte, la mayoría respondió que los idiomas, las habilidades y conocimientos no son factores por los cuales no hayan encontrado aún trabajo.



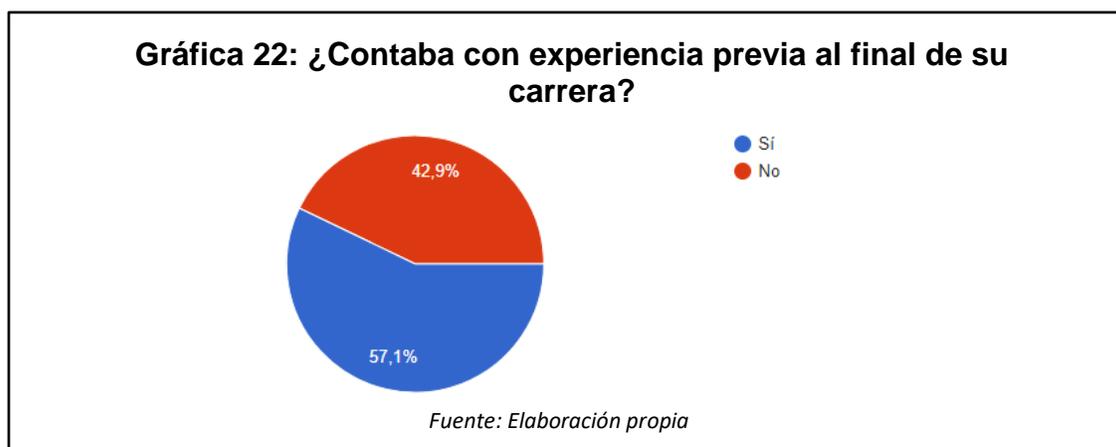
El 34% de los egresados que viven en situación de desempleo respondieron que aún continúan buscando trabajo, sin embargo, el 25% ha decidido emplearse en algún otro oficio que no tiene que ver con la carrera estudiada y por último el 23% ha decidido emprender un nuevo negocio.

### TERCERA SECCIÓN: HABILIDADES DE LOS EGRESADOS

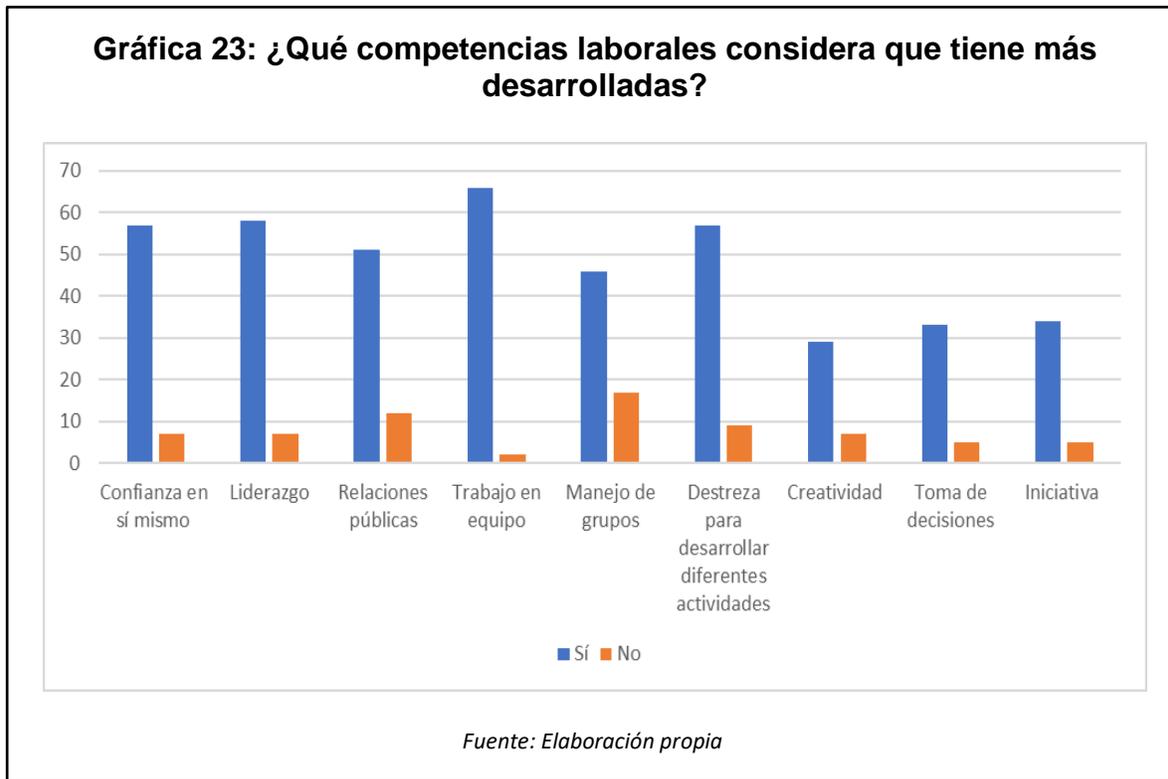
En esta sección se analizan las habilidades, actitudes y aptitudes que los egresados en Turismo de la generación 2012-2017 sobre las que tienen mayor dominio.



