



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE CHIAPAS
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
CAMPUS I

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

**“ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL Y SU IMPACTO EN LA
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA DE LA
FACULTAD DE CONTADURÍA CAMPUS I”**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON
FORMACIÓN EN ORGANIZACIONES**

PRESENTA

FERNANDO ALVAREZ AQUINO

DIRECTORA DE TESIS

DRA. CAROLINA GÓMEZ HINOJOSA

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS

A Dios

Por ser mi fortaleza y mi luz, se que siempre has estado conmigo

A Edith

Por que formas parte de mi vida; el amor y la felicidad no puedo entenderlas sin ti, gracias por estar a mi lado

A Jessy y Fer

Por que se, que ustedes van a superarme y llegaran más lejos en sus estudios

A mis padres Emma y Ody

Creo que nunca existirán las palabras, para agradecerles, todo lo que han sembrado en mi, gracias papá y mamá.

A mis hermanas Geo y Chary

Por todo lo que nos ha mantenido unidos

A mi directora de tesis Carolina Gómez Hinojosa

Por darme el tiempo necesario para poner en orden mis ideas, ¡Muchas Gracias Carito!

INTRODUCCIÓN

El siglo XXI se caracterizará por ser la era de la sociedad del conocimiento, que hoy apenas se vislumbra con todo y sus impactos de los que todos somos testigos. El conocimiento constituirá el valor agregado fundamental en todos los procesos de producción de bienes y servicios de un país, haciendo que el dominio del saber sea el principal factor de su desarrollo sostenido.

Una sociedad basada en el conocimiento sólo puede darse en un contexto mundial abierto e interdependiente, toda vez que el conocimiento no tiene fronteras. Será una sociedad con capacidad para construir y retener su propia historia, sistematizar sus experiencias, enfrentar los desafíos de los mercados y de los cambios tecnológicos.

En el nuevo orden mundial los países que destaquen serán aquéllos que además de dominar y aplicar productivamente el conocimiento logren aprovechar las fuerzas del cambio y se adapten crítica y productivamente al entorno cambiante. El desarrollo de las naciones dependerá, fundamentalmente, de la capacidad de generación del conocimiento.

El valor estratégico del conocimiento y de la información para las sociedades contemporáneas, refuerza el rol que desempeñan las instituciones de educación superior. El dominio del saber, al constituir el principal factor de desarrollo, fortalece la importancia de la educación; ella constituye el principal valor de las naciones. Una sociedad que transita hacia una etapa basada en el conocimiento, ofrece nuevos horizontes a las instituciones educativas, tanto en sus tareas de formación de profesionales, investigadores y técnicos, como en la generación, aplicación y transferencia del conocimiento.

La educación superior del futuro será una puerta de acceso a la sociedad del conocimiento, quizá la puerta más importante por su situación privilegiada para la generación y transmisión del saber humano. En la sociedad del conocimiento, la universidad tradicional coexistirá con universidades virtuales y con otras formas de universidad, como son las "universidades corporativas" de las empresas, creadas para satisfacer la demanda de educación permanente de su fuerza de trabajo en diferentes niveles ocupacionales.

Estas universidades poseen una fuerte base tecnológica y se caracterizan por una estructura y un funcionamiento reticulado, bajo el principio de llevar la educación al individuo y no el individuo a la educación. Las universidades tradicionales se enfrentarán cada vez más a una fuerte competencia por parte de estas organizaciones educativas de la empresas.

"La educación superior deberá, así, incorporar el paradigma de la educación permanente, que implica dotar a los estudiantes de una disciplina intelectual bien cimentada para el autoaprendizaje en las diversas situaciones en que se encuentre. La educación permanente plantea a la educación superior una nueva exigencia de mayor magnitud que la formación básica, pues para desempeñarse con éxito en el tipo de sociedad en la cual se está desenvolviendo, necesitará cambiar sus concepciones y paradigmas de trabajo en materia de enseñanza y de aprendizaje. Al mismo tiempo, deberá buscar nuevos socios y nuevas alianzas y trabajar de manera proactiva en un ambiente reticulado y pluralista, lo cual requerirá de cambios estructurales y funcionales profundos"(ANUIES,2000)

La Universidad es el lugar de reflexión, la conciencia de la sociedad, etapa privilegiada en la que los jóvenes se reúnen para acercarse al conocimiento; entorno donde la juventud se prepara y evoluciona para su entrada al mundo productivo. Institución viva, caja de resonancia de los conflictos del estado, debate de ideas, juegos del intelecto, comprensión de la vida y formación de cuadros profesionales que le dan rumbo al desarrollo de la sociedad chiapaneca.

La Universidad futura requiere la transformación de una institución cerrada, aislada, en una universidad abierta, con fuertes vínculos con su entorno social y con el sector productivo, sin temor a la evaluación externa, a la articulación social,

al escrutinio de los contribuyentes y sin pérdida de su autonomía académica.

