



Satisfacción Empresarial con las Competencias Profesionales de practicantes de la licenciatura en turismo de la Universidad Autónoma de Zacatecas

Edith Hernández Castro,¹ José Roberto González Hernández²

Resumen

Las prácticas profesionales son una herramienta que introduce al estudiante al mundo laboral y facilita la vinculación entre sector productivo, gubernamental y empresarial. El objetivo del presente trabajo consiste en dimensionar el nivel de satisfacción de los empresarios turísticos respecto a las competencias, actitudes y habilidades de los estudiantes de la licenciatura en turismo de la Universidad Autónoma de Zacatecas que realizan prácticas en sus empresas. Para ello, se consultó a empresarios del ramo turístico de la Zona Conurbada Zacatecas-Guadalupe que recibieron estudiantes en su última práctica profesional aplicando un cuestionario en el que se evaluaron las competencias generales y específicas mostradas por los estudiantes durante su estancia, además de la percepción de ahorro que los empresarios experimentan en el caso de contratar a un practicante. Los resultados exponen que los empresarios están satisfechos en un nivel favorable con las competencias en su conjunto; sin embargo, las competencias generales fueron mejor valoradas que las específicas. Se determinó también cuáles son las competencias concretas que requieren de atención y mejora en el programa de estudios de la licenciatura en turismo. Asimismo, el índice de contratación de practicantes en el conjunto de empresas fue de 27.3%, lo que se considera adecuado. Por otro lado, 62.5% de las empresas que contrataron practicantes percibieron un ahorro en capacitación al integrarlos a la empresa lo cual constituye un argumento más para la realización de las prácticas profesionales y para la misma contratación de practicantes. Finalmente, se proponen sugerencias para la licenciatura en turismo, atendiendo para tal efecto los conocimientos, habilidades, actitudes y competencias que según los empresarios requieren los egresados.

Palabras clave: Satisfacción con las competencias, Competencias generales y específicas, Percepción de ahorro en capacitación.

¹ Responsable de Prácticas Profesionales y Servicio Social en la licenciatura en turismo de la Universidad Autónoma de Zacatecas Campus Siglo XXI, México. Correo-e: <ppyss_turismo@uaz.edu.mx>.

² Docente investigador de la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Zacatecas, México. Correo-e: <jrmahoma@gmail.com>.



Introducción

Las Instituciones de Educación Superior, al estar inmersas en un mundo que cambia y evoluciona cada vez más rápido, se enfrentan a nuevos y mayores desafíos para lograr adaptar sus programas y preparar a los estudiantes en las competencias que demandan tales cambios. Una de las estrategias utilizadas es la integración obligatoria de prácticas profesionales (PP en adelante) en los programas de estudio.

La licenciatura en turismo de la Universidad Autónoma de Zacatecas (LT en adelante) tiene implementado el sistema de PP como una herramienta que permite a los estudiantes relacionarse con el sector productivo a partir del tercer semestre, situación que les da la oportunidad de visualizar el campo de trabajo para el área seleccionada de turismo y observar cuáles son las condiciones de trabajo y salariales; sin embargo, la principal razón de las prácticas es que los estudiantes apliquen y refuercen conocimientos que adquieren de manera teórica en el aula obteniendo, a la vez, competencias, habilidades y actitudes de acuerdo al perfil de egreso. Hasta junio de 2017 habían egresado cinco generaciones de la LT, que suman un total de 486 alumnos, y no existían diagnósticos o estudios que permitieran conocer si contaban con los conocimientos, habilidades, actitudes y competencias que los empresarios requieren de los recién egresados en esta área profesional.

El objetivo general del presente trabajo fue determinar el grado de satisfacción de los empresarios que en sus organizaciones han sido receptores de practicantes de la LT de la UAZ en relación a las competencias profesionales generales y específicas mostradas por los estudiantes durante su estancia temporal de prácticas en las empresas. La investigación se centró en analizar la última PP que realizaron los egresados de las cuarta y quinta generaciones de la LT; a través de la evaluación realizada por los responsables de las empresas anfitrionas se examina el cumplimiento de las competencias, habilidades y actitudes que el mercado laboral requiere de los profesionales en turismo y si estas influyen en la posibilidad de contratación del practicante. Esto último se estima a partir de la percepción de ahorro en los costos de capacitación al contratar a los practicantes. La percepción de ahorro en capacitación implicaría que las PP y las competencias mostradas por los practicantes durante ellas son un elemento decisivo para hacer a los alumnos más empleables.