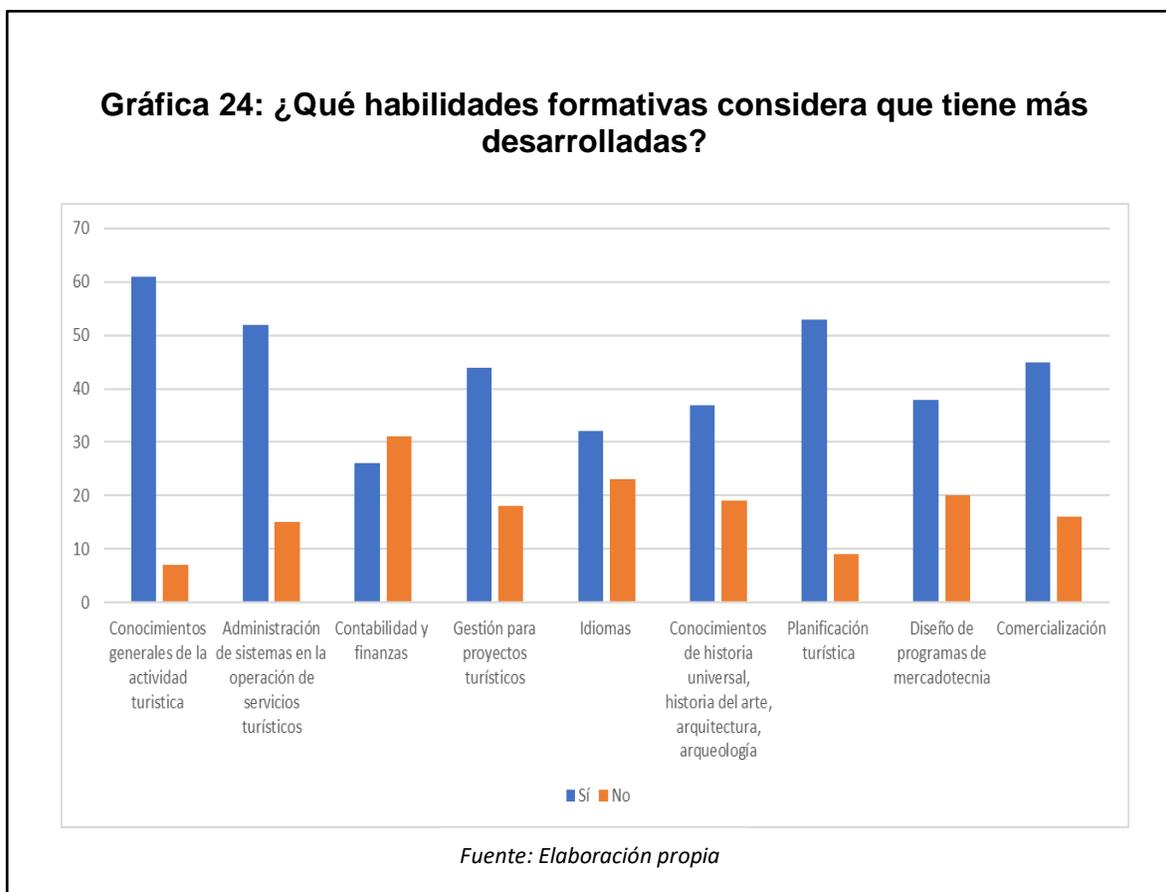
Los egresados mencionaron que las habilidades del perfil del profesional de Turismo que tienen más desarrollada son aquellas que tienen relación la administración, el conocimiento de hotelería, restaurantes, agencias de viajes, la gestión de proyectos turísticos, en menor proporción se encuentra el dominio del idioma inglés, las finanzas y la contabilidad.



El 57% de los egresados contaba con experiencia previa al final de la carrera, sin embargo, el 43% no contaba con ella.



Los egresados respondieron que las competencias laborales que tienen más desarrolladas son el trabajo en equipo, el liderazgo, la destreza para desarrollar diferentes actividades dentro del ramo, las relaciones públicas, y el manejo de grupos, por otra parte, las menos mencionadas fueron la creatividad, la toma de decisiones y la iniciativa, elementos que también son importantes de desarrollar para el mejor desenvolvimiento del trabajo e incluso para poder ascender de puesto.



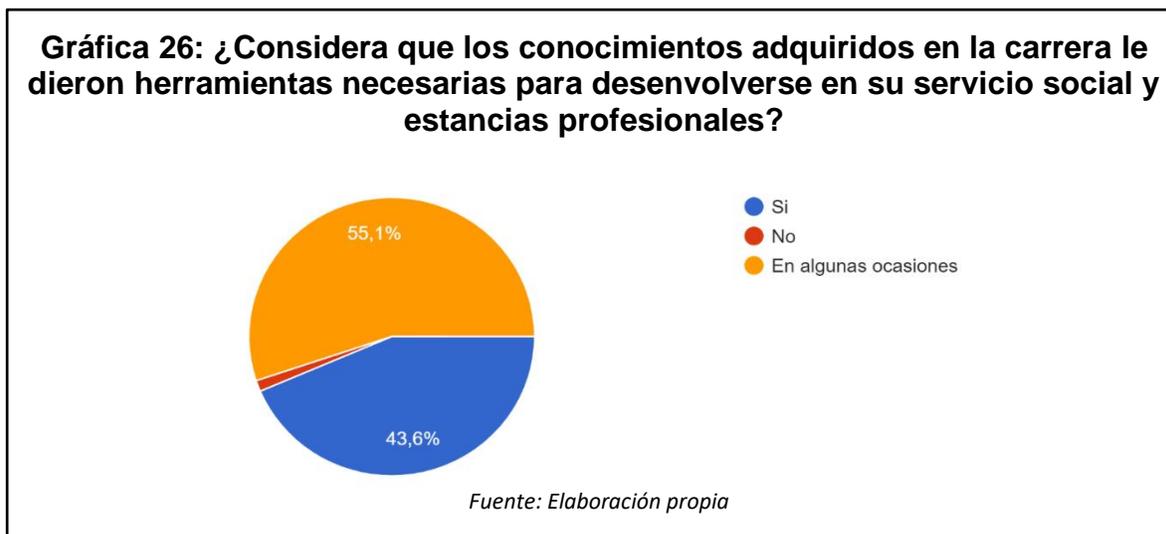
Los egresados mencionaron que las habilidades formativas que tienen más desarrolladas son aquellas que tienen relación con conocimientos generales sobre la actividad turística, la administración de sistemas turísticos, la planificación y gestión de proyectos turísticos y en menor medida mencionaron los idiomas, las finanzas y contabilidad.