Ante una sociedad abierta, plural, con economía de mercado altamente competitiva, la capacidad de desarrollo de la Universidad Autónoma de Chiapas, dependerá de sus capacidades para transmitir el conocimiento científico. Pero para ello, se deberá vincular con eficacia, con investigaciones pragmáticas que aporten avances tecnológicos al sector productivo y que éste considere a las instituciones educativas como fuentes útiles del saber, que elevan su productividad y su competitividad frente a empresas extranjeras.

Todavía hay un largo camino que recorrer en el área de investigaciones sobre tópicos concretos que puedan emplearse en el sector productivo y que al mismo tiempo signifiquen una fuente de recursos para la Universidad.

Mucho se ha hablado en torno al falso debate entre educación e instrucción; hoy sabemos que dicha discusión es estéril. La educación se encuentra orientada a la formación del espíritu y los valores; mientras que la instrucción enfatiza las habilidades técnicas, teóricas y científicas; no se puede educar sin instruir y viceversa. La labor de los docentes es sintetizar ambas y lograr en el educando una persona capaz de pensar lógicamente, tomar decisiones eficientes, investigar con metodología y con ello, alcanzar el conocimiento y su correcta aplicación.

El mayor desafío quizás en orden de importancia, que deberá enfrentar la UNACH, en el futuro próximo cercano, será el de hacer más eficiente su funcionamiento, más eficaz en cuanto a resultados y más congruente con la vinculación Universidad-Sociedad-Mercado Laboral. Estos retos de carácter político, económico y social, se deberán ver reflejados en la capacidad y eficiencia de la utilización de los recursos asignados y a la pertinencia y calidad con que se realicen sus funciones sustantivas.

La UNACH, se enfrenta a un nuevo modelo educativo, a una sociedad más madura y a un mercado laboral más demandante, se hace pertinente trabajar hoy, acorde con las nuevas necesidades del mercado laboral y flexible hacia los cambios futuros, espero que este trabajo de investigación arroje los resultados necesarios para tener un mejor conocimiento de las nuevas condiciones laborales de los profesionistas egresados de la carrera de Licenciatura en Administración turística.

Este trabajo está dividido en dos apartados, la primera parte corresponde al marco teórico, en el cual se fundamenta esta investigación y está integrado por tres capítulos.

En el Capítulo 1, denominado el Mercado Laboral, inicia con algunas definiciones

sobre el mercado, mercado laboral, haciendo énfasis en los conceptos de rigidez y flexibilidad laborales que sientan las bases del mercado laboral actual.

En el Capítulo 2, denominado La Oferta Educativa, se toma como punto de partida a la Universidad Autónoma de Chiapas, la Facultad de Contaduría y Administración C-I y la carrera de Licenciatura en Administración Turística, en sus perspectivas de misión y visión, además de las carreras ofertadas por las universidades privadas.

En el Capítulo 3, denominado La Demanda Laboral, se describen las cámaras y asociaciones implicadas con el sector turístico del estado de Chiapas, como los posibles sectores tanto públicos como privados hacia donde se insertarán los egresados al concluir sus estudios.

La segunda parte de este trabajo se denomina Metodología y corresponde a la fase experimental de este trabajo, el cual está integrado de tres capítulos.

En el Capítulo 4, denominado Esquema de Investigación, se presenta el problema de la investigación, justificación, objetivos y sus variables que permitan probar la hipótesis de esta investigación.

En el Capítulo 5, denominado Resultados y Análisis, se presentan los resultados

obtenidos en la investigación y el análisis, En primer plano se presentan el análisis y la interpretación de cada una de las respuestas obtenidas , además de las propuestas y recomendaciones.

INDICE	Página
Agradecimientos	ii
Introducción	iii
Indice	x
Indice de Figuras	xiii
Indice de Tablas	xiv

PARTE I: MARCO TEORICO

Capítulo 1. El Mercado Laboral	1
1.1. El Mercado	1
1.2. El Mercado Laboral	1
1.2.1. La Rigidez Laboral	3
1.2.2. La Flexibilidad Laboral	5
1.2.3. La Educación Superior y el Mercado Laboral	6
1.3. La Oferta	9
1.3.1. La Oferta Laboral	9
1.3.2. Dinámica Demográfica	10
1.3.3. Evolución de la Oferta Laboral	12
1.3.4. Perfil Educativo de la Oferta Laboral	13
1.4. La Demanda	13
1.4.1. La Demanda Laboral	14
1.4.2. Política Económica para la Competitividad	16
1.4.3. Pactos Económicos en México	20
1.4.4. Reforma Laboral en México	23
1.5. Competencias Laborales	24
1.5.1. Como se construye una Competencia Laboral	26
1.5.2. Análisis Funcional	27
1.5.3. Norma de Competencia Laboral	30
1.5.4. Certificación de Competencia Laboral	32
Capítulo 2.- La Oferta Educativa	41
2.1. La Oferta Educativa	41
2.2. La Universidad Autónoma de Chiapas	41
2.3. La Facultad de Contaduría y administración	44
2.3.1. La Licenciatura en Administración Turística (LAT)	47
2.3.1.1. Perfil del Egresado	50
2.3.1.2. Campo de Trabajo	50
2.3.1.3. Características deseables en el Alumno	51
2.4. Universidades Privadas	51
2.4.1. Licenciaturas Afines al Turismo Ofertadas por IES privadas	52