Revisión de Literatura

Las competencias y las prácticas profesionales

Según Alejandro Mota, una competencia “es la posesión y desarrollo de conocimientos, destrezas y actitudes que permiten al sujeto que las posee, desarrollar actividades en su área profesional y adaptarse a nuevas situaciones, así como transferir, si es necesario, conocimientos, habilidades y actitudes a áreas profesionales



próximas” (2011: 5). De acuerdo con Pardo y Luna (2007: 181), “la formación de las personas consiste en modificar o desarrollar competencias mediante la experiencia o el estudio, aplicando un esfuerzo sistemático y planificado con el fin de conseguir una determinada capacitación del colectivo destinatario”. Estos autores ofrecen una descripción del concepto de competencia, considerándolo como la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren para desarrollar una determinada función de manera adecuada. Pero las funciones a desempeñar por quienes reciben educación profesional son muy variadas, por lo que es necesario hacer desagregaciones teóricas de las competencias requeridas. De acuerdo con Mota (2011: 6) las competencias se pueden clasificar en Genéricas, las comunes a todos los programas educativos y que buscan promover el desarrollo humano, así como la adquisición de habilidades del lenguaje y destrezas computacionales; las Específicas de la familia, que constituyen el sustento teórico-metodológico que caracteriza a una familia de carreras y proporcionan las bases para la empleabilidad y movilidad; y las Específicas del área de aplicación que definen las áreas de aplicación que responden a necesidades específicas de cada sector productivo o región.

Para que un practicante o egresado de educación superior adquiera competencias, requiere una formación integral que incluya el desarrollo de habilidades, actitudes y conocimientos que le abran las puertas a las organizaciones productivas o al desarrollo de proyectos empresariales propios. En ese sentido, se han utilizado las PP como desarrolladoras de competencias a nivel educación profesional.

De acuerdo con el Instituto Politécnico Nacional, “las prácticas profesionales constituyen un ejercicio guiado y supervisado donde se ponen en juego los conocimientos adquiridos durante el proceso formativo del estudiante. Permiten concretar teorías aplicándolas a situaciones problemáticas reales” (IPN, 2017: 1). Según Contreras (2010), las prácticas profesionales se establecen como un eje de formación que ofrece al estudiante oportunidades de observar, simular, experimentar, comprobar e innovar en el ambiente real de trabajo, facilitando los procesos de reflexión, criticidad y solución de problemas. En ese sentido, las prácticas profesionales tienen una función de aprendizaje que permite al estudiante aplicar los conocimientos y técnicas adquiridos en el aula en el transcurso de su formación universitaria.

Formar a un trabajador o, en este caso un practicante, se refiere a 1) ampliar los conocimientos que le den un rendimiento deseado al saber qué debe hacer y cómo hacerlo, 2) desarrollar habilidades, en especial las sociales y de comunicación, que influyen en la productividad del saber hacer, y 3) el manejo de actitudes y comportamientos íntimamente relacionados con la motivación, el querer hacer las cosas (Pardo y Luna, 2007: 182).



Estudios de seguimiento a egresados

La satisfacción de los empleadores con el desempeño de egresados de nivel profesional ha sido medida de forma constante en distintas instituciones y con diferentes motivos. Son los estudios de seguimiento de egresados el instrumento utilizado para evaluar la empleabilidad de los estudiantes y la concordancia de las competencias aprendidas con las necesidades de sector productivo. Sin embargo, existen pocos estudios que evalúen si las PP cumplen con sus objetivos y mejoran la contratación de los estudiantes que las realizan. Por ello, gran parte de la revisión de literatura se centra en evaluaciones no alumnos que han realizado PP sino de egresados.

