

## DE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA AL EMPLEO: DESAJUSTES, REDES Y TRAYECTORIAS DE GRADUADOS EN TURISMO Y HOSTELERÍA EN HONDURAS

### FROM UNIVERSITY EDUCATION TO EMPLOYMENT: MISMATCHES, NETWORKS, AND CAREER TRAJECTORIES OF TOURISM AND HOSPITALITY GRADUATES IN HONDURAS

Hugo Alejandro Gutiérrez Portillo<sup>\*1</sup>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-9199-6669>

E-mail: [hugo.gutierrez@unah.edu.hn](mailto:hugo.gutierrez@unah.edu.hn)

<sup>1</sup>Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras.

#### Cita sugerida (APA 7ma Edición)

Gutiérrez Portillo, H. A. (2026). De la formación universitaria al empleo: desajustes, redes y trayectorias de graduados en turismo y hostelería en honduras. *Vanguardia Interdisciplinaria Educativa*, 2(1). 54-61. <https://revain.plusidsa.com/index.php/RVI/article/view/19>

#### RESUMEN

**Introducción:** La transición de la universidad al empleo constituye un indicador de pertinencia curricular, especialmente en titulaciones vinculadas a sectores afectados por la estacionalidad, la informalidad y las crisis económicas. **Objetivo:** Analizar cómo la formación universitaria, la experiencia durante los estudios y los mecanismos de acceso al empleo configuran las trayectorias laborales de graduados de Turismo y Hotelería en Honduras, así como sus implicaciones para la gestión educativa. **Método:** Estudio no experimental, transversal y descriptivo. Mediante un muestreo no probabilístico por bola de nieve, se encuestó a 42 graduados de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. El cuestionario, validado mediante una prueba piloto y el juicio de expertos, examinó la formación, la inserción laboral, la movilidad, la ocupación, los ingresos y la satisfacción. Se calcularon frecuencias y porcentajes con SPSS 29, y las respuestas abiertas se organizaron temáticamente. **Resultados:** El 47,6 % trabajó durante la licenciatura, pero solo el 14,3 % en turismo u hostelería. El 47,6 % obtuvo su primer empleo entre uno y tres meses después de graduarse, mientras que el 23,8 % tardó más de seis meses o nunca había trabajado. Al momento del estudio, el 16,7 % estaba desempleado y el 21,4 % trabajaba a tiempo parcial. Solo el 21 % laboraba en hotelería, agencias de viajes o restauración, mientras que el 24 % ejercía la docencia media. El 69,05 % accedió al empleo mediante contactos personales o relaciones. **Conclusiones:** Se identificaron la inserción relativamente rápida, el desajuste ocupacional, la segmentación salarial y la dependencia del capital social. Se recomienda fortalecer las prácticas curriculares, la intermediación laboral universitaria, el seguimiento de los graduados y la formación continua vinculada al sector.

**Palabras clave:** educación superior; empleabilidad; seguimiento de graduados; pertinencia curricular; turismo.

#### ABSTRACT

**Introduction:** The transition from university to employment is an indicator of curricular relevance, particularly in degree programs linked to sectors affected by seasonality, informality, and economic crises. **Objective:** To analyze how university education, experience gained during undergraduate studies, and mechanisms for accessing employment shape the career trajectories of Tourism and Hospitality graduates in Honduras, as well as their implications for educational management. **Method:** A non-experimental, cross-sectional, descriptive study was conducted. Using non-probability snowball sampling, 42 graduates from the Francisco Morazán National Pedagogical University were surveyed. The questionnaire, validated through pilot testing and expert judgment, examined education, labor market entry, mobility, employment status, income, and satisfaction. Frequencies and percentages were calculated using SPSS 29, while open-ended responses were organized thematically. **Results:** During their undergraduate studies, 47.6% of participants were employed, but only 14.3% worked in tourism or hospitality. A total of 47.6% obtained their first job within one to three months of graduation, whereas 23.8% took more than six months or had never worked. At the time of the study, 16.7% were unemployed and 21.4% worked part-time. Only 21% worked in hospitality, travel agencies, or food services, while 24% taught at the secondary education level. Furthermore, 69.05% gained access to employment through personal contacts or relationship-based mechanisms. **Conclusions:** The findings revealed relatively rapid labor market entry, occupational mismatch, wage segmentation, and dependence on social capital.

