

# Impacto de las estadías en la profesionalización del turismo. Caso Universidad Tecnológica de Nayarit

**Erika Soto González**

Universidad Tecnológica de Nayarit

[erika.soto@utnay.edu.mx](mailto:erika.soto@utnay.edu.mx)

**José Ulises Ríos Arteaga**

Universidad Tecnológica de Nayarit

[julisesrios.a1@gmail.com](mailto:julisesrios.a1@gmail.com)

**Raúl Eugenio Téllez Gamma**

Universidad Tecnológica de Nayarit

[raul.tellez@utnay.edu.mx](mailto:raul.tellez@utnay.edu.mx)

## Resumen

El dinamismo de la actividad turística demanda la actualización de los planes y programas de estudio, por lo que las universidades tecnológicas realizan adecuaciones curriculares, para ello se reúnen docentes, directivos y empresarios con la finalidad de definir la pertinencia y el impacto de los programas académicos de Turismo para impulsar el desarrollo del entorno y la región.

En este sentido se contempla un proceso de estadía, denominado en otros modelos educativos prácticas profesionales o residencia profesional.

En esta investigación aplicada se parte del supuesto de que el alumno busca desarrollar su estadía en las empresas de prestigio o en grandes cadenas hoteleras, por la idea de que allí aprenderán más y por el valor curricular que esta experiencia laboral genera, en contraste rechazan la idea de realizar su estadía en empresas pequeñas o locales.

En términos concretos se busca visualizar el nivel de compromiso del empresario en la profesionalización del Turismo.

### Abstract

Overview the dynamism of tourism demand the updating of plans and programs of study, so the technological universities carried out adaptations curricular, so teachers, managers and entrepreneurs gather in order to define the relevance and impact of academic programs of tourism to boost the development of the environment and the region.

In this way referred to a process of practice, called on other professional practice educational models or professional residence.

In this research are based on the assumption that the student seeks to develop your practice in prestigious companies or in large hotel chains, the idea that there will learn more and the curricular value generated by this experience, in contrast they reject the idea of staying in small businesses or local.

In concrete terms seeks to visualize the level of commitment of the entrepreneur in the professionalization of tourism.

**Palabras clave / Key words:** Alumno, Estadía, Empresario, Profesionalización, Turismo. Student, Practice, Businessman, Professionalization, Tourism.

---

### Introducción

Las universidades tecnológicas realizan adecuaciones curriculares para dar respuesta al dinamismo de la actividad turística que demanda la actualización de los planes y programas de estudio.

En este sentido se contempla un proceso de estadía, denominado en otros modelos educativos prácticas profesionales o residencia profesional. TSU es un modelo intensivo formado de seis cuatrimestres en el que el sexto, que corresponde alrededor del 17% de la carga curricular, se refiere a la puesta en marcha de

las competencias adquiridas en un espacio práctico que convierten a la empresa en una extensión de la universidad, porque es allí a donde llegan a culminar su formación, pero inicialmente la estancia según Ruíz Larraguivell y la Coordinación General de Universidades Tecnológicas (CGUT), era para coadyuvar a la empleabilidad de los jóvenes vulnerables a los cuales va dedicada este sistema de universidades.

En estudios anteriores se explica el beneficio de las estadías en una situación de egresados, en otro supuesto se visualiza su impacto en favorecer el índice de empleabilidad, a la vez con esta investigación aplicada se busca entender a la otra parte, al empresario y desde su perspectiva el impacto que tienen las estadías para que el estudiante se convierta en un profesional del Turismo.

En términos concretos se busca visualizar el nivel de compromiso del empresario en la profesionalización del Turismo, que puede ir desde el desarrollo profesional del alumno hasta el deseo de mano de obra gratuita para reducir sus costos.

### **Antecedentes**

Estela Ruiz Larraguivell en su investigación sobre efectos de las estadías en las empresas en la formación de los técnicos superiores universitarios en su búsqueda por estrategias para superar la exclusión social expresa que los TSU que entrevistó han declarado experimentar en el cumplimiento de su trabajo, destacaron la importancia que tienen las estadías dentro del plan de estudios de las UT, en la adquisición de habilidades y capacidades útiles en el desempeño ocupacional. Esta revelación sobre los efectos de las estadías en la empleabilidad de los TSU, ha dado lugar a una nueva vertiente de la investigación que requiere de ser estudiada con detenimiento, en tanto que a manera de suposición, las estadías parecen proveer de “herramientas” sociales y técnicas que son claves para la incorporación exitosa al empleo y el desenvolvimiento ocupacional eficiente que asegure satisfacciones y posibilidades de movilidad laboral y social al TSU.

La actualización de planes y programas de estudio parte de la implementación de una metodología denominada Análisis Situacional del Trabajo (AST) el cual se realiza a través de mesas de trabajo integradas por empresarios del sector turístico, docentes, directivos de la institución con el objetivo de detectar las necesidades de formación y profesionalización del sector.

El AST, (CINTERFOR 2001) como se conoce, es un instrumento que utiliza la metodología del Análisis Funcional, en lo que se refiere a determinar el propósito principal o clave de todo el programa, desagregando cada una de sus funciones, así como las sub funciones hasta llegar al elemento de competencia que es precisamente el sujeto de evaluación en la certificación de la norma correspondiente.

La finalidad del AST es construir un modelo curricular formal para el sistema educativo, mientras que el análisis funcional sirve básicamente al mercado laboral.

Los planes de estudios están diseñados para cumplir sus competencias en 2 años, de manera presencial distribuidos en 6 cuatrimestres considerando el último como el periodo de estadías. (CGUT, 2000)

En referencia al diseño de los planes y programas de estudio, se realizan reuniones nacionales de directores y docentes convocadas por la Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas y se integran todos los estudios de AST mediante una metodología que parte de las necesidades de los diferentes entornos y permite el diseño de las competencias a alcanzar.