#### **CUARTA SECCIÓN: PERCEPCIÓN DE LOS EGRESADOS SOBRE LA LICENCIATURA EN TURISMO**

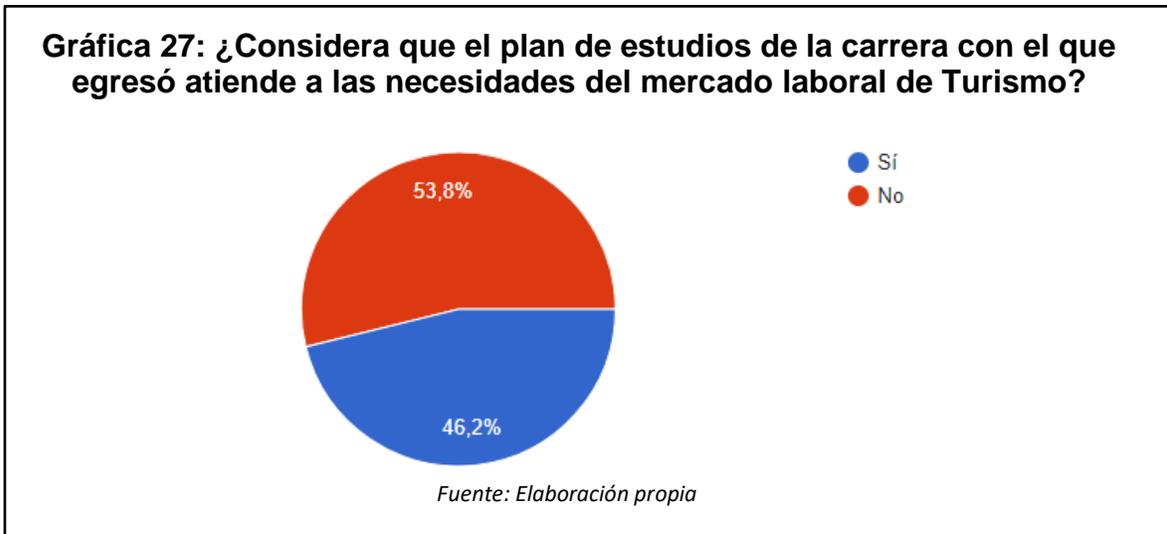
En esta última sección de los resultados de la encuesta a los egresados de la Licenciatura en Turismo generación 2012-2017 se analizó la percepción que tienen sobre la carrera estudiada, la utilidad de las prácticas de campo, el servicio social y las estancias profesionales.



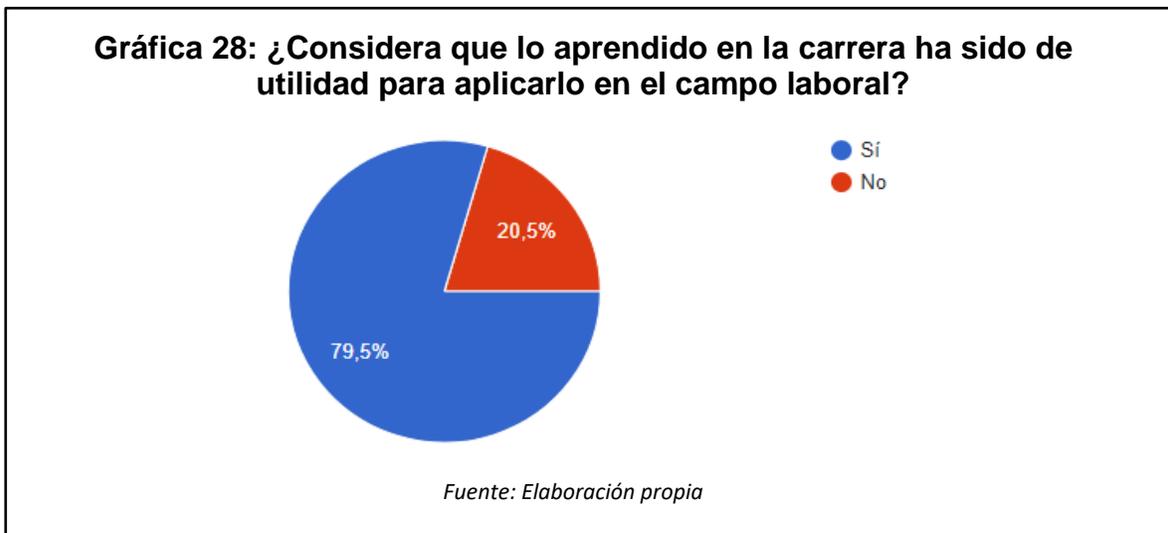
El 75% considera que las prácticas de campo en efecto sirvieron durante la carrera, sin embargo, el 25% piensa lo contrario. Los beneficios que mencionan haber encontrado de las prácticas de campo es la experiencia en diferentes áreas del turismo, decidir el área de especialización a la que se dedicarán, tener un panorama general del mundo laboral, desarrollar habilidades como el manejo de grupos, desarrollar la habilidad de guía de turistas, complementar la teoría con la práctica, aprender sobre atención al cliente.