Strengthening curriculum-integrated internships, university employment services, graduate tracking, and continuing education aligned with sectoral needs is recommended.

**Keywords:** higher education; employability; graduate tracking; curriculum relevance; tourism.

## INTRODUCCIÓN

La inserción laboral de los graduados universitarios no representa únicamente un desenlace económico individual; también constituye evidencia de la capacidad de los sistemas de educación superior para anticipar transformaciones productivas, articular aprendizajes con contextos profesionales y reducir las desigualdades en el acceso a oportunidades. Desde esta perspectiva, las trayectorias laborales permiten observar posiciones sucesivas, periodos de búsqueda, movilidad, condiciones de empleo y decisiones de formación continua, en lugar de reducir la empleabilidad a la dicotomía empleo-desempleo (Muñiz, 2012; Roberti, 2017).

En América Latina, la transición de la educación superior al trabajo ocurre en mercados caracterizados por la segmentación, la informalidad y la distribución desigual del capital social. Estas condiciones afectan tanto la velocidad de inserción como la calidad y pertinencia del empleo alcanzado (García-Blanco & Cárdenas-Sempértegui, 2018; Pérez Cruz & Pinto Pérez, 2020). El título universitario opera como credencial y señal ante los empleadores, pero no garantiza por sí mismo una ocupación relacionada con el campo de estudio ni una remuneración proporcional al nivel educativo (Angulo et al., 2012; Spence, 2002).

El caso de turismo y hostelería resulta especialmente relevante. Aunque el turismo ha sido declarado un sector prioritario para el desarrollo hondureño, sus ocupaciones están expuestas a variaciones de demanda, estacionalidad y vulnerabilidad frente a crisis. A esta tensión se añade la naturaleza particular de la carrera analizada: su perfil combina competencias del sector turístico con preparación pedagógica, lo que abre oportunidades en la docencia media, pero también puede generar trayectorias bifurcadas entre el sistema educativo y la industria turística.

La literatura educativa ha destacado el papel de las prácticas profesionales, la formación por competencias y la colaboración universidad-empresa para facilitar transiciones tempranas y pertinentes. Las prácticas pueden desarrollar capital humano específico, familiarizar al estudiante con normas profesionales y ampliar sus redes de contacto (Di Meglio et al., 2019; Rojas et al., 2020; Ruiz et al., 2019). Sin embargo, cuando el acceso al empleo depende principalmente de redes personales, quienes poseen menor capital

social pueden quedar en desventaja, incluso con credenciales equivalentes (Fernández & García Álvarez, 2020).

Pese a la importancia del problema, la evidencia empírica sobre trayectorias de graduados en Honduras continúa siendo limitada, y los estudios disponibles suelen concentrarse en tasas agregadas que no muestran la relación entre experiencia formativa, vías de acceso, movilidad y calidad del empleo. Este vacío dificulta que las instituciones conviertan el seguimiento de graduados en decisiones curriculares y servicios de intermediación.

El objetivo del estudio fue analizar cómo la formación universitaria, la experiencia laboral durante los estudios y los mecanismos de acceso al empleo configuran las trayectorias de graduados de Turismo y Hotelería de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM), y derivar implicaciones para la gestión educativa. Se planteó que el valor del análisis no radica únicamente en describir dónde trabajan los graduados, sino en identificar puntos críticos en los que la universidad puede intervenir.

El enfoque de trayectorias entiende la vida laboral como una secuencia situada de entradas, permanencias, desplazamientos y salidas. Esta secuencia se configura por decisiones individuales, antecedentes familiares, oportunidades institucionales y condiciones del mercado (Cirami & Ferrari, 2018; Muñiz et al., 2013). Aplicado al seguimiento de graduados, permite distinguir entre inserción rápida y empleo pertinente, así como entre movilidad ascendente y rotación originada por la precariedad.