Existen evaluaciones a nivel internacional (López y Montañez , 2003; Universidad de Jaén, 2013; Del Barrio , Sánchez, Doña, Luke, e Ibañez , 2014) y nacional (Universidad Autónoma Metropolitana, 2005; Subdirección de Estudios para el Desarrollo de la UACJ, 2006; ITESM, 2008; Fuentes, Blake y Rivas, 2012) de egresados de turismo o de otras disciplinas que no necesariamente se centran en la evaluación de competencias por parte de los empleadores sino desde la perspectiva de los egresados, revisando además aspectos como la vinculación empresa-universidad, evaluación de la currícula por parte de los exalumnos, determinación de periodos de la primer contratación, etcétera. Entre los pocos estudios nacionales que incorporan la evaluación empresarial sobre las competencias de los egresados están los realizados por Hernández, Chong y Badía (2010) en la Universidad del Estado de México para egresados del área de Historia y por Reaza, Ávila, Torres, y Jiménez (2012) en la Universidad Autónoma de Chihuahua para todas las disciplinas.

Como antecedente cercano al presente trabajo se encuentra el realizado por Fernández (2016), que se centró principalmente en conocer la vida profesional del estudiante después de egresar de la licenciatura, además de determinar lo que requiere el mercado laboral de los egresados de turismo desde el punto de vista del estudiante. El estudio concluye que las PP son de mucha ayuda como experiencia y que es necesario el inglés mínimo en un nivel medio.

Empleo en turismo y profesionales del área

En 2013, el sector turismo en México ofreció 3.2 millones de empleos directos, en giros como agencias de viajes, hoteles, líneas aéreas y otros servicios turísticos; sin embargo, sólo 10% de estos puestos requieren de profesionales graduados de alguna licenciatura y 1 o 2% exigen que tengan LT o carreras afines; como consecuencia, hay un índice de desempleo alto considerando que al año egresan más de 90 000 profesionales del turismo. El principal problema es la falta de vinculación entre la Universidad y la industria del turismo, ya que cientos de egresados de LT o carreras afines compiten por uno de los tres o cuatro puestos gerenciales de las unidades económicas turísticas. El gobierno mexicano busca revertir esta situación a través de la



Secretaría de Turismo al impartir cursos propedéuticos en turismo y gastronomía, lo que motiva diseñar programas que combinen la formación teórica con la práctica y mejorar la enseñanza en cuanto a tecnologías de información, idiomas y trabajo en el contexto internacional (Universia México, 2014).

Las prácticas profesionales en la Licenciatura en Turismo de la UAZ

El plan de estudios de la LT se basa en el modelo académico UAZ Siglo XXI, el cual está centrado en el alumno, el aprendizaje y la flexibilidad de planes y programas de estudio, con la capacidad de integración en un contexto internacional y multicultural. Las PP son una parte del universo de actividades que coordina la vinculación de una Universidad; éstas deben ser analizadas para obtener información para la mejora continua, en tanto el seguimiento de egresados como elemento clave de la vinculación universitaria aporta la metodología para realizar la investigación de la inserción laboral de los practicantes profesionales basadas en las competencias que necesita desarrollar un estudiante de la LT para que al egresar pueda incorporarse a la vida laboral. En la LT las PP tienen como finalidad complementar el conocimiento teórico adquirido en el aula con la aplicación del conocimiento a situaciones reales de la vida laboral ya sea visitando lugares relacionados al turismo, la investigación turística o la simulación de situaciones en laboratorios, además de participar como un colaborador más en empresas o institución relacionada con el turismo. Actualmente, se piden 1440 horas de prácticas con enfoque en la profesionalización, divididas en tres partes de 480 horas cada una (Hernández, 2018).

Teorías relacionadas con los motivos de contratación de personal

La teoría del capital humano inicia con Adam Smith, quien planteaba que un hombre educado era como una máquina, “en tanto que el trabajo que él aprendía a desempeñar le retornaría los gastos de su aprendizaje, y que la diferencia entre los salarios de un trabajador adiestrado y de un trabajador común estaba cimentada bajo ese principio” (Navarro, 2003: 12 citado en UABCS, 2013). Theodore Schultz, en 1959, planteaba que la diferencia de salarios de los trabajadores correspondía con el grado de educación. Bajo esta perspectiva, los capitalistas consideran a la educación como una inversión y obtienen la ganancia que su trabajo produce; por lo tanto, las malas inversiones en educación y salud repercuten en bajos salarios o bajos niveles de contratación. De esta forma, la educación se convirtió en un medio para lograr una mejor distribución de las oportunidades ocupacionales (UABCS, 2013).