Capítulo 3.- La Demanda Laboral	54
3.1. La Demanda Laboral	54
3.2. Las Cámaras y Asociaciones	55
3.2.1. Asociación Mexicana de Hoteles y Moteles (AMHM)	55
3.2.2. Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados (CANIRAC)	57
3.2.3. Cámara Nacional de Autotransporte y de Pasaje y Turismo (CANAPAT)	58
3.3. Agencias de Viajes	59
3.4. Líneas Aéreas	61
3.5. Desarrollos Turísticos	61
3.6. Autoridades Estatales Turísticas	62
3.6.1. Secretaría de Turismo	62
3.6.2. Instituto de Historia Natural y Ecología	63
3.6.3. Instituto Nacional de Antropología e Historia	63
3.6.4. Museo Regional de Chiapas	63
3.7. Autoridades Municipales Turísticas	64
3.7.1. Dirección de Turismo Municipal	64

PARTE II: METODOLOGIA

Capítulo 4.- Esquema de Investigación	67
4.1. Planteamiento del problema	67
4.2. Justificación del Problema de Investigación	68
4.3. Objetivos de la Investigación	70
4.3.1. Objetivo General	71
4.3.2. Objetivos Específicos	71
4.3.3. Objetivo Particular	72
4.4. Hipótesis de Trabajo	72
4.5. Variables	73
4.6. Metodología de la investigación	75
4.6.1. Diseño de la investigación	75
4.6.2. Población de Estudio	76
4.6.3. Criterios de Selección	77
4.6.4. Instrumentos de Recolección de Datos	79

Capítulo 5.- Resultados y Análisis	80
5.1. Análisis e interpretación de resultados	80
5.2. Conclusiones y Recomendaciones	94
5.3. Propuestas	97

BIBLIOGRAFÍA	100
---------------------	------------

ANEXOS	105
Anexo 1.- Cuestionarios aplicados	
Anexo 2.- Gráficas de Resultados	

GLOSARIO DE TÉRMINOS

NOMENCLATURA

INDICE DE FIGURAS

Página

1.- Relación entre las variables de Investigación

74

INDICE DE TABLAS

Página

1.-	Situaciones del Mercado Laboral	3
2.-	Sectores Estratégicos para incrementar la competitividad	17
3.-	Desocupación promedio de países seleccionados	19
4.-	Competencias Laborales	26
5.-	Ejemplo de Mapa Funcional	29
6.-	Indicadores del Sistema de Certificación y Normalización de Competencia Laboral en México	37
7.-	Participación de Centros de Evaluación en el total de Unidades Dictaminadas (1998-2003)	38
8.-	Unidades Dictaminadas por área y nivel de competencia	39
9.-	Ubicación de los campus de la Unach	42
10.-	Hoteles de Tuxtla Gutiérrez	57

PARTE I : MARCO TEORICO

CAPITULO 1. EL MERCADO LABORAL

1.1.- El Mercado

La palabra mercado se ha utilizado siempre con una gran diversidad de significados, Fisher y Dornsbush¹ afirman que es el principal elemento del sistema capitalista en el que ocurren diversas transacciones de compra y venta de bienes, servicios y factores productivos. Méndez² concluye que es el área geográfica a la que concurren vendedores y compradores de mercancías o servicios con el objeto de realizar transacciones de tipo comercial, de tal manera que el o los precios de las mercancías y servicios tiende a unificarse. Meyers³ determina que es el conjunto impersonal de presiones que relacionan la oferta y la demanda para la fijación de los precios de los bienes y servicios.

1.2.- El Mercado Laboral

Reynolds⁴ establece que el concepto de mercado laboral tiene otras implicaciones que abarcan otros factores quizás no contemplados por otras áreas disciplinarias, una de esos factores es el productivo, el cual tiene relación directa con aspectos económicos como la mano de obra. En el caso de la mano de obra, las dimensiones del área del mercado varían con el nivel de habilidad. Estas habilidades generalmente se adquieren de acuerdo al tiempo que un trabajador se adapta y llega a dominar una cierta labor, esto es lo que se conoce en el mercado como experiencia.

¹ FISHER Stanley, DORNBUSH Rudiger, Economía, Mc Graw Hill, Madrid, 1998, p 327

² MENDEZ M. Jesús, Economía y la empresa, Mc Graw Hill, México, 2001, p 109

³ MEYERS Albert, Elementos de Economía Moderna, Plaza & Janes, Barcelona, 1999, p367

⁴ REYNOLDS G. Lloyd , Economía Laboral y Relaciones de Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 2000, p 91

El mercado laboral está conformado por la ley de la oferta y demanda de profesionistas que se dan en un momento y lugar determinado. Los profesionistas se enfrentan en la actualidad a un mercado más demandante de habilidades y experiencias, que en la mayoría de las veces las Universidades no tienen la capacidad de generarlas. Esta problemática es el mayor desafío al que se habrán de enfrentar en el futuro las universidades de nuestra entidad.