La teoría del capital humano atribuye a la educación y la experiencia la capacidad de elevar productividad y rendimientos laborales. En el plano educativo, esta premisa justifica la integración de experiencias prácticas y del aprendizaje continuo. La perspectiva credencialista y la teoría de la señalización introducen un matiz: los títulos pueden actuar como filtros o señales sin reflejar plenamente las competencias productivas (Huechacona, 2016; Poy Castro, 2010; Spence, 2002). Por ello, continuar estudios de posgrado no implica automáticamente una mejora salarial en mercados segmentados.

La inserción no depende únicamente de lo aprendido. Las redes informales reducen los costos de información y acercan oportunidades, pero también pueden reproducir desigualdades cuando sustituyen mecanismos de selección abiertos. Fernández y García Álvarez (2020) muestran la relevancia de los contactos personales en el acceso al empleo de los graduados. Desde la educación superior, este hallazgo obliga a institucionalizar redes, bolsas de empleo y vínculos con empleadores para evitar que la oportunidad dependa exclusivamente de los recursos familiares.



La teoría de la segmentación distingue entre posiciones laborales con distintos niveles de estabilidad, protección y remuneración (Beccaria & Groisman, 2015; Fernández, 2010). En este marco, la pertinencia curricular debe juzgarse no solo por la ocupación, sino también por la calidad del empleo, la correspondencia entre estudios y tareas y las posibilidades de desarrollo profesional. Las universidades pueden intervenir mediante prácticas académicas externas, orientación profesional, actualización de los planes de estudio y seguimiento sistemático de los resultados.

## MATERIALES Y MÉTODO

### Diseño y contexto

Se realizó un estudio no experimental, transversal y descriptivo, con predominio cuantitativo. El trabajo de campo se realizó en 2023 con graduados de la carrera de Turismo y Hotelería de la UPNFM. La carrera forma profesionales para los ámbitos turísticos, hoteleros y educativos, lo cual se consideró al interpretar la correspondencia entre formación y empleo.

### Participantes

Participaron 42 graduados seleccionados mediante muestreo no probabilístico por bola de nieve. La invitación se difundió a través de un chat de graduados administrado por la coordinación académica. La muestra estuvo integrada por 34 mujeres (81,0 %) y 8 hombres (19,0 %). El 45,2 % residía en Francisco Morazán y el resto se distribuía entre otros departamentos. La sede de Tegucigalpa concentró 28 participantes (66,7 %); La Ceiba, cuatro (9,5 %); San Pedro Sula, uno (2,4 %); y las restantes respuestas se concentraron principalmente en la sede de Gracias, Lempira. Debido al procedimiento de selección, los resultados describen a los participantes y no deben generalizarse estadísticamente al conjunto de graduados.

### Instrumento y variables

Se empleó un cuestionario aplicado a través de Google Forms. El instrumento fue sometido a una prueba piloto y a validación por expertos. Incluyó datos sociodemográficos y académicos; experiencia laboral durante los estudios; fuente de financiamiento; tiempo y vía de acceso al primer empleo; situación laboral actual; ocupación; ingresos; movilidad; satisfacción con la formación; y propuestas institucionales de inserción. Las respuestas abiertas dirigidas a la coordinación académica abordaron estrategias organizativas, la relación con los empleadores, la formación continua y el emprendimiento.

## Análisis

Los datos se examinaron inicialmente para verificar su consistencia. Se calcularon frecuencias y porcentajes con SPSS, versión 29. Para mostrar patrones educativos y laborales, se reagruparon los resultados en cuatro dominios: preparación para el trabajo, transición al primer empleo, posición ocupacional y mediación institucional. Las respuestas abiertas se organizaron por similitud temática en estrategias existentes y soluciones propuestas. No se realizaron pruebas inferenciales, por lo que las diferencias observadas se interpretan de manera descriptiva.

### Consideraciones éticas y transparencia

El análisis se presenta de forma agregada y no contiene datos que permitan identificar a participantes individuales. Para someter el manuscrito a una revista, los autores deberán completar la declaración sobre consentimiento informado, aprobación o exención del comité de ética, disponibilidad de datos, financiamiento y conflictos de interés, información que no se consigna en el documento fuente.