Dentro de la teoría del capital humano, su derivada, la teoría de competencia por puestos de trabajo aprecia que la competencia salarial es la fuerza impulsora del mercado de trabajo. Da por sentado que las personas acuden al mercado laboral con un conjunto definido previo de cualificaciones y que luego compiten unas con otras sobre la base de los salarios. La mayoría de las habilidades adquiridas por los trabajadores



se da en el empleo, el principal problema es elegir y entrenar a los trabajadores para que generen la productividad deseada con la menor inversión en costos de capacitación (Thurow, 1972). Según Justiniano (2006), las empresas eligen a personas que tienen estudios, de preferencia afines al puesto a ocupar, porque les disminuyen los gastos de capacitación o formación. En este tenor, la educación es un instrumento para las empresas, pues seleccionan personal basándose en el criterio de la generación del menor costo de adiestramiento. Para un empleador, elegir a sus trabajadores es complicado al no contar con información directa acerca de formación; elige a sus trabajadores basándose en variables observables, principalmente en el nivel educativo y la experiencia laboral. Ambos aspectos representan un elemento fundamental para la contratación porque permiten una disminución de los costos formativos en la empresa.

Entre las implicaciones que para este trabajo tiene la anterior perspectiva teórica está la afirmación de que los empleadores pretenden reducir en lo posible los costos de integración de los empleados para obtener mayor rentabilidad. Entonces, la pregunta consiste en saber si las PP constituirían un medio para integrar personal capacitado a las empresas a costo muy bajo o nulo y si esta percepción de ahorro es clave para incrementar la probabilidad de emplearse formalmente en la organización en la que el estudiante realiza prácticas profesionales.

Materiales y Métodos

A partir de la revisión de literatura se establecieron las siguientes variables del trabajo punto de arranque del diseño de investigación: a) Por un lado, el nivel de las competencias que tiene un practicante de educación superior; el cual puede ser evaluado desde la perspectiva de los empleadores mediante una encuesta de satisfacción con las competencias mostradas durante las prácticas profesionales de los estudiantes, y b) La percepción de ahorro en costos de integración (entrenamiento y capacitación) que tienen los empleadores al contratar a un egresado que realizó prácticas profesionales.

Estas variables permitieron establecer las hipótesis que guiaron la realización del presente trabajo y que fueron:

1) El nivel de satisfacción percibida de las empresas anfitrionas sobre las competencias mostradas por los practicantes de la LT es, al menos, favorable, lo que significa que las competencias son valoradas mínimamente como parcialmente satisfactorias.

2) Desde la percepción de las empresas anfitrionas las competencias específicas de la profesión de la LT mostradas por los practicantes tienen mayor nivel de satisfacción que las competencias generales.

3) La mayoría de las empresas que contrataron practicantes de la LT perciben que con tal contratación se generó un ahorro en los costos de capacitación de la empresa.



Para contrastarlas, se planificó un diseño de investigación de naturaleza mixta, documental y de campo; empírica, no experimental con un marco temporal transversal y que utiliza fuentes tanto secundarias como primarias. El alcance de este trabajo es descriptivo, utilizando primordialmente un enfoque cuantitativo aplicando un cuestionario estructurado. La elaboración del cuestionario se basó en el análisis de estudios de seguimiento de egresados realizados previamente por diferentes instituciones de educación superior, tanto en México como en el extranjero. La revisión de literatura arrojó una matriz con la información de competencias, actitudes y habilidades deseables en un egresado profesional en turismo.

El cuestionario se conformó de tres secciones con preguntas de diferente naturaleza. La primera sección se dedicó a definir el perfil de la empresa encuestada; la segunda, a la evaluación del nivel de satisfacción sobre las competencias generales y específicas de los practicantes; la tercera, a la determinación de la percepción de ahorro en costos de integración debido a la contratación de practicantes. La evaluación de la satisfacción sobre las competencias de los practicantes se realizó mediante la aplicación de 39 ítems medidos con escala tipo Likert de cinco niveles (1-5) donde el número superior constituía el nivel más alto de satisfacción. Del total de ítems, 26 evalúan las competencias generales agrupados en 6 subgrupos de competencias y los restantes 13 ítems —también agrupados en seis subgrupos— se orientan a medir la satisfacción en cuanto a las competencias específicas del LT. Los niveles resultantes de satisfacción por subgrupos y tipos de competencias se establecieron como sigue: nivel Totalmente Desfavorable (puntaje de 1-1.99), nivel Desfavorable (2-2.99), Favorable (3-3.99) y Muy Favorable (4 - 5).