Enseguida se determinan las competencias generales y específicas, los conocimientos y saberes, así como las normas y herramientas que requieren los sectores productivos que dominen los egresados. Finalmente se diseña el mapa curricular y se procede al desarrollo de asignaturas que se revisan y validan por todo el comité nacional; lo anterior cuidando el cumplimiento de competencias y objetivos demandados por los empresarios y autoridades de la disciplina del turismo.

*“La pertinencia de la educación superior debe evaluarse en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que éstas hacen” (UNESCO, 1998).*

El modelo de las universidades tecnológicas basado en una ponderación de mayor práctica que teoría fortalece la formación integral de los estudiantes a través de la distribución de los contenidos del plan de estudios, los programas de asignatura, cuidando la congruencia entre los contenidos y el objetivo general de las mismas, su continuidad, su interrelación y la actualidad de sus objetivos.

El perfil de egreso está diseñado en función al alcance de competencias profesionales establecidas de manera genérica y específica para las áreas de aplicación; así como también se orienta a los diferentes escenarios de actuación en los que tendrá oportunidad de desempeñarse el egresado.

Cabe resaltar que los objetivos de los planes de estudio de Turismo son viables y apegados al estudio de Análisis Situacional del Trabajo (AST) efectuado por la Universidad Tecnológica de Nayarit con representantes del sector productivo, docentes y directivos, para determinar las funciones necesarias que debe incluir el programa de formación para las nuevas generaciones dedicadas a la prestación de servicios turísticos, así como la aplicación de los avances tecnológicos.

Para su cumplimiento, se hace necesario desarrollar una estadía, la cual se define como un periodo formativo en el cual el alumno, durante el último cuatrimestre, permanece de tiempo completo en una empresa o en una organización pública o privada, bajo la tutela de uno de sus integrantes (asesor empresarial), y contando con la asesoría de la Universidad (asesor académico), donde desarrollará un proyecto que se traduzca en una aportación de mejora a la misma.

Está establecido en el mapa curricular de Turismo que el alumno deberá cubrir 525 horas, las cuales también serán consideradas al mismo tiempo como servicio social. Este periodo de aprendizaje en la

empresa es denominada en otros modelos educativos como prácticas profesionales o residencia profesional.

La Estadía tiene como propósito que el alumno ponga en práctica los conocimientos teórico-prácticos que adquirió durante los primeros cinco cuatrimestres cursados en la Universidad.

A la vez se valida el cumplimiento de los objetivos del Programa Educativo (PE) mediante mecanismos como el resultado de encuestas aplicadas a empleadores; así como evaluaciones periódicas que los empresarios tienen oportunidad de ejercer durante los procesos de estadías de los alumnos en las empresas.

Durante este proceso los alumnos reciben asesoría por parte del asesor académico, otorgando un seguimiento continuo de los avances de su memoria o tesina de Estadías, además se realiza una evaluación empresarial y académica que mide a los estudiantes en aspectos tales como: actitudes, conocimientos, habilidades y avances del desarrollo del proyecto.

Al término de la Estadía, el alumno presentará de manera digital el desarrollo y resultado de su memoria de Estadía, documento con el cual obtendrá su Título de Técnico Superior Universitario. Lo anterior se encuentra establecido en el procedimiento de estadías del Sistema de Gestión de la Calidad de la Universidad Tecnológica de Nayarit.

Al finalizar el proceso de Estadías en las empresas, los alumnos llenan una encuesta de satisfacción a egresados en donde emiten una ponderación sobre los siguientes aspectos: atención y apoyo del asesor en el proyecto de estadías y cómo considera que la estadía complementó su preparación para el mercado laboral.

El método para evaluar el proceso de estadías y servicio social que los alumnos desempeñan en el sexto cuatrimestre de su carrera, se lleva a cabo por medio de diferentes estrategias, una de ellas es una evaluación emitida por escrito, en donde un asesor académico por parte de la institución y un asesor empresarial por parte de la empresa, otorgan un juicio de valor sobre 7 diferentes criterios que se observan durante el desempeño que el alumno realiza. Dicha evaluación se realiza en dos periodos, una a la mitad del proceso, para en caso de ser necesario se tomen acciones correctivas o de mejora, y la otra al final del mismo. Otra estrategia para garantizar el cumplimiento del objetivo de estadía, es el seguimiento vía email, entrevistas personales y/o telefónicas, que efectúa el asesor académico directamente en la empresa donde el alumno se encuentre realizando su estadía.

Otro aspecto que complementa la evaluación es la memoria y proyecto de mejora para la empresa donde desarrolló su estadía, con lo cual es evaluado también su desempeño.

Para el seguimiento de la trayectoria escolar de los alumnos, el departamento de Servicios Escolares de esta institución cuenta con una base de datos que contiene los elementos que permiten llevarlo a cabo.

### **Metodología**

En esta investigación aplicada se parte del supuesto de que el alumno busca desarrollar su estadía en las empresas de prestigio o en grandes cadenas hoteleras, por la idea de que allí aprenderán más y por el valor curricular que esta experiencia laboral genera, en contraste rechazan la idea de realizar su estadía en empresas pequeñas o locales.

Se busca identificar que tanto se compromete el empresario, que puede ir desde el desarrollo profesional del alumno hasta el deseo de mano de obra gratuita para reducir sus costos.

Es importante mencionar que el 67% de los egresados actualmente están cursando licenciatura. Del 33% restante se tiene detectado que el 16% está laborando y de éste el 36% trabaja en su área de competencia.

Por tal razón se realiza esta investigación porque sólo el 6% de los egresados en Turismo, según la encuesta de egresados de esta institución, labora en su área de competencia. El indicador se redujo del 65% en 2007 a 6% en 2013.

¿Por qué los TSU en Turismo no se desempeñan como profesionales del Turismo?