## RESULTADOS

### Preparación universitaria y experiencia temprana

Después de la licenciatura, 30 participantes (71,4 %) no continuaron estudios formales; 10 (23,8 %) alcanzaron una maestría; 1 cursó otra licenciatura y 1 cursó un técnico universitario. Respecto a la contribución de la formación al desarrollo laboral, 16 graduados (38,1 %) se declararon totalmente satisfechos y 10 (23,8 %) satisfechos en gran medida. En contraste, cuatro (9,5 %) la consideraron poco satisfactoria y cinco (11,9 %) señalaron que la pregunta no les aplicaba porque no trabajaban en su campo.

Veinte graduados (47,6 %) trabajaron mientras estudiaban. No obstante, solo seis participantes del total (14,3 %) reportaron experiencia en consultoría turística, hotelería o restauración; siete (16,6 %) trabajaron en educación y siete (16,7 %) en actividades no relacionadas u organizaciones no gubernamentales. La brecha entre el empleo durante los estudios y la experiencia sectorial indica que la simultaneidad entre estudio y trabajo no implica necesariamente un aprendizaje profesional situado.

El financiamiento dependió principalmente de la familia: 29 participantes (69,0 %) recibieron apoyo familiar, seis (14,3 %) financiaron sus estudios mediante trabajo a tiempo parcial y cuatro (9,5 %) con ingresos provenientes de un negocio propio. Ahorros, apoyo de pareja y beca

universitaria representaron un caso cada uno. Esta estructura revela una elevada dependencia de recursos privados del hogar para sostener la trayectoria educativa.

Tabla 1. Indicadores de formación y transición laboral (n = 42)

| Indicador                                            | n  | %    |
|------------------------------------------------------|----|------|
| No continuó estudios después de la licenciatura      | 30 | 71,4 |
| Alcanzó posgrado de maestría                         | 10 | 23,8 |
| Trabajó durante la licenciatura                      | 20 | 47,6 |
| Trabajó en turismo/hotelería durante la licenciatura | 6  | 14,3 |
| Financiamiento familiar de los estudios              | 29 | 69,0 |
| Primer empleo en 1-3 meses                           | 20 | 47,6 |
| Primer empleo después de más de 6 meses              | 9  | 21,4 |
| Nunca había trabajado                                | 5  | 11,9 |

Nota. Elaboración a partir de los datos de la tesis

### Transición al primer empleo y papel de las redes

Veinte graduados (47,6 %) encontraron su primer empleo entre uno y tres meses después de finalizar la carrera; ocho (19,0 %) tardaron entre tres y seis meses; cuatro (9,5 %) entre seis meses y un año; cinco (11,9 %) más de un año; y cinco (11,9 %) no habían trabajado. Por tanto, aunque la moda sugiere una transición relativamente rápida, uno de cada cuatro participantes experimentó una espera prolongada o una ausencia total de experiencia laboral.

La vía relacional dominó el acceso al empleo actual: 29 participantes (69,05 %) señalaron contactos personales o mecanismos relacionales, mientras que seis (14,29 %) accedieron sin contactos previos mediante el envío de currículo, entrevistas o búsqueda en internet; siete no respondieron o no estaban trabajando. El resultado sitúa al capital social como un mecanismo central de inserción y plantea un problema de equidad: la capacidad de acceder a oportunidades puede depender de redes preexistentes más que de procesos públicos de intermediación.

### Posición ocupacional, ingresos y desajuste

Al momento de la encuesta, 22 graduados (52,4 %) tenían empleo permanente, nueve (21,4 %) trabajaban a tiempo parcial, siete (16,7 %) estaban desempleados y cuatro (9,5 %) desarrollaban emprendimientos. En cuanto al campo ocupacional, la docencia de educación media fue la categoría más frecuente (24 %), seguida por hotelería, agencias de viajes y restauración (21 %), no empleo (21 %), administración general (17 %), planificación turística (12 %) y emprendimiento (5 %). La coexistencia de docencia y turismo responde al perfil formativo de la carrera, pero la escasa presencia en ocupaciones turísticas y el peso del desempleo evidencian una absorción sectorial limitada.