La investigación se limitó a empresas de la zona conurbada Zacatecas-Guadalupe que recibieron a estudiantes que realizaron la última práctica profesional de la LT y que ya hubieran concluido íntegramente el plan de estudios. Dichos practicantes corresponden a egresados de la cuarta y quinta generación del programa de LT. El número final de empresas de las que se obtuvo información fue de 22, siete del ramo hotelero, ocho restaurantes, tres agencias de viajes y cuatro de otros giros relacionados.

En el análisis de resultados se utilizaron únicamente estadísticos descriptivos, principalmente frecuencias absolutas y relativas, así como media, mediana y desviación estándar. Para probar la diferencia entre medias de las calificaciones de competencias generales y específicas se utilizó la prueba de rangos con signo de Wilcoxon, probando antes la normalidad de las distribuciones mediante la prueba de Shapiro-Wilk.

Resultados

En primer lugar, sobre el nivel de satisfacción con las competencias de los practicantes de la LT se obtuvo una puntuación general promedio de 3.97 en una escala de 1 a 5, con una desviación estándar de 1.03 y una mediana de 4. Los empresarios encuestados están satisfechos con las competencias mostradas por los estudiantes; la puntuación acerca más a la percepción de muy satisfechos, lo que habla de la preparación



adecuada de los estudiantes y de su disposición general para el trabajo; aunque hubiera elementos de insatisfacción particulares por parte de las empresas receptoras estos son pocos y no influyen en la percepción general de satisfacción.

Considerando la diferenciación entre competencias Generales y competencias Específicas de la LT, en tanto que 60% de los puntajes se ubican en los niveles “muy satisfecho” y “totalmente satisfecho” con las competencias específicas, 72.7% de las valoraciones de las competencias generales se muestran dentro de esa alta satisfacción. Además, las competencias generales obtuvieron mayor puntuación que las competencias específicas (un promedio de 4.11 contra 3.70) y una menor variación en sus respuestas (desviación estándar de 1.01 en las generales y de 1.04 en las específicas), aunque la mediana fue idéntica (4). Esta diferencia se mostró estadísticamente significativa al aplicar la prueba de Wilcoxon a un valor de 0.05. Ello podría significar que durante las prácticas estudiantiles se manifiestan habilidades, actitudes y valores generales muy adecuados, pero en lo que se refiere a habilidades profesionales esperadas más concretas, como capacidad de planificación, supervisión, evaluación o control de las actividades asignadas, la percepción de los encuestados es de menor satisfacción. Esto es un foco de atención en cuanto a la preparación técnica y humana específica de la profesión que poseen los estudiantes en los grados en que se hacen las prácticas.

En el grupo de competencias generales destacan por su alto puntaje las dimensiones “valores y actitud”, que se compone de las competencias de lealtad, responsabilidad, compromiso, respeto y honradez y “competencias de gestión de personal”, que integran la disposición, adaptación, creatividad y capacidad de innovación, trabajo autónomo, eficiencia, autocontrol y confianza en sí mismo, imagen personal e iniciativa. Competencias generales con menor puntuación obtenida es la de “competencias cognitivas”, análisis y resolución de problemas, capacidad de tomar decisiones y capacidad para generar nuevas ideas y soluciones y las “competencias instrumentales” como el dominio del inglés, habilidades comunicativas y uso de herramientas informáticas.

Entre las competencias específicas destaca la dimensión “ejecución”, que integra habilidades como ejecutar adecuadamente las políticas de la empresa y diseñar estrategias para prevenir efectos negativos de la empresa. La dimensión con menor calificación de las competencias específicas es la de “formación y adiestramiento”; en ella se plasman actividades que muy probablemente no se hayan puesto en ejercicio por la misma condición de temporalidad de los practicantes y porque muchas veces no les competería realizarlas y demostrar su capacidad; corresponden a diseñar cursos de información, concientización y actualización turística y brindar información para la elaboración de cursos de cultura turística.