Chiavenato⁵ menciona que el mercado laboral está conformado por las ofertas de trabajo o de empleo ofrecidas por las organizaciones, en determinado lugar y en determinada época. Básicamente lo definen las organizaciones y sus oportunidades de empleo. El mercado de trabajo puede segmentarse por sectores de actividades o por categorías : sector industrial, sector de servicios, sector bursátil, sector financiero y cualquier sector insertado en la economía de México, se puede segmentar también por su tamaño : organizaciones grandes, medianas, pequeñas y microempresas.

El mercado laboral se comporta en términos de oferta y demanda, es decir la disponibilidad de empleos por parte de las organizaciones y la cantidad de candidatos para cubrir los empleos. Existen tres posibles situaciones del mercado laboral, que se detallan en la siguiente tabla.

⁵ CHIAVENATO, Idalberto, Administración de Recursos Humanos, Mc Graw Hill, Colombia, 1998, p 356

TABLA 1.-Situaciones del Mercado Laboral

CAUSA	EFEECTO
OFERTA MAYOR QUE LA DEMANDA	Exceso de empleo por parte de las organizaciones y escasez de candidatos para satisfacerlos
OFERTA IGUAL QUE LA DEMANDA	Existe equilibrio entre la oferta de empleo y el volumen de candidatos para satisfacer la demanda
OFERTA MENOR QUE LA DEMANDA	Existe pocas ofertas de empleo por parte de las organizaciones y exceso de candidatos para poder cubrir las vacantes de empleo

En el proceso de oferta menor que la demanda se encuentra el mercado laboral en nuestro país, en donde el ambiente social tiene consecuencias muy graves como la contracción de la economía, la depresión y recesión, lo cual ocasiona falta de crecimiento.

Al existir falta de ofertas de empleo, surge el autoempleo, las microempresas o empresas familiares, que son la base de nuestra economía estatal. El resultado es mas grave aún para los egresados universitarios, ya que los candidatos con mayor calificación, escogen como alternativa otros mercados laborales, surge la migración en busca de mejores salarios, lo cual da como resultado la falta de desarrollo regional.

1.2.1.- La Rigidez Laboral

Boyer⁶ afirma que contrario a su propósito original, en México el marco institucional de protección al empleo desalienta la creación de puestos de trabajo, al imponer severas restricciones a la contratación, la movilidad y el despido de los

⁶ BOYER, Robert, Diversidad y futuro de los capitalismos, Revista Trayectorias, No. 7, Universidad Autónoma de Nuevo León, México, Sep. 2001, p 12

trabajadores. La Ley Federal del Trabajo (LFT) también crea rigideces en los mercados laborales.

Los países con mercados laborales rígidos, presentan tasas de participación en el empleo más bajas, cifras de desocupación más altas y tiempos de desempleo más largos. Los mercados laborales flexibles facilitan la asignación de los recursos productivos hacia usos más rentables.

Bensusan y García⁷ recalcan que en México existen importantes campos de oportunidad para promover el bienestar de los trabajadores mediante la modificación de la legislación laboral. La legislación mexicana en materia laboral tiene una gran orientación hacia la protección de los derechos de los trabajadores. Una de las distorsiones más graves que ha impuesto la legislación a los mercados laborales es el salario mínimo.

En términos económicos el piso salarial inhibe la creación de empleo en el sector formal, pues no siempre corresponde a ese salario el nivel de productividad del trabajador.

Boyer⁸ menciona que otra distorsión la representa el alto costo de la nómina por conceptos extrasalariales, a ello debe añadirse (además las diversas compensaciones) la obligación de repartirle 10% de las utilidades a los trabajadores, esta práctica no se justifica pues la contribución del trabajador a los

⁷ BENSUSAN; Graciela, GARCIA, Carlos, Estado y Sindicatos, Crisis de una relación, Fundación Friedrich Ebert- Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1998, p 42

⁸ Op Cit (6) Boyer, et. al. p 13

ingresos netos de las empresas es la productividad marginal, pagada mediante el salario.

Diversos estudios muestran que en los regímenes orientados hacia la protección del empleo, las empresas tienen menores incentivos para innovar y adoptar nuevas tecnologías.

La legislación laboral mexicana tiene efectos contrarios a los que se propone: no estimula la creación de empleo ni el aumento de la productividad, ni tampoco una mejora en las condiciones de trabajo.

1.2.2.- La Flexibilidad Laboral

Ferguson y Gould⁹ de acuerdo con la teoría económica, definen a la flexibilidad laboral cuando una empresa enfrenta un cambio en las condiciones de mercado que reduce la contribución del factor trabajo a sus ingresos netos, ésta debería poder disminuir su plantilla laboral hasta el punto en que la contribución del factor trabajo sea nuevamente igual a su costo.

Por el contrario, Meyers¹⁰ afirma que, cuando las condiciones de mercado hacen a los ingresos netos por el uso del factor trabajo mayores a su costo, la empresa requerirá contratar más trabajadores hasta que el incremento marginal en costos sea igual a la contribución en los ingresos.