Los ingresos también mostraron heterogeneidad. Doce participantes (28,6 %) percibían L 12.382,66 o menos; 20 (47,6 %) se ubicaban entre L 12.382,66 y L 24.765,32; siete (16,7 %) entre L 24.765,32 y L 37.147,98; y tres (7,1 %) superaban L 37.147,98. Entre quienes habían alcanzado maestría, tres permanecían en el rango salarial inferior y tres en el superior. Este patrón no permite establecer causalidad, pero muestra que la credencial de posgrado no se tradujo de manera uniforme en mejores ingresos.

Tabla 2. Situación laboral, área ocupacional e ingreso

| Dimensión         | Categoría                        | %    |
|-------------------|----------------------------------|------|
| Situación laboral | Empleo permanente                | 52,4 |
| Situación laboral | Empleo a tiempo parcial          | 21,4 |
| Situación laboral | Desempleo                        | 16,7 |
| Situación laboral | Emprendimiento                   | 9,5  |
| Área de desempeño | Docencia media                   | 24   |
| Área de desempeño | Hotelería, viajes y restauración | 21   |
| Área de desempeño | Administración general           | 17   |





| Dimensión         | Categoría               | %    |
|-------------------|-------------------------|------|
| Área de desempeño | Planificación turística | 12   |
| Ingreso mensual   | ≤ L 12.382,66           | 28,6 |
| Ingreso mensual   | L 12.382,66-L 24.765,32 | 47,6 |
| Ingreso mensual   | > L 24.765,32           | 23,8 |

Nota. En área de desempeño se omiten “no labora” (21 %) y emprendimiento (5 %) por aparecer ya en situación laboral. Los porcentajes ocupacionales provienen de categorías redondeadas en la tesis.

### Movilidad y desarrollo profesional

Veinticinco graduados (59,5 %) habían tenido entre uno y dos empleos desde su graduación, 12 (28,6 %) entre tres y cuatro, y cinco (11,9 %) más de cuatro. La búsqueda de mejores oportunidades fue calificada como extremadamente importante para abandonar un empleo por el 35,7 %, y la falta de oportunidades de crecimiento profesional recibió esa valoración por el 16,7 %. En cambio, los problemas con compañeros o jefes, las razones de salud, el cierre de empresas y el emprendimiento fueron considerados poco relevantes por la mayoría. Los resultados sugieren que una parte de la movilidad responde a aspiraciones de mejora, aunque el diseño transversal no permite reconstruir la dirección ascendente o descendente de cada cambio.

### Mediación institucional

Las respuestas institucionales identificaron tres estrategias existentes: grupos o chats para divulgar vacantes y capacitación, el Programa de Seguimiento al Graduado (PROSEG) y acciones de comunicación desde la coordinación. Entre las soluciones propuestas aparecieron una bolsa de empleo institucional, mesas de trabajo con empleadores, cursos de especialización, actualización teórico-práctica, promoción del emprendimiento e intercambio con otras instituciones.

Estas medidas muestran que el seguimiento de graduados puede evolucionar de una función informativa a un sistema de inteligencia curricular. Si los datos sobre empleo, pertinencia, salarios y competencias se recopilan periódicamente y se contrastan con los empleadores, la institución puede utilizarlos para revisar asignaturas, prácticas, certificaciones y servicios de orientación.

## DISCUSIÓN

El hallazgo principal es la coexistencia de una inserción inicial relativamente rápida con signos persistentes de desajuste y precariedad. Casi la mitad accedió a su primer empleo en tres meses, pero el 38,1 % se encontraba desempleado o trabajando a tiempo parcial, y solo alrededor de una quinta parte laboraba directamente en hotelería, agencias de viajes o restauración. Por ello, utilizar únicamente el tiempo hasta el primer empleo produciría una lectura optimista e incompleta. La evaluación educativa debe incorporar la calidad, la estabilidad y la relación del empleo con la formación.