Considerando ahora el asunto de la probabilidad de contratación de los practicantes, *de las 22 empresas analizadas*, 63.6% contrataron practicantes y de estas 64.3% consideró, explícita o tácitamente,



que sí hay un ahorro al emplear a un practicante (tácitamente lo hacían al no considerar necesario capacitar al contratar a un practicante). El principal motivo que genera percepción de ahorro en los empresarios es que durante la práctica profesional adquirieron conocimientos y habilidades para realizar el trabajo para el cual es contratado, seguido por el argumento de que el practicante fue capacitado al ingresar como practicante y en tercer lugar porque el practicante aprende durante el desarrollo del trabajo. Los resultados apoyaron la aceptación de las hipótesis 1 y 3, en tanto que la hipótesis 2 fue rechazada en los términos en que se estableció.

Conclusiones

Los resultados que arroja esta investigación son favorables para la LT, ya que 27.3% de los estudiantes que realizan prácticas profesionales en este tipo de empresas son contratados como trabajadores regulares. Si se toman como referentes los resultados que ofrece la empresa Page Group a través de la revista *Emol Economía* (2016), que estima que 20% de los estudiantes que realizan prácticas profesionales obtienen oferta de trabajo en los mismos espacios donde realizan dichas prácticas, entonces la oferta de trabajo para los practicantes de la LT supera esa expectativa.

Un resultado inesperado que le dio mayor nivel de satisfacción a las competencias generales sobre las específicas es que la competencia general “Valores y Actitud” de los practicantes y egresados de la LT le ofrece a la empresa confianza de que realizarán el trabajo que se les encomiende. De hecho, se considera que con el tiempo van a dominar las competencias específicas; en cambio, una persona con una actitud negativa o mala difícilmente estará dispuesta a desarrollar las competencias que la empresa requiere. Entre las competencias que dejan poco o nada satisfechos a las empresas receptoras de estudiantes sobresale dominio del inglés. Esta competencia se considera básica y la debilidad de los practicantes en ella no se justifica. Al parecer, los estudiantes se preparan para aprobar el examen TOEFL y no para dominar el idioma, por lo que es indispensable incluirlo nuevamente en el plan de estudios y solicitar un porcentaje de conocimiento del mismo como perfil de ingreso a la LT, además de integrar en la currícula materias impartidas en inglés que familiaricen al estudiante con tecnicismos propios de la profesión.

Aunque un porcentaje alto de las empresas que contrataron a practicantes considera que ahorró en la capacitación al contratarlos como trabajadores, no es el factor determinante para la contratación; las empresas consideran a los practicantes como una fuente de reclutamiento para quedarse con las personas que demuestran más interés y mejor actitud; a la práctica profesional la consideran como la inducción al trabajo, lo que permite que el futuro trabajador aprenda en la práctica y le da una ventaja a un practicante sobre una persona externa que solicita empleo cuando la empresa, al quedarse con alguien que ya sabe cómo trabajar, que ya está probado su trabajo y le va a ahorrar la capacitación de alguien más. Por lo tanto, el



ahorro en costos de capacitación influye en la decisión de contratar, aunque hay otros factores también decisivos.

Con base en estos resultados, pueden externarse algunas recomendaciones: a) generar una vinculación más cercana con empresarios para determinar exactamente cuáles son las competencias que cada sector turístico requiere de los egresados de turismo; b) comparar las competencias que el mercado laboral solicita de los egresados con el perfil de egreso y el plan de estudios actual con el objeto de definir la mejor estrategia a seguir para que los estudiantes obtengan competencias; c) analizar los tiempos, números de horas y procedimientos de las prácticas profesionales para que éstas se lleven en tiempos preestablecidos por la LT con procedimientos de control del estudiante y del tutor responsable del seguimiento; d) que la última práctica profesional la realicen al concluir el último semestre, cuando tienen mayor maduración y se reflejará en su desempeño y, al no ser ya estudiantes con carga académica completa, se les permitiría una mayor permanencia en las empresas contribuyendo a solucionar el problema de horario. Todo ello les dará a los practicantes de la LT una mayor posibilidad de ser contratados.