Más de la mitad de los encuestados respondieron que los conocimientos adquiridos durante la carrera solo algunas veces sirvieron para desenvolverse en el servicio social y las estancias profesionales, sin embargo, el 44% mencionó que la carrera evidentemente fue de utilidad para su desenvolvimiento.



El 54% de los egresados considera que el plan de estudios de la carrera si logra atender a las necesidades del mercado laboral, sin embargo, el 46% está en desacuerdo.



El 80% de los egresados considera que lo aprendido durante la carrera fue de utilidad mientras que el 20% piensa lo contrario.

## QUINTA SECCIÓN: ANÁLISIS CORRELACIONAL DE LOS RESULTADOS

Debido a que el presente estudio es de tipo correlacional, en esta sección de los resultados se muestran los análisis de principales variables puestas a prueba en la investigación, que ayudaron a encontrar cuales son los principales factores que inciden para la inserción laboral del Licenciado en Turismo de la generación 2012-2017.

**Tabla de contingencia 1. Factores que dificultan la inserción laboral y los aspectos que los empleadores toman en valoración para la contratación**

		Aspectos que los empleadores toman en valoración para la contratación						Total	
		Nivel de profesión	Título universitario	Experiencia	Valores, actitudes	Habilidades, destrezas	Conocimientos profesionales		
Factores que dificultan la inserción laboral	Poca oferta en el sector turístico	Recuento	13	7	17	18	17	15	87
	Título profesional	Recuento	8	5	11	11	13	8	56
	Idiomas	Recuento	5	4	6	6	5	5	31
	Experiencia	Recuento	6	6	10	10	11	7	50
	Falta de habilidades	Recuento	1	0	2	2	2	2	9
	Falta de conocimientos	Recuento	3	1	4	4	4	4	20
	Total	Recuento	36	23	50	51	52	41	253

*Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, 2020  
Elaboración: Propia del investigador en SPSS*

**Interpretación:** La tabla de contingencia 1. describe el cruce de dos variables, la primera se refiere a los factores que dificultan la inserción laboral del Licenciado en Turismo y la segunda variable corresponde a los aspectos que los empleadores toman en valoración para la contratación de los egresados.

Al interpretar los resultados, observamos que los factores que han dificultado la inserción laboral del Licenciado en Turismo son la poca oferta de trabajo, el título profesional y la experiencia, debido a que son las variables con mayor número de respuestas, por otro lado, la experiencia, los valores y actitudes, así como las habilidades y destrezas son los principales aspectos que los empleadores toman en valoración para la contratación.

**Tabla de contingencia 2. ¿Lo aprendido en la carrera ha sido de utilidad para aplicarlo en el campo laboral? Y la pregunta ¿Considera que el Plan de Estudios atiende las necesidades del mercado laboral?**

		Considera que el Plan de Estudios atiende las necesidades del mercado laboral		Total	
		Sí	No		
Lo aprendido en la carrera ha sido de utilidad para aplicarlo en el campo laboral		Recuento	40	4	44
	Sí	% dentro de Lo aprendido en la carrera ha sido de utilidad para aplicarlo en el campo laboral	<b>91%</b>	9%	100%
		% dentro de Considera que el Plan de Estudios atiende las necesidades del mercado laboral	65%	27%	57%
		% del total	52%	5%	57%
	No	Recuento	22	11	33
		% dentro de Lo aprendido en la carrera ha sido de utilidad para aplicarlo en el campo laboral	67%	33%	100%
		% dentro de Considera que el Plan de Estudios atiende las necesidades del mercado laboral	36%	<b>73%</b>	43%
		% del total	29%	14%	43%
Total	Recuento	62	15	77	
	% dentro de Lo aprendido en la carrera ha sido de utilidad para aplicarlo en el campo laboral	81%	20%	100%	
	% dentro de Considera que el Plan de Estudios atiende las necesidades del mercado laboral	100%	100%	100%	
	% del total	81%	20%	100%	

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, 2020  
Elaboración: Propia del investigador en SPSS

**Interpretación:** La tabla de contingencia 2. describe las variables: ¿Lo aprendido en la carrera ha sido de utilidad para aplicarlo en el campo labora? Y ¿Considera que el Plan de Estudios atiende a las necesidades del mercado laboral?

Al realizar el respectivo análisis se encontró que el 90% de los encuestados considera que el plan de estudios ha sido pertinente para poder desarrollarse en el mercado laboral, sin embargo, el 73% considera que el Plan de Estudios no cumple con todos los requerimientos para enfrentar el mundo laboral.

### Correlación de la tabla de contingencia 2.

		¿Considera que el Plan de Estudios atiende las necesidades del mercado laboral?	¿Lo aprendido en la carrera ha sido de utilidad para aplicarlo en el campo laboral?
¿Considera que el Plan de Estudios atiende las necesidades del mercado laboral?	Correlación de Pearson	1	.303**
	Sig. (bilateral)		.007
	N	78	77
¿Lo aprendido en la carrera ha sido de utilidad para aplicarlo en el campo laboral?	Correlación de Pearson	.303**	1
	Sig. (bilateral)	.007	
	N	77	77

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, 2020  
Elaboración: Propia del investigador en SPSS*

**Interpretación:** El valor de significancia de la correlación de la tabla de contingencia 2. es (0.007) menor a 0.01, teniendo en cuenta que si el valor del coeficiente es próximo a cero la relación entre dos variables es débil, por lo tanto, el mercado laboral no es uno de los factores que incida fuertemente en la inserción de los Licenciados en Turismo, ya que, de acuerdo con los resultados, ellos consideran que lo aprendido en la carrera les ha dado herramientas suficientes para aplicarlo en el campo laboral.