La limitada experiencia sectorial adquirida durante los estudios constituye un punto de intervención curricular. Aunque el 47,6 % trabajó durante la licenciatura, apenas el 14,3 % lo hizo en turismo u hostelería. La evidencia previa muestra que las prácticas empresariales y profesionales facilitan la adquisición de competencias y pueden mejorar la transición al empleo (Di Meglio et al., 2019; Rojas et al., 2020; Ruiz et al., 2019). En consecuencia, no basta con incentivar al estudiante a trabajar: se requieren prácticas supervisadas, progresivas, evaluables y vinculadas a resultados de aprendizaje.

El predominio de contactos personales para conseguir empleo coincide con estudios que sitúan las redes como recursos decisivos en la transición universitaria (Fernández & García Álvarez, 2020). Sin embargo, depender de redes privadas puede reforzar las desigualdades de origen. La respuesta educativa no debería intentar eliminar el valor de las redes, sino democratizarlo: ferias sectoriales, mentorías de egresados, prácticas con rotación, portales de vacantes y convenios transparentes pueden convertir el capital social privado en capital institucional accesible.

La concentración en la docencia media debe interpretarse con cautela. Dado que la UPNFM tiene una misión pedagógica y que la carrera incluye una salida educativa, ejercer la docencia no implica necesariamente un empleo ajeno a la formación. No obstante, la menor presencia en el sector turístico puede indicar una capacidad de absorción limitada,



preferencias profesionales o una conexión insuficiente entre el currículo y la industria. Estudios posteriores deberían medir la correspondencia mediante tareas y competencias, no solo por el nombre del cargo.

La distribución salarial cuestiona una lectura lineal de la teoría del capital humano. Tres graduados con maestría permanecían en el rango inferior y tres alcanzaban el rango superior. En un estudio descriptivo con pocos casos no es posible estimar el rendimiento del posgrado, pero la dispersión es compatible con mercados segmentados en los que la credencial interactúa con la experiencia, las redes, la ocupación y el tipo de empleador (Angulo et al., 2012; Beccaria & Groisman, 2015).

Por último, la dependencia del apoyo familiar para financiar la carrera introduce una dimensión de equidad. Si completar los estudios requiere recursos del hogar, los estudiantes con menor respaldo pueden trabajar más horas, retrasar su graduación o abandonarlo. Las becas, prácticas remuneradas y apoyos focalizados son, por tanto, políticas de permanencia y empleabilidad, pues permiten acceder a experiencias formativas de mayor calidad.

Implicaciones para la política y la práctica educativa

Tabla 3. Agenda institucional derivada de los hallazgos

| Hallazgo                                                        | Respuesta educativa                                                | Indicador de seguimiento                                               |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Solo 14,3 % tuvo experiencia sectorial durante la carrera       | Prácticas curriculares progresivas y convenios con empleadores     | % de estudiantes con práctica relacionada y evaluada                   |
| 69,05 % accedió mediante redes o mecanismos relacionales        | Bolsa institucional, mentoría y ferias con reglas transparentes    | % de colocaciones mediadas por la universidad                          |
| 38,1 % estaba desempleado o a tiempo parcial                    | Orientación profesional desde años intermedios y microcredenciales | Empleo estable a 6 y 12 meses                                          |
| 21 % trabajaba directamente en hotelería, viajes o restauración | Consejo sectorial para revisar competencias y oferta académica     | Correspondencia entre tareas, competencias y formación                 |
| Ingresos heterogéneos, incluso entre posgraduados               | Seguimiento longitudinal de calidad del empleo                     | Ingreso, protección, jornada y progresión salarial                     |
| 69 % dependió del apoyo familiar                                | Becas y prácticas remuneradas con criterios de equidad             | Participación de estudiantes vulnerables en experiencias profesionales |

Nota. Propuesta elaborada a partir de la integración de resultados cuantitativos e institucionales.

La agenda propone pasar de acciones aisladas a un ecosistema de transición profesional. El seguimiento de graduados debe conectarse con la revisión curricular y no limitarse a mantener bases de datos de contacto. Un tablero anual de empleo, pertinencia, ingresos, vías de acceso y satisfacción permitiría comparar cohortes y detectar cambios en el sector.