Para efectos de este estudio se considera como sujeto de investigación a los alumnos que realizaron estadía local, entendiéndose ésta como la realizada en la capital nayarita, a los asesores académicos y a los 170 empresarios con los que tiene convenio la Universidad Tecnológica de Nayarit, tomando una muestra no probabilística, estratificada por tamaño y cobertura, posteriormente se aplica el muestreo por cuotas para cada criterio de la matriz de clasificación; asegurando que los empresarios entrevistados hayan recibido en conjunto por lo menos al 10% de la matrícula en proceso de estadía.

En primera instancia se desarrolla una investigación preliminar mediante focus group, siguiendo la metodología propuesta por Jazmine Escobar y Francys Bonilla en Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, con la participación de los asesores académicos y coordinadores de estadía de mayor antigüedad.

La segunda fase de esta investigación se basa en entrevistas semi estructuradas a alumnos tanto de Turismo como de Gastronomía que realizó su estadía local en el cuatrimestre mayo – agosto del año 2014. Se integran en este análisis a los alumnos de Gastronomía para poder comparar y determinar la influencia real de los empresarios en la profesionalización del Turismo.



El instrumento abarcaba los siguientes cuestionamientos:

- Percepción del alumno cuando llega a la empresa en cuanto a sus conocimientos técnicos
- Percepción del alumno cuando llega a la empresa en cuanto a sus habilidades para aplicar conocimientos técnicos
- Percepción del alumno cuando llega a la empresa en cuanto a sus habilidades para tomar decisiones
- Percepción del alumno cuando llega a la empresa en cuanto a sus habilidades para integrarse y trabajar en equipo
- Falta de confianza en los alumnos respecto a las actividades realizadas.
- Relación de las actividades realizadas durante la estadía con sus estudios
- Interés del asesor empresarial con el proyecto
- Apoyo del asesor empresarial al proyecto
- Días de la semana y jornada cubierta en promedio, durante la estadía
- Distinción entre practicantes y empleados
- Autoridad delegada en el alumno (sobre procesos, bienes, valores, empleados, clientes, resultados)
- ¿Por qué eligieron la estadía local?
- Cambios originados a consecuencia de las actividades realizadas en la estadía (conocimientos técnicos, habilidades para trabajar en equipo, habilidades para tomar decisiones, actitudes, valores)

Una vez que se realizan ambas técnicas de recopilación de información se procedió a su análisis para presentar los resultados siguientes.

## **Resultados**

Para dar respuesta se desarrolló una investigación preliminar mediante focus group, con la participación de los asesores y coordinadores de estadía de mayor antigüedad, en dicho análisis

se detectó que los empresarios a nivel local no tienen las condiciones para que los alumnos en estadía se desempeñen como profesionales del Turismo debido a que en su mayoría son PYMES y no pueden cubrir la demanda laboral en este sector; situación diferente a nivel nacional.



Gráfica 1 Empresarios que consideran al alumno mano de obra gratuita, según percepción de asesores académicos.

Un 14% de los empresarios, representados por los asesores empresariales, le dan valor a la preparación académica del alumno aprovechando sus técnicas y conocimientos para mejorar áreas de oportunidad. Ver gráfica 1.



Gráfica 2 Proyecto de mejora propuestos por alumnos en estadía y que fueron implementados.

Como se puede observar en la gráfica 2, al asesor empresarial no le interesa el proyecto, simplemente que los alumnos cumplan con la jornada laboral, muestra de ello es que sólo el 5% de los proyectos registrados se han implementado durante los últimos tres años.

En su mayoría las propuestas que presentan los alumnos no son consideradas, cabe señalar, que existen algunas empresas que por sus necesidades determinan el proyecto que se va a desarrollar y sí cumple con el objetivo propuesto lo pone en marcha.

Las actividades que realizan los estudiantes en estadías son acordes a su carrera (como se puede apreciar en las fotografías 1, 2 y 3), sin embargo se han presentado algunos casos principalmente en las empresas locales en las que por necesidades operativas de las mismas, desarrollan actividades que no contribuyen a su formación profesional. Aun así las estadías en el ámbito local son enriquecedoras y les permite conocer a fondo la empresa en la que practican.



Fotografía 1 Alumnos en práctica de hotelería.



Fotografía 2 Alumnas en prácticas de habilidades gerenciales.



Fotografía 3 Alumnos tomando decisiones relacionadas al servicio de alimentos y bebidas.

Los asesores académicos externan que las empresas nacionales y de cadena contribuyen más a la profesionalización del alumno, ya que le permite desempeñarse en el área para el cual está perfilado y por la magnitud de la empresa les brinda la oportunidad de empleo o de ampliar su visión empresarial.

El 100% de los asesores y coordinadores de estadía que participaron en el focus group coinciden en que la estadía transforma al alumno, cambia su visión, actitud y capacidad de análisis, enfrentándolo a la realidad laboral y generándole un verdadero aprendizaje significativo.

En el análisis a través del focus group con asesores académicos se detectó que los empresarios a nivel local no tienen las condiciones para que los alumnos en estadía se desempeñen como profesionales del Turismo debido a que en su mayoría son PYMES y no pueden cubrir la demanda laboral en este sector; situación diferente a nivel nacional.