⁹ FERGUSON, C.E., GOULD, J.P.; Microeconomía, Fondo de Cultura Económica, México, 1998, p 413

¹⁰ Op Cit (3) Meyers, et. al. p 382

Sin embargo, en la práctica, la empresa no es capaz de realizar estos ajustes en las magnitudes deseadas. Normalmente la regulación laboral establece un pago por el despido de un trabajador, haciendo costoso un ajuste en las plantillas laborales. Otras rigideces en el mercado laboral pueden propiciar que las tasas de desempleo en la economía se vuelvan crónicas. Por ejemplo, en países con una protección generosa hacia las personas desempleadas, con programas contra el desempleo y beneficios económicos ante una jubilación temprana.

1.2.3.- La educación superior y el mercado laboral

La creciente importancia del conocimiento en la configuración de nuevos patrones de comportamiento y organización social ha dado una fuerza jamás imaginada a los mercados, y con ello, al criterio económico como evaluador de las instituciones sociales y su relación con el mercado profesional expresado en las IES, en el cual interactúan las fuerzas demandantes y oferente de empleo.

Ruesga¹¹ afirma que tanto el disciplinamiento de la educación superior al mercado, como sus señales globales y la diversificación resultante, son analizadas en las perspectivas del gran potencial de mercado que tienen las Instituciones de Educación Superior (IES) para atender las necesidades del desarrollo.

Tomando como punto de partida la solución de las fallas naturales de mercado, resalta el papel de las instituciones para construir tanto dinámicas de equidad, que

¹¹ RUESGA, S. M., Desequilibrios de los Mercados Regionales de Trabajo y Educación, Fund. Argentaria-Visor, Madrid, 2000, p 151

atenúen la diferenciación social, así como oportunidades de acceso a la educación y al mercado laboral profesional.

Muñoz y Marquez¹² determinan que la educación superior tiene frente a sí retos importantes. En primer lugar, las sociedades de los países en desarrollo están cambiando bruscamente con la globalización de los cambios y las necesidades económicas, políticas y sociales del mundo desarrollado. Sin embargo, difícilmente se podría afirmar que las fuerzas de la globalización provienen tan sólo del impulso de las sociedades en desarrollo, pero a la vez, difícilmente se podría decir que estos cambios globales se han hecho al margen de ellas.

No obstante, conforme la globalización ha avanzado, principalmente en materia económica -integrando países y mercados en grandes bloques económicos- las regiones y comunidades han incrementado su nivel de respuesta frente a las decisiones nacionales que modifican sus circunstancias y entornos.

Mungaray¹³ establece que en el marco de una política fiscal de equilibrio presupuestal, los gobiernos centrales han circunscrito al ámbito macroeconómico su presencia, limitándola frente a las necesidades del desarrollo regional y propiciando el ascenso de los gobiernos locales como sus principales promotores.

¹² MUÑOZ I. C. y MARQUEZ A., Indicadores del Desarrollo Educativo en América Latina y su impacto en la Población, Revista Electrónica de Investigación Educativa, No 2, México, 2004, pp 1-20

¹³ Op Cit (13) Mungaray, et. al. p 12

Sin embargo, en el marco de recaudación centralizada y asignaciones regionales limitadas, los procesos de descentralización de funciones de los centros nacionales a la esfera de las entidades regionales, han terminado por ser meros procesos de desconcentración que han extendido las funciones centrales sin soltar los hilos de la toma de decisiones.

Esta limitación ha llevado a las regiones a depender de un presupuesto centralizado por el gobierno federal y recibir generalmente recursos etiquetados, los cuales generalmente no alcanzan a cubrir las necesidades laborales y de desarrollo educativo adecuado para un crecimiento sustentable.

Muñoz y Marquez¹⁴ mencionan que esto permitiría entender, por un lado, el difícil papel de las ciudades y de las administraciones regionales, para enfrentar los retos de una especialización económica ante la necesidad de recursos de infraestructura y fuerza de trabajo calificada; por el otro, está el aumento del conflicto y la dificultad de gobierno en las regiones, muy asociado al ascenso del individualismo motivado por la máxima utilidad del interés privado, como origen de interacciones en los mercados de bienes y servicios.

Puede afirmarse, entonces, que este nuevo contexto ha dado lugar a un reto, en torno a la necesidad de instituir un nuevo tipo de individualismo y promover una acción política más participativa, con más actores en los campos de los bienes públicos, el capital humano y, por ende, de la educación superior.

¹⁴ Op Cit (18) Muñoz y Márquez, et. al. p 12

San Segundo y Petrongolo¹⁵ establecen que este ámbito dicotómico del desarrollo en la globalización está promoviendo una serie de valores a contracorriente en torno a la importancia de la igualdad, la protección a los débiles, la libertad como autonomía, los derechos con responsabilidad, la autoridad con democracia, el pluralismo cosmopolita y un cierto conservadurismo filosófico que rescata el pasado y la historia como fuente de una acción precautoria.