Referencias

- Contreras, A. (2010). Lo Problemático y la Fundamentación Teorética de la Práctica Profesional Docente. *Laurus, Revista de Educación* (32), 1-25. Recuperado el 16 de junio de 2017 de <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/laurus/article/view/5108/2633>
- Del Barrio, S., Sánchez, J., Doña, L., Luke, T., e Ibañez, J. (2014). Estudio de Egresados de la Universidad de Granada. Granada: Universidad de Granada. Recuperado el 17 de 06 de 17, de <http://marketing.ugr.es/encuesta/docs/informe.pdf>
- Emol Economía. (20 de octubre de 2016). Práctica Profesional: Uno de cada cinco estudiantes se queda trabajando en la empresa. *Emol Economía*. Recuperado el 19 de junio de 2017 de <http://www.emol.com/noticias/Economia/2016/10/20/827427/Uno-de-cada-cinco-practicantes-se-queda-en-el-puesto-de-trabajo-en-la-misma-empresa.html>
- Fernández, A. (2016). Seguimiento de Egresados de la Licenciatura en Turismo de la Universidad Autónoma de Zacatecas primera, segunda y tercera generación. Tesina de Licenciatura en Turismo de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Zacatecas: UAZ.
- Fuentes, J., Blake, K., y Rivas, I. (2012). Programa institucional de seguimiento de egresados de la Universidad Autónoma de Baja California Sur (PRISE). Recuperado el 08 de junio de 2017 de http://www.uabcs.mx/secciones/contenido_pagina/279/792/Direcci%C3%B3n%20de%20Docencia%20e%20Investigaci%C3%B3n%20Educativa



- Hernández, R., Chong, M., y Badía, G. (2010). Un acercamiento a los empleadores de egresados de historia: caso UAEMEX. Ponencia presentada en el X Congreso Nacional de Investigación Educativa 2009. Veracruz, México. Recuperado el 19 de junio de 2017 de http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_10/ponencias/0093-F.pdf
- Hernández, E. (2018). Manual de Procedimientos de Prácticas Profesionales de la Lic en Turismo de la UAZ (mimeo). Zacatecas: UAZ.
- Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey [ITESM]. (2008). Resultados Generales del Estudios de Seguimiento de Egresados. Monterrey: ITESM.
- Instituto Politécnico Nacional [IPN]. (2017). Prácticas profesionales. Recuperado el 20 de abril de 2017, de <http://www.upiicsa.ipn.mx/Egresados/Paginas/Practicas-Profesionales.aspx>
- Justiniano, M. (2006). La inserción laboral de los profesionales graduados en ciencias de la educación. Tesis de doctorado del área de Ciencias de la Educación de la Universidad de Barcelona. Recuperado el 23 de junio de 2017 de <http://www.tdx.cat/handle/10803/2350>
- López, J., y Montañez, J. (2003). Cómo se obtiene la opinión de los empleadores. En J. Vidal. Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios (137-146). Salamanca España: Universidad de León. Recuperado el 22 de 05 de 17, de <http://sid.usal.es/idocs/f8/fdo7238/estudio.pdf>
- Mota, A. (2011). El nuevo enfoque de los programas educativos por competencias. Durango. México: Universidad Autónoma de Durango.
- Pardo, M., y Luna, R. (2007). Recursos Humanos para Turismo (mimeo). Madrid: Imprenta Fareseo S.A.
- Reaza, S., Ávila, L., Torres, M., y Jiménez, J. (2012). Estudio de satisfacción de egresados y empleadores UACH. Chihuahua: UACH.
- Subdirección de estudios para el desarrollo de la UACJ. (2006). Metodología del programa Estudio de Egresados UACJ. Ciudad Juárez: UACJ.
- Thurow, L. (1972). Education and Economic Equality. *The Public Interest*, (28), 66-81.
- Universia México. (12 de mayo de 2014). Carrera en Turismo: Muchos egresados, pero pocos puestos de empleo. Universia México. Recuperado el 19 de junio de 2017 de <http://noticias.universia.net.mx/actualidad/noticia/2014/05/12/1096376/carrera-turismo-egresados-pocos-puestos-empleo.html>
- Universidad Autónoma de Baja California Sur [UABCS]. (2013). Programa Institucional de Opinión de Empleadores de la Universidad de Baja California Sur. La Paz, Baja California Sur, México: UABCS. Recuperado el 20 de junio de 2017 de Universidad Autónoma Metropolitana [UAM].



(2005). Estudio de Seguimiento de Egresados generación 1997 y 2002. Cd. México: UAM. Recuperado el 27 de abril de 2017 de

Universidad de Jaén. (2013). Estudio de la inserción laboral de los/as titulados/as de la Universidad de Jaén. Recuperado el 08 de junio de 2017 de <https://www10.ujaen.es/sites/default/files/users/antiguosalumnos/informes/Informe%20Egresados%20UJA%202013.pdf>