**Tabla de contingencia 3. ¿Considera que el Plan de Estudios atiende las necesidades del mercado laboral y ¿Considera que los conocimientos adquiridos en su carrera fueron útiles para desenvolverse en sus estancias profesionales?**

		¿Considera que los conocimientos adquiridos en su carrera fueron útiles para desenvolverse en sus estancias profesionales?			Total
		Sí	No	En algunas ocasiones	
Considera que el Plan de Estudios atiende las necesidades del mercado laboral	Recuento	31	0	31	62
	Sí				
	% dentro de Considera que el Plan de Estudios atiende las necesidades del Mercado Laboral	50%	0%	50%	100%
	% dentro de ¿Considera que los conocimientos adquiridos en su carrera fueron útiles para desenvolverse en sus estancias profesionales?	91%	0%	72%	80%
	% del total	40%	0%	40%	80%
	No				
	Recuento	3	1	12	16
	% dentro de Considera que el Plan de Estudios atiende las necesidades del Mercado Laboral	19%	6%	75%	100%
	% dentro de ¿Considera que los conocimientos adquiridos en su carrera fueron útiles para desenvolverse en sus estancias profesionales?	9%	100%	28%	21%
	% del total	4%	1%	15%	21%
Total	Recuento	34	1	43	78
	% dentro de Considera que el Plan de Estudios atiende las necesidades del Mercado Laboral	44%	1%	55%	100%
	% dentro de ¿Considera que los conocimientos adquiridos en su carrera fueron útiles para desenvolverse en sus estancias profesionales?	100%	100%	100%	100%
	% del total	44%	1%	55%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, 2020  
Elaboración: Propia del investigador en SPSS

**Interpretación:** La tabla de contingencia 3. analiza dos variables o preguntas que se encuentran en la encuesta realizada a los egresados de la Licenciatura en Turismo, las cuales son: ¿Considera que el Plan de Estudios atiende a las necesidades del mercado laboral y ¿Considera que los conocimientos adquiridos en su carrera fueron útiles para desenvolverse en sus estancias profesionales?

Al realizar el análisis de estas dos variables podemos observar que el 50% de los encuestados mencionó que efectivamente, el Plan de Estudios y el contenido de este sirvió para desenvolverse de forma excepcional en sus estancias profesionales, sin embargo, un 75% respondió que el Plan de Estudios con el que egresaron no atiende a las necesidades del mercado laboral y esto lo vieron reflejado en sus estancias profesionales, debido a que solo en algunas ocasiones los conocimientos que adquirieron en la carrera fueron útiles para desenvolverse como las empresas lo requerían.

### Correlación de la tabla de contingencia 3.

		¿Considera que el Plan de Estudios atiende las necesidades del mercado laboral?	¿Considera que los conocimientos adquiridos en su carrera fueron útiles para desenvolverse en sus estancias profesionales?
¿Considera que el Plan de Estudios atiende las necesidades del mercado laboral?	Correlación de Pearson	1	.230*
	Sig. (bilateral)		.043
	N	78	78
¿Considera que los conocimientos adquiridos en su carrera fueron útiles para desenvolverse en sus estancias profesionales?	Correlación de Pearson	.230*	
	Sig. (bilateral)	.043	
	N	78	78

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, 2020  
Elaboración: Propia del investigador en SPSS*

**Interpretación:** Como el valor de significancia de la correlación de la tabla de contingencia No. 3. es (0.043) menor a 0.05, se puede afirmar que uno de los factores que han limitado la inserción laboral tiene que ver con el Plan de Estudios con el que egreso la generación 2012-2017.

Al contrastar esta correlación con la encuesta aplicada a los egresados, específicamente cuando se les pregunta sobre el beneficio del Plan de Estudios reflejado en el desenvolvimiento de las estancias profesionales, el 55% mencionó que solo en algunas ocasiones los conocimientos que adquirieron durante la carrera fueron útiles para desarrollarse dentro de sus estancias profesionales.

De acuerdo con estos datos se puede observar que el Plan de Estudios F16 solo cubre las necesidades básicas que requiere el estudiante de la Licenciatura en Turismo, sin embargo, no son suficientes los conocimientos, las unidades de aprendizaje y la praxis en el área turística.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS



A partir del análisis de estos resultados de la encuesta a egresados se obtienen las principales conclusiones:

Considerando que han transcurrido algunos años que ya egresó la generación 2012-2017, solo un poco más de la mitad se encuentra laborando actualmente.

De aquellos egresados que se encuentran laborando una proporción tiene un empleo informal y las prestaciones de los que laboran de manera formal son muy básicas ya que solo reciben el seguro social, un día de descanso a la semana y aguinaldo, la preocupación radica en que dichos jóvenes cuentan con una carrera universitaria y pese a ello se están enfrentado a situaciones laborales precarias.

Algunos de los egresados han logrado colocarse en empresas que les brindan desarrollo profesional a través de ascensos salariales y de puestos, cursos dentro de la empresa, el apoyo para estudiar posgrados o maestrías, becas e incluso obtener franquicias.

Laboran aproximadamente de 40 a 50 horas, aunque existe una proporción de los egresados que labora más de estas horas, lo cual nos indica que tienen que trabajar turnos y horas extras muy frecuentemente, la mitad de los ellos no está de acuerdo con el salario que recibe ya que este no alcanza a cubrir sus necesidades básicas.