1.3.- La Oferta

Méndez Morales¹⁶ la define como, las varias cantidades de un bien o servicio que los productores están deseosos y capacitados para producir y colocar en el mercado a los diversos precios alternativos durante un periodo determinado de tiempo, otras cosas constantes, Webb¹⁷ concluye que es la cantidad de un bien o servicio que el productor está dispuesto a ofrecer a los distintos precios del mercado

1.3.1. La Oferta Laboral

Sotelo Valencia¹⁸ define a la oferta laboral como un sector del mercado laboral que está conformado por las personas que, en un momento dado, desean trabajar a los salarios corrientes, afirma que la demanda laboral la realizan las empresas, que requieren de este factor productivo para realizar sus actividades.

¹⁵ SAN SEGUNDO M. J. ,PETRONGOLO, B.,¿Estudias o Trabajas?, Los Efectos del Desempleo sobre la Escolarización, Fundación Argentaria-Visor, Madrid,2000, p 112

¹⁶ MENDEZ MORALES, José Silvestre, Fundamentos de Economía, México, Interamericana, 1996, p 93

¹⁷ WEBB, Samuel, Economía de la empresa, Limusa ,México,1995, p 179

¹⁸ SOTELO VALENCIA, Adrian, La Reestructuración del Mundo del Trabajo, Fac. Ciencias Políticas, UNAM, México, 2004, p 18

Estas dos fuerzas confluyen en un espacio geográfico determinado y de su resultante emerge, como en cualquier otro mercado, el precio de la mercancía, que en este caso es el salario.

Altamira¹⁹ afirma que no existe un mercado único para todo tipo de trabajo, pues la oferta y la demanda serán considerablemente diferentes según el tipo de tarea a desempeñar: salvo para las ocupaciones más sencillas, las empresas no podrán intercambiar fácilmente un trabajador por otro, pues requieren que éstos posean ciertas aptitudes específicas; del mismo modo, los oferentes, que poseen también capacidades y entrenamientos diferentes, encontrarán que pueden desempeñar sólo ciertas labores y exigirán un salario acorde con sus capacidades.

Boyer y Freyssenet²⁰ mencionan que hay que tener en cuenta que los oferentes puede escoger, dentro de límites a veces bastante amplios, si trabajarán o no, así como las condiciones en que lo harán. La existencia de sindicatos y otras organizaciones laborales afecta también notablemente el funcionamiento de este mercado, lo mismo que las regulaciones que, sobre salario mínimo, seguridad industrial, seguridad social y otros muchos aspectos, emanan del Estado.

1.3.2.- Dinámica demográfica

El comportamiento del mercado de trabajo en México se ha visto directamente influido por las transformaciones en la estructura y en la dinámica de la economía y por la evolución demográfica de las últimas décadas.

¹⁹ ALTAMIRA, César, La Naturaleza del trabajo de fin de siglo, Memorias, Fac. Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, México, 2001, p 10

²⁰ BOYER, Robert, FREYSSENET, Michel, Los Modelos Productivos, Ed. Lumen, Buenos Aires, 2004, p 66

El Consejo Nacional de Población²¹ (CONAPO) afirma que México cuenta con una población que se ha más que triplicado en las últimas cuatro décadas y que a principios del año 2003 se estima en 104.213 millones de habitantes. Se caracteriza todavía por el predominio de población joven, aunque su estructura por edades empieza a manifestar un proceso paulatino de maduración. La dinámica demográfica fue particularmente elevada entre 1950 y 1970, período en que se registró una tasa media anual del 3.2%. Sin embargo, a partir de los años setenta el crecimiento de la población se atenuó significativamente y actualmente presenta una tasa del 1.6 por ciento.

Mungaray²² explica que este cambio en las tendencias demográficas se refleja en una transformación acelerada en la pirámide de edades de la población. De una forma similar a un triángulo en 1950, se ensancha su base en 1970 y toma la forma de una cúpula bizantina en 1998.

En el comportamiento antes mencionado influyó la presencia de una elevada tasa de natalidad, que en relación con otros países en desarrollo inició un descenso relativamente tardío, junto a una rápida disminución de la tasa de mortalidad, y un aumento de la esperanza de vida de la población. Esto se ve reflejado en el aumento de población adulta y de la tercera edad, en nuestro país.

²¹ CONAPO, Informe anual de población, México, 2004, p 35

²² MUNGARAY A., Educación Superior y Mercado de Trabajo en México, UNAM-UAM-Plaza y Valdez, México, 2000, p 69

Mungaray²³ recalca que la dinámica demográfica particularmente intensa de los veinte años comprendidos entre 1950 y 1970 reforzó el predominio de población joven: el coeficiente de menores de 15 años pasó de 41.7 a 46.2% en ese lapso. En cuanto a la distribución de la población, la tendencia más relevante ha sido el acelerado proceso de urbanización, caracterizado por la formación de nuevos polos de desarrollo y por la presencia de importantes movimientos demográficos interregionales.