Asimismo, la bolsa de empleo tendría mayor valor si se integrara con orientación, preparación de currículos, simulación de entrevistas, certificaciones breves y retroalimentación de los empleadores. Las mesas sectoriales pueden identificar necesidades emergentes —digitalización de servicios, sostenibilidad, idiomas, comercialización y análisis de datos— y traducirlas en módulos o en resultados de aprendizaje.

El muestreo por bola de nieve, el tamaño de la muestra de 42 participantes y la concentración de respuestas en Tegucigalpa limitan la generalización de los resultados. El diseño transversal no permite determinar la causalidad ni reconstruir la secuencia completa de cada trayectoria. Los datos son autorreportados y algunas categorías de la tesis presentan redondeos o inconsistencias en la rotulación; por esa razón, este artículo conserva los conteos verificables y explicita las agrupaciones utilizadas. La información cualitativa institucional procede de respuestas abiertas cuyo número de informantes no fue especificado en el documento fuente, por lo que se emplea únicamente para contextualizar las propuestas y no para establecer la saturación temática.

CONCLUSIONES

La formación universitaria de los graduados estudiados se traduce en trayectorias heterogéneas. Una parte logra ingresar con rapidez al empleo, pero persisten el desempleo, el trabajo parcial, la concentración salarial en rangos bajos y una presencia limitada en ocupaciones turísticas directas. El acceso depende en gran medida de los contactos, lo



que confirma que la credencial académica opera junto con el capital social y las condiciones segmentadas del mercado.

Desde la perspectiva educativa, el hallazgo más accionable es la brecha entre trabajar durante la licenciatura y adquirir experiencia vinculada al campo profesional. Fortalecer prácticas curriculares relevantes, la intermediación universitaria, el seguimiento longitudinal y la formación continua puede mejorar no solo la velocidad de inserción, sino también la calidad y la equidad de las trayectorias.

El seguimiento de graduados debe concebirse como un dispositivo de evaluación curricular: permite conocer qué competencias se utilizan, dónde se presentan desajustes y qué grupos enfrentan mayores barreras. Convertir esa evidencia en decisiones periódicas ayudaría a la universidad a actuar como un puente efectivo entre la formación, la industria turística y el sistema educativo.