Los egresados con base en su experiencia en el mundo laboral mencionaron que los aspectos que toman en valoración los empleadores para la contratación son las habilidades y destrezas, los valores, relaciones públicas y la experiencia.

De los egresados que no se encuentran laborando solo el 15% mencionó que es debido a estar estudiando un posgrado o maestría, el resto sigue buscando empleo, una proporción de ellos decidió emplearse en algún otro trabajo que no tiene relación con la carrera que estudió, aunque algunos ante tal situación han decidido emprender un negocio propio, por otra parte, los factores que han dificultado su inserción laboral son: la poca oferta de trabajo en el sector turístico y la falta de experiencia.

En cuanto a las habilidades del Perfil Profesional de la Licenciatura en Turismo sobre las que tienen mayor dominio los egresados mencionaron que son la

administración, los conocimientos de hostelería, restaurantes, agencias de viajes y la gestión de proyectos turísticos; el inglés, las finanzas y la contabilidad son aquellas habilidades que tienen menos desarrolladas.

Las competencias laborales sobre las que tienen mayor dominio mencionaron el trabajo en equipo, liderazgo, relaciones públicas y el manejo de grupos, las menos mencionadas fueron la toma de decisiones y la iniciativa y creatividad.

El 75% menciona que las prácticas de campo fueron de utilidad para acumular experiencia, los beneficios de estas fueron el aprendizaje de diferentes áreas del turismo, el manejo de grupos, atención al cliente y complementar la teoría con la práctica. Sin embargo, los egresados mencionaron que los conocimientos adquiridos en la carrera solo algunas veces fueron de utilidad para desenvolverse en las estancias profesionales.

El 54% de los egresados mencionó que el Plan de Estudios F16 no atiende a las necesidades del mercado laboral, sin embargo, cuando se les pregunto si lo aprendido en la carrera ha sido de utilidad para aplicarlo en el campo laboral el 80% mencionó que sí.

Al realizar la primera correlación donde la variable 1. Era la pregunta ¿Considera que el Plan de Estudios atiende las necesidades del mercado laboral? Y la variable 2. ¿Lo aprendido en la carrera ha sido de utilidad para aplicarlo en el campo laboral? La respuesta fue que existía muy baja relación entre ambas variables.

Sin embargo, al realizar la segunda correlación donde la variable 1. Era la pregunta ¿Considera que el Plan de Estudios atiende las necesidades del mercado laboral? Y la variable 2. Era la pregunta ¿Considera que los conocimientos adquiridos en su carrera fueron útiles para desenvolverse en sus estancias profesionales? La respuesta fue que existía una correlación significativa entre ambas variables, en otras palabras, los egresados consideran que el Plan de Estudios F16 con el que egresaron solo en algunas ocasiones atendía a las necesidades de las empresas donde desarrollaron sus estancias profesionales.

Se puede observar que en algunas respuestas se contradicen los egresados ya que desde su perspectiva los conocimientos de la carrera les han sido de utilidad para enfrentar el mundo laboral, pero cuando se les pregunta si realmente el Plan de Estudios atiende a las necesidades del mercado laboral, la mayoría responde que no, se puede pensar que posiblemente su intención no es criticar del todo al Plan de Estudios con el que egresaron, pero si es necesario que existan algunos ajustes para las futuras generaciones.

Los egresados consideran que se debe dar mayor peso al idioma inglés y algún otro ya que al culminar la carrera no cuentan con un nivel adecuado para entablar una conversación las cuales son requeridas desde los primeros filtros para ser contratados, mencionaron además que algunos profesores no están lo suficientemente capacitados para impartir materias y se mencionó de igual forma que existen algunas materias de relleno (Anónimo, 2020).

Por otra parte, cuando se les pregunto sobre los beneficios que habían obtenido de haber estudiado la Licenciatura en Turismo mencionaron lo valioso que fue para algunos de ellos el haber conocido diferentes estados del país e incluso tener la oportunidad de conocer otros países ya que esas experiencias sirven hoy en día para ayudar a los clientes en la toma de decisiones, mencionan que la carrera es multidisciplinar y les ha sido en algunos casos favorecedor ya que el Licenciado en Turismo tiene la oportunidad de desempeñarse en diferentes áreas (Anónimo, 2020).

*“Un licenciado en Turismo es pieza clave para desarrollar infinidad de actividades; no sólo turísticas puede ser emprendedor en cualquier área que se lo proponga. por eso es muy importante conocer el área en el que se va a desenvolver para poder dar el máximo esfuerzo y ser una persona competitiva laboralmente”* (Anónimo, 2020).

## CONCLUSIONES

A través de los resultados obtenidos se puede concluir que el Plan de Estudios F16, así como el mercado laboral son los principales factores que han limitado la inserción laboral del Licenciado en Turismo, tal como se planteó en la hipótesis de esta investigación:

**Hipótesis:** Los factores que limitan la inserción laboral del Licenciado en Turismo tienen que ver con las habilidades del egresado, la pertinencia del plan de estudios y el mercado laboral.

Otros factores que también han incidido en la inserción laboral de los egresados es la falta de experiencia, que se deriva del hecho de que el Plan de Estudios de la Licenciatura en Turismo es más teórico que práctico y que a pesar de que existan unidades de aprendizaje con horas prácticas estas no son suficientes para acumular experiencia y precisamente la experiencia la que dota de habilidades laborales, aptitudes y actitudes al egresado.

La Teoría Integral de Blanch (1900) menciona que la estructura socioeconómica de oportunidades es una condición necesaria, pero no suficiente, de la ocupación laboral. Lo cual indica que, aunque el mercado laboral sea un factor que incide en la inserción laboral, no es el único que lo determine ya que existen otros factores que también influyen a parte de este.