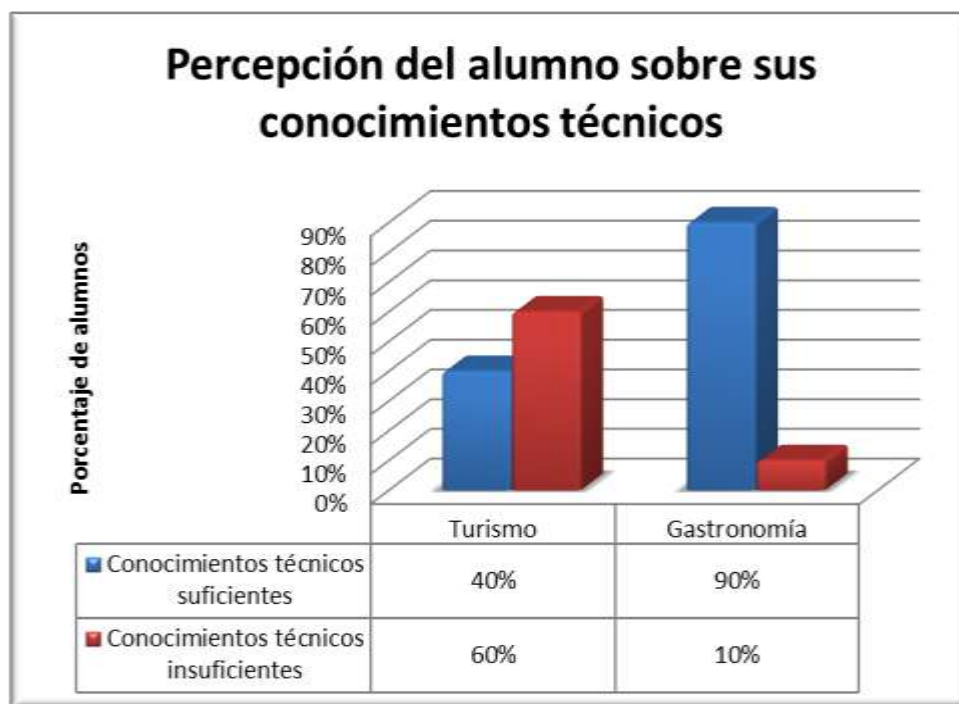
Se determina como resultados previos que el 86% de los empresarios considera al alumno en estadía (practicante) como mano de obra gratuita, que llega a cubrir sus necesidades de operación.

Cabe resaltar que en la capital nayarita es más fuerte este porcentaje, ya que el empresario local sólo desea que el alumno le ayude a operar el negocio y al término de la fase de estadía, está a la espera del relevo del practicante para continuar ahorrándose sueldos u otorgar las vacaciones a sus empleados, pero sin generar una oferta real de trabajo.

En referencia a los resultados obtenidos a través de las entrevistas a alumnos que realizaron su estadía local en el periodo de mayo a agosto del año 2014, se identifican diversos elementos de interés que a continuación se presentan gráficamente, haciendo un comparativo entre los alumnos de Turismo y

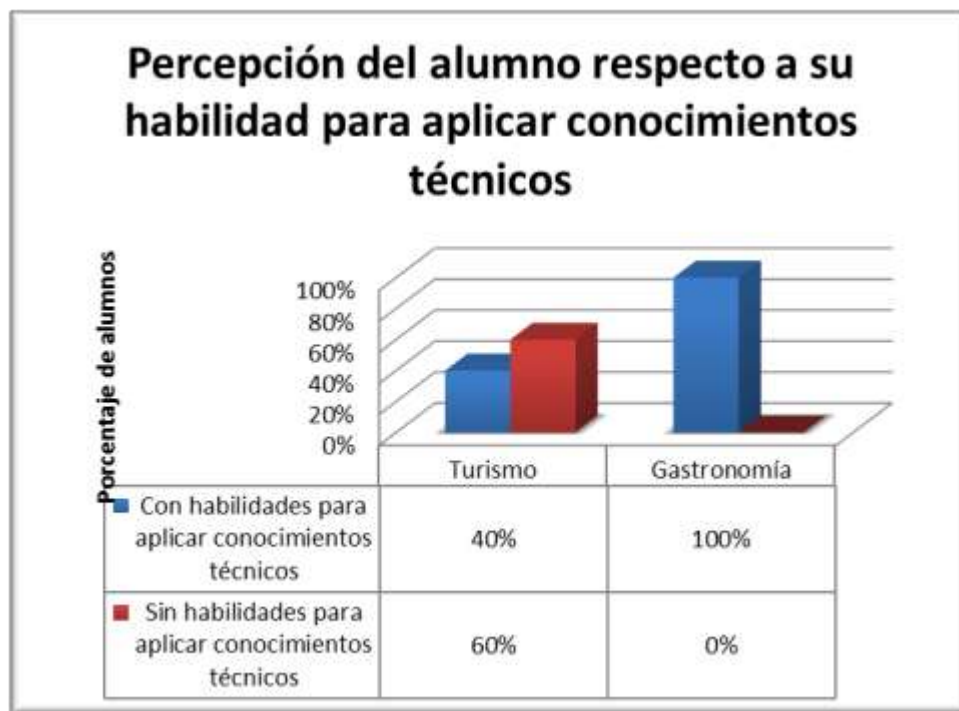
Gastronomía que forman parte de la división donde se desarrolla esta investigación, enfatizando que ambos programas educativos son complementarios.

Dicho análisis permitirá obtener una visión general del proceder del empresario local.



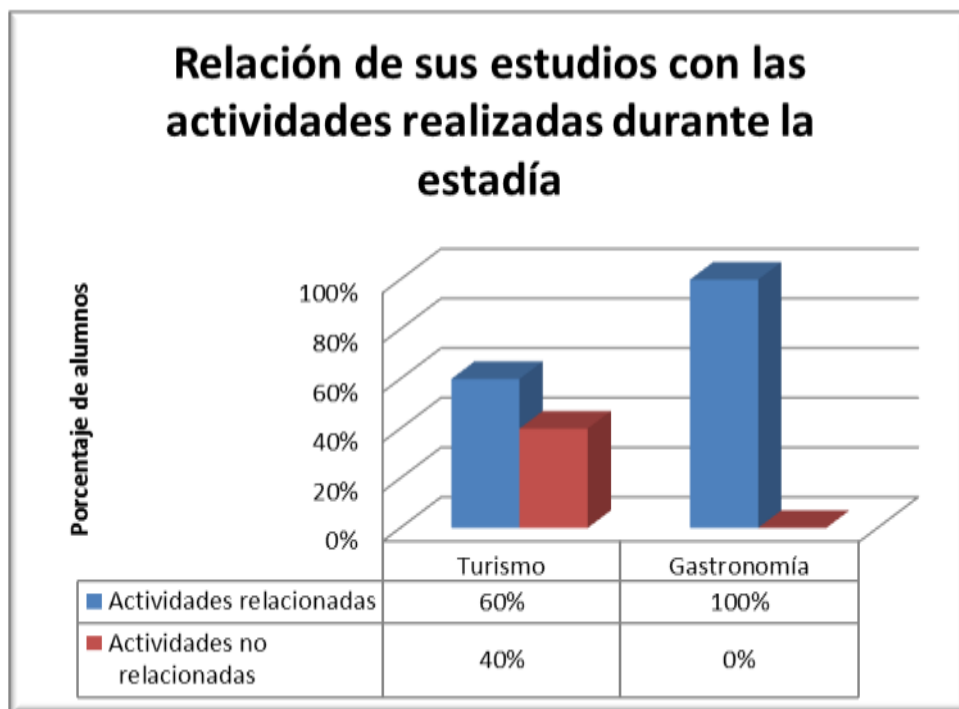
**Gráfica 3 Nivel de suficiencia de conocimientos técnicos.**