1.3.3.- Evolución de la oferta laboral

En 1998, la Encuesta Nacional de Empleo²⁴ estimaba una fuerza de trabajo de 39.5 millones de personas. Esto significa que de 1991 a 1998 se registró una tasa de crecimiento de 3.4% en la fuerza laboral, una tasa elevada dentro del contexto internacional, muy superior a la de cualquiera de los demás países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE).

Este alto ritmo de crecimiento de la fuerza de trabajo es reflejo, por una parte, de una tasa creciente de participación de jóvenes profesionistas y de una dinámica todavía elevada en las generaciones que hoy constituyen la oferta laboral. El gran reto a futuro, ante el crecimiento poblacional, será la creación de más de un millón de empleos por año, cifras que en la actualidad para cualquier candidato político a la presidencia de la república, es aún un sueño casi imposible de llevar a cabo.

²³ Op Cit (13) Mungaray, et. al. p 76

²⁴ INEGI: www.inegi.gob.mx/enp/1998.htm

1.3.4.- Perfil educativo de la fuerza de trabajo

Ruiz Durán²⁵ determina que en cuanto a su perfil educativo, la fuerza de trabajo en México ha pasado de un nivel promedio de 3.4 años de escolaridad en 1970 a 7.5 en 1998. En este último año el 29.5% de la Población Económicamente Activa (PEA) contaba con educación superior a la secundaria y 27.1% tenía un nivel inferior a primaria completa.

Lo anterior representa un incremento en los niveles de preparación de la población y de la fuerza de trabajo respecto a los de hace veinte años, sin embargo es baja en términos comparativos con los otros países con los que el país compite en los mercados internacionales.

1.4.- La Demanda

Méndez Morales²⁶ afirma que la palabra demanda tiene varias definiciones: Las diversas cantidades que los consumidores están dispuestos a adquirir a diferentes precios, tanto de mercancías como de servicios en un momento determinado.

Webb²⁷ la define como la cantidad de mercancías y servicios que pueden ser adquiridas a los diferentes precios del mercado por un consumidor, por otro lado González y Maza²⁸ mencionan que es la cantidad de un bien o servicio que el consumidor esta dispuesto y es capaz de comprar.

²⁵ RUIZ DURAN C., El Reto de la Educación Superior en la Sociedad del Conocimiento, ANUIES, 1997, p 86

²⁶ Op Cit (10) Méndez Morales, et. al. p 8

²⁷ Op Cit (11) Webb, et. al. p 16

²⁸ GONZALEZ Alberto, MAZA Armando, Tratado Moderno de Economía General, Shouth Western, 1996, p 99

1.4.1.- La Demanda Laboral

La economía de los países en vías de desarrollo como México ha sido afectada por los ajustes y las crisis recurrentes de la economía mundial, así como por el cambio de modelo económico que exige modificaciones y reformas a los marcos normativos, sobre todo en los ámbitos de las relaciones industriales.

En este entorno institucional el trabajo se regula con el objeto de que los derechos y obligaciones de los actores se reivindiquen y permita el equilibrio del régimen. En México, este acto reivindicador fue producto histórico de movimientos obreros que lucharon por obtener derechos sociales y políticos, reconocidos paulatinamente por el Estado, legalizados en el artículo 123 de la Constitución Política²⁹ y reglamentados por la Ley Federal del Trabajo, (LFT).

La transformación y modernización de los mecanismos de acumulación de capital, implicó que el Estado dejara de intervenir en la economía mediante políticas de reactivación del mercado y de inversión gubernamental. Este hecho repercutió en la relación entre patrones y obreros (capital y trabajo /empleador y empleado) en especial de los países en donde el mismo Estado negociaba pactos corporativos con los sindicatos.

Las expectativas que trajo consigo la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), se vieron afectadas ante la resistencia de diversos sectores de la sociedad mexicana por modificar las regulaciones, especialmente

²⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 2004, p 124

en materia laboral, al manifestar que el objetivo del cambio en esta materia equipararía las condiciones laborales entre México, Estados Unidos y Canadá orientando el rediseño de las instituciones con el fin de que éstas favorezcan dicho acuerdo.

Barrera³⁰ indica que la flexibilidad de los derechos laborales es uno de los puntos en los cuales se ha enfocado el debate entre académicos especialistas en materia laboral, el sector empresarial, los partidos políticos, las organizaciones sindicales independientes y corporativas, teóricamente; la flexibilidad laboral es un mecanismo que conlleva acciones de tipo unilateral ya que permite a las empresas:

- ☉ Mayor margen de administración.
- ☉ Mayor margen en la disponibilidad de recursos humanos.
- ☉ Adecuación de los contratos colectivos y normas de trabajo acorde a las necesidades de la empresa.
- ☉ Redefinir la acción sindical en organizaciones con objetivos similares.