El argumento de Blanch (1990) se contrasta con la tabla de contingencia 1. Pues menciona que los factores que han dificultado la inserción laboral del Licenciado en Turismo son la poca oferta de trabajo, el título profesional y la experiencia, por lo tanto, se puede comprobar que existen varios factores que condicionan la inserción laboral de los jóvenes que recién culminaron sus estudios profesionales.

Blanch (1990) de igual forma menciona que el acceso de un demandante de empleo a la ocupación de un puesto de trabajo depende en parte de la adecuación de sus propias características curriculares a las exigencias del puesto ofertado. Argumento que podemos sustentar al remitirnos nuevamente a la tabla de contingencia 1. Que menciona que los factores que toman en valoración los empleadores para la contratación son los valores, actitudes, habilidades del demandante, destrezas y la experiencia en puesto ofertado.

Del otro lado se observó que una proporción, aunque sea pequeña de los egresados que se encuentran laborando sufren precarización en su trabajo al no contar con un trabajo formal, al ser contratados solo eventualmente y trabajar más de 50 horas a la semana con un sueldo que no alcanza a cubrir sus necesidades básicas. También se encuentran aquellos jóvenes que ante la situación de desempleo han tenido que trabajar en algún oficio diferente del que estudiaron y, por otro lado, los que también ante esta situación decidieron emprender un negocio propio.

## **SUGERENCIAS**

Una de las sugerencias de los mismos egresados y del investigador es adecuar el Plan de Estudios de las futuras generaciones que atienda al mercado laboral siendo que este sea más práctico que teórico, una alternativa podría ser agregar más horas prácticas a aquellas unidades de aprendizaje que son base para el Licenciado en Turismo como los son: hotelería, alimentos y bebidas, agencias de viajes. Así mismo, estas unidades de aprendizaje podrían convertirse en talleres de simulación de casos.

Otra sugerencia es que se otorgue más contenido a algunas unidades de aprendizaje y no solo queden como una materia introductoria o con conocimientos básicos como los son: inglés, finanzas, contabilidad y plan de negocios por mencionar algunas.

También se sugiere dar mayor importancia al tema de los idiomas, aunque en la encuesta los egresados mencionaron que el inglés no fue un requerimiento de la empresa y tomando en cuenta que la mayoría labora en el Estado de Mexico, lugar poco receptor de turismo extranjero, la realidad muestra que las empresas en otros estados del país con mayor desarrollo turístico piden como primer filtro el inglés, incluso es una sugerencia de muchos de los egresados, pues mencionan que esta unidad de aprendizaje es más teórica y muy poco práctica, de igual forma, no debería de ser la única lengua extranjera que se tenga que enseñar, el mundo laboral cambia cada día y el inglés ya no es solo el segundo idioma más requerido en el trabajo.

Existen también en el Plan de Estudios F16 ciertas materias de sobrevaloradas, las cuales son repetitivas, lo que conlleva a hacer la carrera demasiado larga, pudiendo ser esta de menos duración.

La generación 2012-2017 de la Licenciatura en Turismo egresaron de la misma Facultad, sin embargo, el panorama muestra que los beneficios que unos afortunadamente han encontrado, otros se han visto limitados de estos. Esta investigación puede abrir nuevos temas a estudiar como la situación económica que viven aquellos egresados que se encuentran laborando y los beneficios tanto personales como laborales que han obtenido o no de la carrera que estudiaron.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alquicira Higa, D. (26 de enero de 2017). *El Seminario* . Obtenido de <https://elsemanario.com/negocios/190048/salarios-mexico-profesionistas-recien-egresados-primer-empleo/>
- Anónimo. (12 de marzo de 2020). La inserción laboral del Licenciado en Turismo. (A. K. Tejas, Entrevistador)
- Arteaga, A. (23 de agosto de 2017). *UFFPOST*. Obtenido de [https://www.huffingtonpost.com.mx/2017/08/23/las-10-carreras-mejor-y-peor-pagadas-en-mexico\\_a\\_23157919/](https://www.huffingtonpost.com.mx/2017/08/23/las-10-carreras-mejor-y-peor-pagadas-en-mexico_a_23157919/)
- Bautista, L. (20 de septiembre de 2009). *Espacio de investigación*. Obtenido de <http://espaciodeinvestigacin.blogspot.com/2009/09/seleccion-de-la-muestra-de-sampieri.html>
- Blanch, J. (1990). *Del viejo al nuevo paro*. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias.
- Bolaños López , A., & Guevara Calderón , M. (2017). *Precarización, emprendimiento y desigualdad de profesionistas en México* . México : Universidad Autónoma de Tamaulipas .
- Burgos Flores , B. (2010). La situación del mercado laboral de profesionistas. *Revista de la Educación Superior*, 39(4), 19-33.
- Collins, R. (1989). *La sociedad credencialista* . Madrid: AKAL.
- da Luz Golpe, V. (2015). *La experiencia laboral ¿Determina para las organizaciones la contratación de jóvenes recién graduados y les acarrea repercusiones?* Uruguay: Universidad de la República.
- Damm M. , L. (1998). Educación Profesional en turismo. *Gestión Turística*(3), 23-37.

Inserción laboral del licenciado en Turismo egresado de la UAEMEX. Alcances y limitaciones

de Oliveira , O., & Mora Salas , M. (2012). Las vicisitudes de la inclusión laboral en los albores del siglo XXI: trayectorias ocupacionales y desigualdades sociales entre jóvenes. *Estudios sociológicos*, 88(XXX), 159-184.