En la gráfica 3 se puede apreciar que a los alumnos de Turismo se les percibe en la empresa con conocimientos técnicos insuficientes y no se les permitió aplicarlos, mientras que a los alumnos de Gastronomía se les da mayor credibilidad en relación a lo que aprendieron técnicamente en la institución.



**Gráfica 4 Habilidad para aplicar los conocimientos técnicos.**

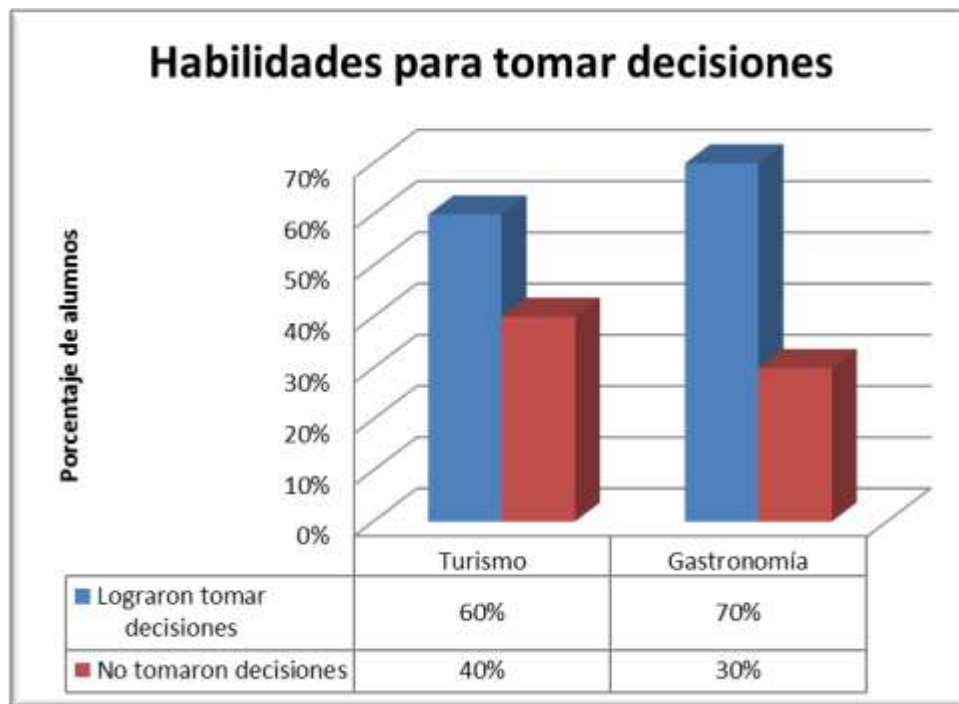
El 40% de los alumnos de Turismo se sentía hábil para aplicar lo aprendido, pero un 60% se sentía inseguro al momento de iniciar sus estadías. En tanto el 100% de los alumnos de Gastronomía se percibían seguros de su habilidad para desempeñarse en cualquier área de su carrera. Como puede observarse en la gráfica 4.



**Gráfica 5** Relación estadía-programa educativo.

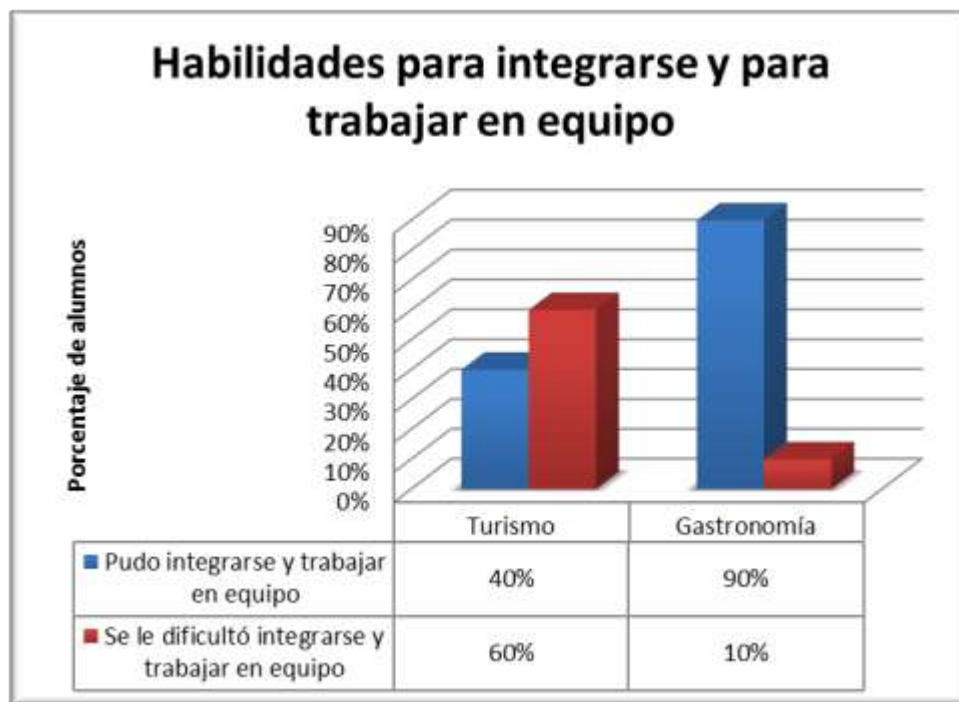
Nuevamente se recalca, en la gráfica 5, la diferencia en las actividades desempeñadas por los alumnos en la estadía local, el 100% de los alumnos de Gastronomía realizan las actividades conforme a su carrera, pero solo el 60% de los alumnos de Turismo tienen la oportunidad de llegar a una verdadera profesionalización del Turismo, pareciera que no se tiene claro en las empresas locales cual es el campo de acción de este egresado.