## REFERENCIAS

- Angulo, G. M., Quejada, R., & Contreras, M. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. *Revista de la Educación Superior*, 41(3), 51-66. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602012000300002&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602012000300002&lng=es&tlng=es).
- Armengol Asparó, C. ., Del Arco Bravo, I. ., Gairín Sallán, J. ., Muñoz Moreno, J. L. ., & Rodríguez Gómez, D. . (2019). Prácticas curriculares en la formación universitaria de los futuros profesionales: modelo para la actuación. *Revista Practicum*, 4(1), 19-36. <https://doi.org/10.24310/RevPracticumrep.v4i1.9873>
- Beccaria, L., & Groisman, F. (2015). Informalidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina. *Revista CEPAL*, 117, 127-143. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/162de481-f302-461b-b5d0-4be20d537ce4/content>
- Cirami, L., & Ferrari, L. (2018). ¿Cómo investigar las trayectorias laborales? Revisión bibliográfica sistemática y análisis de los principales enfoques teórico-metodológicos. *Anuario de Investigaciones*, 25, 35-41. <https://www.bivipsi.org/wp-content/uploads/cirami-1.pdf>
- Corica, A., & Alfredo, M. (2021). ¿Afinidad o integralidad? Procesos de inserción laboral de egresados técnicos en Argentina. *Educação & Sociedade*, 42, e230380. <https://doi.org/10.1590/ES.230380>
- Di Meglio, G., Barge-Gil, A., Camiña, E., & Moreno, L. (2019). El impacto de las prácticas en empresas en la inserción laboral: un análisis aplicado a los grados de Economía y Administración y Dirección de Empresas. *Educación XX1*, 22(2), 235-266. <https://doi.org/10.5944/educXX1.22579>
- Fernández, C., & García Álvarez, J. (2020). La inserción laboral de graduados y graduadas a través de los contactos personales. Una propuesta desde la gestión del conocimiento. *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, 32(1), 163-189. <https://doi.org/10.14201/teri.20196>
- Fernández, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, 69(273), 115-150.
- García-Blanco, M., & Cárdenas-Sempértegui, E. (2018). La inserción laboral en la educación superior: la perspectiva latinoamericana. *Educación XX1*, 21(2), 323-347. <https://doi.org/10.5944/educXX1.16209>
- Huechacona, A. P. (2016). La teoría de capital humano como fundamento de un modelo educativo basado en el desarrollo de competencias. *Cultura, Educación y Sociedad*, 7(1), 39-64.
- Muñiz, L. (2012). Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 2(1), 36-65.
- Muñiz, L., Roberti, E., & Deleo, C. (2013). Trayectorias laborales en Argentina: una revisión de estudios cualitativos sobre mujeres y jóvenes. *Laboratorio*, 25, 57-79. [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.8887/pr.8887.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.8887/pr.8887.pdf)
- Pérez Cruz, O., & Pinto Pérez, R. (2020). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), e121. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.732>
- Poy Castro, R. (2010). Efectos del credencialismo y las expectativas sociales sobre el abandono escolar. *Revista de Educación, número extraordinario*, 147-169. <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/revista-de-educacion/numeros-revista-educacion/numeros-antecedentes/2010/re2010/re2010-06.html>
- Roberti, E. (2017). Perspectivas sociológicas en el abordaje de las trayectorias laborales: un análisis sobre los usos, significados y potencialidades de una aproximación controversial. *Sociologías*, 19(45), 300-335. <https://doi.org/10.1590/15174522-019004513>
- Rojas, I. D., Vélez Castañeda, C. K., Durango Marín, J. A., Díaz Peláez, A., & Rodríguez Álvarez, A. F. (2020). Percepción del proceso de formación por competencias y su relación con las prácticas empresariales: un caso de estudio. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 60, 46-68. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n60a4>
- Ruiz, M., Bautista, M., & García-Blanco, M. (2019). Prácticas profesionales y la formación en competencias para la empleabilidad. Contextos Educativos. *Revista de Educación*, 23, 65-82. <https://doi.org/10.18172/con.3560>



- Sabala Moreno, M., Rentería Pérez, E., & Díaz Bambula, F. (2022). Tendencias en la investigación sobre las prácticas profesionales en educación superior: revisión sistemática desde la Psicología Organizacional y del Trabajo. *Psicogente*, 25(47), 1-25. <https://doi.org/10.17081/psico.25.47.4835>
- Spence, M. (2002). La señalización y la estructura informativa de los mercados. *Revista Asturiana de Economía*, 25, 49-94. <https://revistaasturianadeeconomia.org/raepdf/25/P49-94.pdf>
- Vázquez-Rodríguez, A., García-Álvarez, J., & Santos Rego, M. A. (2021). Movilidad internacional y empleabilidad: el impacto en el capital humano y social de la juventud. *Educar*, 57(1), 81-96. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.1185>
- Vela Riera, P. A., Vera Márquez, C. J., Gil Avilez, R. A., & Avilez Merino, R. de L. M. (2022). Bolsa de empleo universitaria y su impacto en las ofertas laborales de las organizaciones. *Revista FAECO Sapiens*, 5(1), 242-250. Recuperado a partir de [https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens/article/view/2819](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/2819)

#### Conflicto de interés

El autor declara que no existe ningún conflicto de intereses que pueda haber influido en el trabajo presentado. No ha recibido financiación que comprometa la objetividad del estudio, ni mantiene vínculos económicos, personales, académicos o institucionales que pudieran sesgar los resultados, interpretaciones o conclusiones del presente artículo.

#### Declaración de autoría

El autor ha realizado todas las tareas necesarias para la concepción, diseño, ejecución, análisis, redacción y revisión del presente trabajo, asumiendo la responsabilidad total del contenido.