Enríquez , A., & Galindo , M. (2015). Empleo . *Cómo vamos?*

Estrada Labastida, M. E., Arvizu López, B. A., & Olivares Martínez, J. F. (2013). Lo que los empresarios requieren de los alumnos durante sus prácticas orientados a su inserción laboral. *EDUCATECONCIENCIA*, 44-55.

Facultad de Turismo y Gastronomía UAEMEX. (2003). *Curriculum de la Licenciatura en Turismo*. Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México.

Facultad de Turismo y Gastronomía UAEMEX. (2017). *Facultad de Turismo y Gastronomía*. Obtenido de <http://web.uaemex.mx/fturismoygastronomia/turismo.html>

Fernandes de Araújo, D. (2011). Formación Profesional en Turismo e Inserción en el Mercado Laboral, Un estudio de caso del Polo Turístico Salvador/Bahía, Brasil, y su entorno. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 20, 57-74.

Fernandes de Araújo, D. (2012). Formación Profesional en Turismo e Inserción en el Mercado Laboral. Un estudio de caso del Polo Turístico Salvador/Bahía Brasil y su entorno. *Perspectivas en Turismo*, 57-74.

Galindo, M., & Ríos, V. (2015). Productividad. *Cómo vamos?*

García Pozo, A., Campos Soria, J., Sánchez Ollero, J., & Marchante Lara, M. (2011). Capital humano y salarios en la hostelería española: Un análisis regional. *Revista de Estudios Regionales*(91), 71-95.

Giroux, H. (1986). Teorías de la reproducción y la resistencia en la nueva sociología de la educación: Un análisis crítico. *Polémicas*(17), 1-39.

Hernández Sampieri , R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010 ). *Metodología de la investigación* . México: McGrawHill.

Johada, M. (1987). Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico.

Kiziryan, M., & Sevilla, A. (2015). *Economipedia* . Obtenido de <http://economipedia.com/definiciones/desempleo-paro.html>

Leguizamón, M. (2010). Desbalance del empleo en el sector turístico colombiano. *Anuario Turismo y Sociedad*, 10, 53-69.

Lillo Bañuls , A., & Casado Díaz, J. (2011). Capital humano y turismo: Rendimiento educativo, desajuste y satisfacción laboral. *Estudios de Economía Aplicada*, 29(3), 755-780.

Marrero Rodríguez, J. (2013). La sobrecualificación en el sector turístico: el caso español (1987-2011). *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 33(1), 149-168.

Méndez Sosa , M., Rodríguez Pichardo, O. M., Osorio García, M., & Salgado Vera, M. d. (2013). LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL SECTOR TURÍSTICO EN MÉXICO. Una interpretación teórica. *Redalyc*, 22(4), 705-728.

Mora Salas, M., & de Oliveira, O. (2011). Jóvenes mexicanos en medio de la crisis económica: Los problemas de la integración laboral. *Sociedad y Estado*, 26(2), 373-401.

Moreno Aguilar, M. S. (04 de Abril de 2018). Inserción laboral de los egresados de Turismo de la generación 2012-2017. (A. Tejas Retama, Entrevistador)

Navarro Cendejas , J. (2013). *Universidad y mercado de trabajo en Cataluña: un análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios*. Barcelona : Universidad Autónoma de Barcelona .

Neffa, J., T. Panigo, D., E. Pérez , P., & Persia, J. (2014). Empleo y desempleo: conceptos y definiciones . *CEIL-CONICET*.

Pelayo Pérez, M. B. (2015). Caracterización de las condiciones laborales de las profesionistas en el Estado de Nayarit. *EDUCATECONCIENCIA*, 5(6), 20-34.

- Pelayo Pérez, M. B., & Meza Ramos, E. (2012). *Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. México: Universidad Autónoma de Nayarit .
- Peñaloza Suárez , L., Medina Cuevas, J., Herrera Márquez, A., & Vargas Leyva, R. (2011). La profesión turística: Ejes de explicación en su relación con la formación académica. *Revista de Educación Superior, XL(160)*, 108-134.
- Peñaloza Suárez, L., Medina Cuevas, J. L., Herrera Márquez, A., & Vargas Leyva, R. (2011). La profesión turpística: ejes de explicación en su relación con la formación académica. *Revista de la Educación Superior, 4(160)*, 108-134.
- Preaciado Ortiz, C. L., Zepeda Ibarra, C., & Castañeda, P. A. (2012). El grado de competencias del egresado de la Licenciatura en turismo versus las capacidades genéricas exigidas por el mercado laboral. *Global Conference on business and finance proceedings*, 894-905.
- Ruiz de Vargas, M., Jaraba Barrios, B., & Romero Santiago, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria . *Psicología desde el Caribe*, 64-91.
- Salgado, J., & Moscoso , S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del Psicólogo* , 16-24.
- Salvía, A., & Tunon, I. (2006). Jóvenes excluidos y políticas fallidas de inserción laboral e inclusión social. *Acceso Directo*, 1, 89-115.
- Sánchez Olavarría, C. (2013). La Inserción laboral de los comunicadores de la Universidad del Altiplano. *Revista de la Educación Superior, 42(1)*, 105-123.
- Secretaría de Planeación y Desarrollo Institucional. (2018). *Indicadores de desempeño 2004-2017*. Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México.

Souza, T., & Luce Gomes, C. (2010). Inserción profesional de los Licenciados en Turismo. El caso de la Universidad Federal de Minas Gerais (Brasil) entre 2005 y 2007. *Estudios y Pespectivas en Turismo*, 1105-1120.