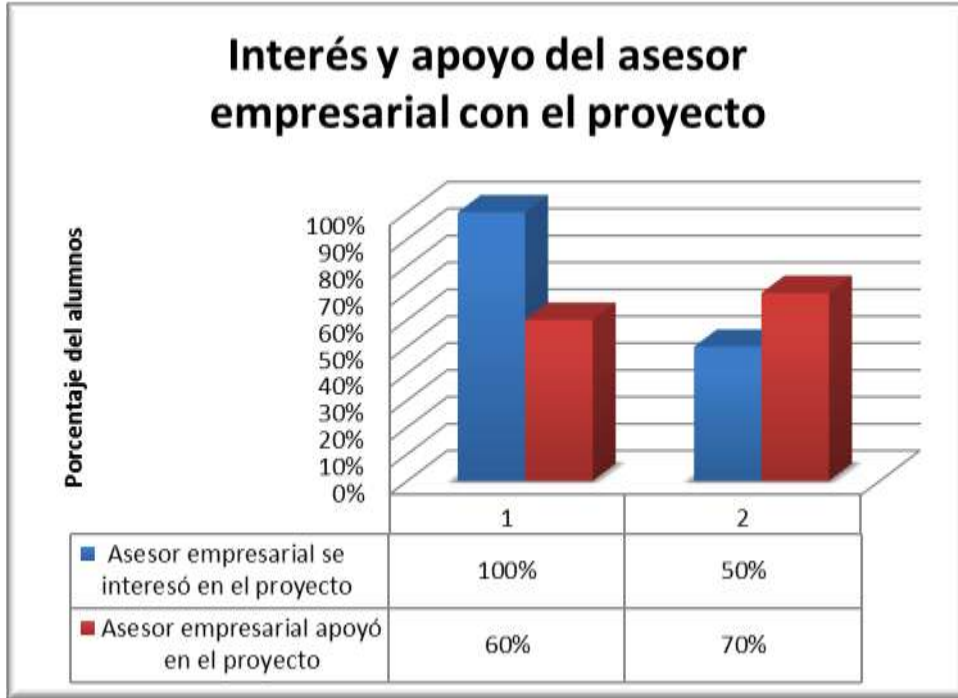
**Gráfica 6** Habilidad del alumno para tomar decisiones.

La mayoría de los alumnos entrevistados tanto de Turismo como de Gastronomía lograron tomar decisiones basadas en las competencias logradas con el programa educativo cursado, de acuerdo a la gráfica 6. Los alumnos de Turismo que no tomaron decisiones fue porque no se les permitió, mientras que los alumnos de Gastronomía no tomaron decisiones por las dificultades que estas implicaban en el contexto empresarial.



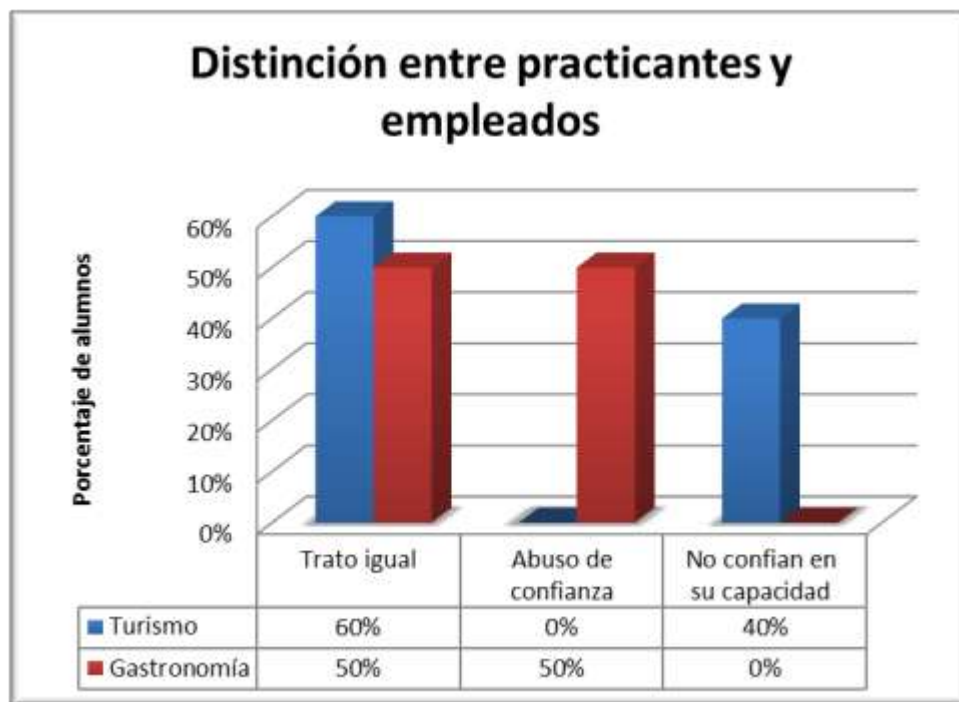
**Gráfica 7 Integración y trabajo en equipo.**

La gráfica 7 refleja que el 60% de los alumnos de Turismo tuvieron dificultad para integrarse y trabajar en equipo, hecho preocupante por ser una carrera de servicio, el 40% que se pudo integrar es porque ya conocía a los empresarios locales. Mientras que el 90% de los alumnos de Gastronomía tuvieron habilidad para integrarse y trabajar en equipo.



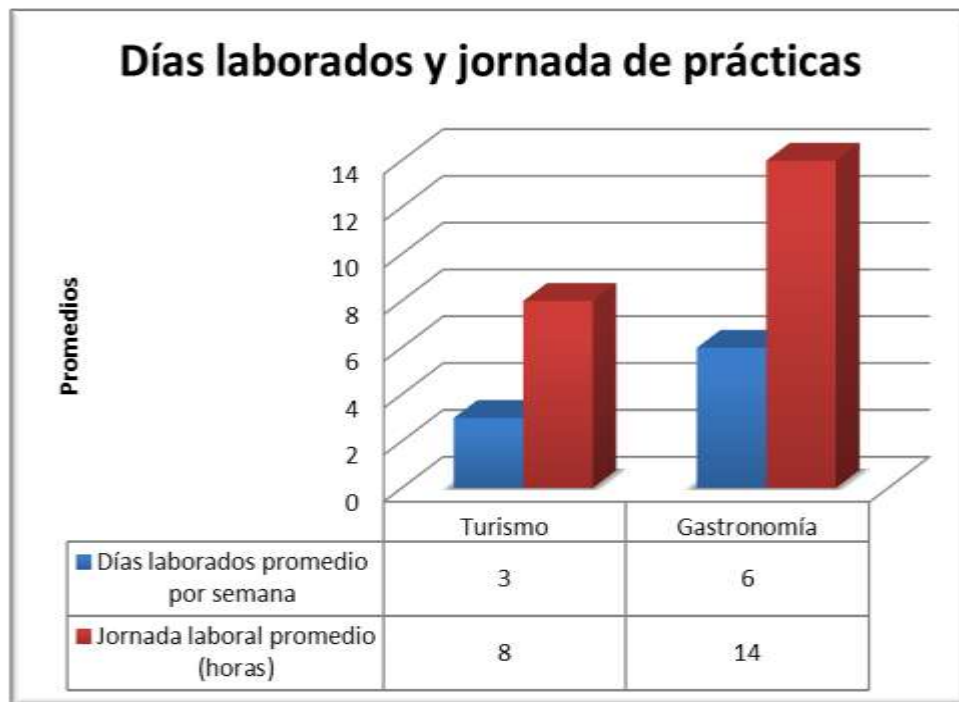
**Gráfica 8 Proyecto y asesor empresarial.**

Se llevan a cabo estadías en el sector laboral, donde los alumnos desarrollan un proyecto de investigación que permite resolver una problemática o área de oportunidad detectada en la empresa. Dicho proyecto se culmina en el último cuatrimestre, al concluir el proceso de estadías que tiene una duración de 525 horas como mínimo, bajo la guía de un asesor académico por parte de la Universidad y un asesor empresarial por parte de la empresa donde el alumno ejerció su estadía. En la gráfica 8 se detecta que el 100% de los asesores empresariales locales de los alumnos de Turismo se interesan más por las mejoras que proponen, pero solo el 60% crea las condiciones propicias para que se desarrolle el proyecto. Por otra parte, en relación a la estadía local de alumnos de Gastronomía, el 50% no se interesa, pero aun sin interés apoya dando facilidades para que se desarrolle el proyecto aunque no le interese llevarlo a cabo en su empresa, lo que quiere es que el alumno opere, con eso está satisfecho.



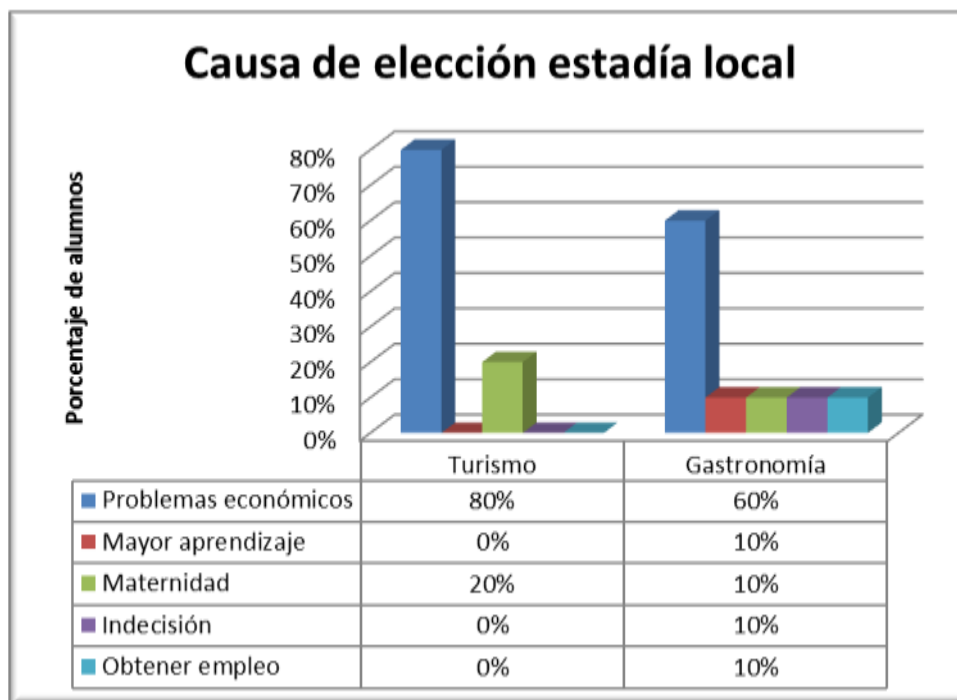
Gráfica 9 Empleados y practicantes.

Como es de notar en la gráfica 9 los empresarios en su mayoría tratan al practicante como otro de sus empleados, sin embargo en el 50% de las empresas locales se da un marcado abuso de confianza sobre el practicante de Gastronomía, adicional a sus actividades le asignan otras que como trabajadores no desean realizar por considerar que desmerecen su profesión o bien para capitalizar que tienen un ayudante. Otros a su vez aprovechan que tienen practicantes para otorgar vacaciones o cubrir descansos. No es el caso para los alumnos de Turismo en los que se marca la diferencia porque no confían en su capacidad y por esa razón los tienen por así decirlo, por compromiso con la institución.



**Gráfica 10 Carga laboral.**

En la gráfica 10 se puede identificar que a los alumnos de Gastronomía realmente se les permite practicar los seis días de la semana, mientras que los alumnos de Turismo practican de manera eventual en las empresas en un promedio de tres días por semana, por la naturaleza de operación de las empresas locales, aunque en los días laborados se cubre la jornada normal de 8 horas mientras que los alumnos de gastronomía cubren en promedio 14 horas diarias, con jornadas que van desde 11 hasta 17 horas por día.



**Gráfica 11 Elección de estadía local.**

Cuando en la entrevista se preguntó a los alumnos egresados que realizaron estadía local el por qué de su elección manifestaron en su mayoría, en ambos programas educativos, que por problemas económicos, seguido en menores porcentajes por otras causas que se pueden observar en la gráfica 11.

### Discusión

Para facilitar la inserción laboral, previo a la estadía se aplica un test de perfil, se publican convocatorias para que los alumnos interesados se sometan a las evaluaciones y entrevistas necesarias que demuestren el cumplimiento de los requisitos para la empresa a la que desean incorporarse.

Existen becas al extranjero para realizar estadías a través de la difusión de convocatoria y proceso de selección, para los mejores estudiantes de la generación.

Por tal razón el estudiante que desarrolla su estadía local se siente en primera instancia relegado, percibiendo que no se esforzó lo suficiente como para aspirar a una estadía nacional o al extranjero.

Se realiza anualmente una encuesta de satisfacción de empleadores, al concluir el proceso de estadía con la finalidad de obtener una realimentación sobre el desempeño de los estudiantes y fortalecer el proceso de enseñanza.

### **Comentario final**

A la fecha se cuenta con 170 convenios vigentes de colaboración y apoyos con organismos del sector productivo de bienes y servicios públicos, privados y sociales, tanto nacionales como internacionales, en donde el alumno desarrolla su proyecto de estadía realizando actividades relacionadas al perfil de su carrera.

Lo anterior con el objetivo de promover, establecer y mantener la vinculación tanto técnica como académica de la Universidad, de conformidad con las normas establecidas, lo que ha permitido ofrecer a los educandos, mejores oportunidades de empleo.

La Universidad Tecnológica de Nayarit se mantiene en constante vinculación con el sector laboral a través del proceso de estadías coadyuvando al desarrollo social y empresarial.

Es pertinente la estadía porque contribuye a mejorar el a la integración de los egresados al sector productivo.

Aun a pesar de que el alumno no se siente orgulloso de hacer una estadía local, ya que no la eligen sino que lo toman como alternativa en caso de no contar con recursos suficientes para viajar, expresan que los ayuda a madurar como personas, se vuelven más responsables, administran mejor su tiempo, aprenden a trabajar bajo presión y a manejar su autocontrol.

En lo que respecta a su profesionalización, en Turismo se percibe en un 40% que si se contribuye, cifra muy baja en relación a la carrera de Gastronomía en donde las estadías realmente fortalecen la profesionalización en un 90%.

En conclusión cabe resaltar que el realizar una estadía local es favorecedor para la profesionalización del alumno porque se le permite tomar importantes acciones mientras que en las grandes empresas nacionales se cree que les limitan sus funciones por tratarse de practicantes.

Esta investigación es necesario profundizarla a nivel nacional e internacional, para medir su efecto en la profesionalización del alumno y el nivel de compromiso que asumen los empresarios que a final de cuentas están aportando en la preparación de su futuro capital humano.

## Bibliografía

- Centro Interamericano para el Desarrollo. (2001). *CINTENFOR*. Recuperado el 2013, de <http://www.oitcinterfor.org/>
- CGUT. (2000). *Universidades Tecnológicas. Mandos medios para la industria*. México: Coordinación General de Universidades Tecnológicas/SEP/LIMUSA.
- Escobar, J.; Bonilla, F.;. (2009). Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 9(1), 51-67.
- Niemeyer, B. (2006). El aprendizaje situado: una oportunidad para escapar del enfoque de déficit. *Revista de Educación Nº 341*, 99-121.
- Ruíz Larraguivel, E. (2008). Las empresas como espacios escolares de aprendizaje de competencias. La experiencia educativa de los Técnicos Superiores Universitarios. *Ponencia presentada en el Congreso Iberoamericano de Docencia Universitaria*. . Valencia, España.



- Ruíz Larraguivel, E. (2008). Los Técnicos Superiores Universitarios. Diferenciación educativa, estratificación social y segmentación del trabajo. Mimeo.
- Ruíz Larraguivel, E. (2009). La construcción de proyectos curriculares orientados a la empleabilidad. La experiencia de las universidades tecnológicas. México.
- Ruíz Larraguivel, E. (2009). La construcción de una nueva ocupación. Los técnicos con escolaridad superior del sistema de universidades tecnológicas. *Experiencias de investigación*. México: IISUE-Plaza y Valdés.
- Silva, M. (2006). La calidad educativa de las universidades tecnológicas. *Colección Biblioteca de la Educación Superior*. México: ANUIES.
- Tunnermann, C. (2010). Pertinencia social y principios básicos para orientar el diseño de políticas de educación superior. *Educación Superior y Sociedad*, 11(1).
- Universidad Tecnológica de Nayarit. (20 de Octubre de 2013). CIEES. *Carpetas de evidencias para acreditación*. Xalisco, Nayarit, México.
- Zabalza, M. A., & Zabalza Beraza, M. A. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*. Madrid, España: Narcea Ediciones.