Garza³¹ por otro lado, afirma que sobre estos puntos los intereses se posicionan en dos extremos antagónicos que intentan por un lado eliminar los obstáculos que dificultan la participación organizada y democrática de la clase trabajadora así como el fortalecimiento de los derechos de este sector y, por otro lado, se encuentra el sector empresarial que encuentra una ley laboral con candados y

³⁰ BARRERA Ernesto, Elementos de Análisis para la discusión sobre la Reforma Laboral, CESOP, México, 2002, p1

³¹ GARZA, Enrique, La Reestructuración del Corporativismo en México, Ed. Cal y Arena, México, 1996, p 410

lagunas jurídicas que no benefician cabalmente la reproducción de los grandes capitales transnacionales.

Estas posiciones se han plasmado en diversos puntos de vista sobre el cómo debe ser la reforma a la ley laboral mexicana, de acuerdo a varios sectores como: la Coparmex, el Partido Acción Nacional, (PAN), Partido de la Revolución Democrática, (PRD), Partido Revolucionario Institucional (PRI), Unión Nacional de Trabajadores, (UNT), el Consejo Coordinador Empresarial, (CCE) y el Congreso del Trabajo, (CT) entre otros.

En el actual sexenio de gobierno del Lic. Felipe Calderón Hinojosa, aún siguen sin resolverse las ansiadas reformas estructurales que necesita nuestro país, para poder afrontar los retos del nuevo orden mundial.

1.4.2.- Política económica para la competitividad.

El Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006³² (PND) pone énfasis en la forma en que la competitividad ha sido afectada por los rezagos en el marco jurídico, infraestructura física, telecomunicaciones, capacitación e inversión en el capital humano, investigación y desarrollo, acceso al financiamiento; y los costos de insumos básicos. Propone, por tanto superar estas restricciones para elevar la competitividad.

³² Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, México, 2001

El diagnóstico realizado por el gobierno federal conduce a estrategias y el diseño de la Política Económica para la Competitividad (PEC) la cual se instrumentó con la formación del Consejo Presidencial para la Competitividad (CPC). El Consejo está conformado por dependencias del gobierno federal, organizaciones de los sectores empresarial, obrero y campesino, que tiene como objeto eliminar los problemas que hacen a México menos competitivo, e impulsar que las empresas eleven su productividad apoyándose en el desarrollo y cambio tecnológico, de tal manera que se creen empleos con valor agregado, productividad y remuneración.

La PEC considera que para activar la planta productiva se debe generar sinergias en doce sectores estratégicos que se caracterizan por su participación en el mercado y la generación de empleo y divisas, como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 2.- Sectores Estratégicos para incrementar la competitividad

Electrónica	Cuero y calzado
Químico	Agricultura
Software	Textil y confección
Aeronáutica	Construcción
Automotriz	Alta Tecnología
Comercio	Turismo

FUENTE: Adaptado de la Subsecretaría de Industria y Comercio, de la Secretaría de Economía, México, 2004

Bensusan³³ afirma que los Lineamientos de Política Económica para 2003 exponen que entre los beneficios que obtendrá la población con la reforma laboral, está la promoción del empleo y la mejora salarial, se difundirá una nueva cultura laboral que favorecerá la productividad y competitividad, se garantizará la autonomía y modernización sindical.

La idea de que la reforma laboral ampliará el mercado de trabajo y favorecerá la inversión extranjera en nuestro país es una suposición macroeconómica que solo deja entrever una creencia que plantea que la contracción del mercado laboral en nuestro país solo mejorará cuando las reglas del juego o las regulaciones en materia laboral se flexibilicen y permitan la diversificación del mercado laboral. Planteamiento que se basa en el papel que desempeñan las instituciones en el crecimiento económico, desarrollo financiero, desigualdad y pobreza.

Sobre este tópico la OCDE³⁴ concluye que la evidencia empírica es inconsistente para determinar si las regulaciones rígidas o protectoras del empleo tienen algún efecto sobre el nivel de desempleo. En la tabla 3 se puede observar cual ha sido la evolución del desempleo en algunos países pertenecientes a la OCDE durante el año 2006 y los primeros tres meses del 2007.

³³ BENSUSAN, Graciela, Alternancia Política y Continuidad Laboral, Doc. Reforma Laboral y la Ley Federal del Trabajo, México, 2003 p 81

³⁴ OCDE, Impacto de las instituciones laborales en el desempeño de los mercados laborales, Estudio sobre sectores estratégicos, Barcelona, 2003 p 16

Tabla 3.- Desocupación promedio en países seleccionados

Periodo	Alemania	Canadá	Estados Unidos	Francia	Japón	México	Reino Unido
2006							
Enero-Marzo	9.6	7.8	5.6	8.8	5.3	2.7	3.1
2007							
Enero_Marzo	10.5	7.4	5.8	9.2	5.4	2.7	3.1

Fuente: adaptado de INEGI, www.dgcnesy.inegi.gob.mx/pubcoy/coyunt/indinter/tasades.html

Nota: Porcentaje del total de la población económicamente activa; cifras desestacionalizadas

a) La tasa nacional se refiere al desempleo registrado como un porcentaje de la fuerza de trabajo civil, excluyendo a los empleados por cuenta propia

b) La tasa nacional es calculada como porcentaje de la fuerza de trabajo civil

c) cifras preliminares a partir de la fecha en que se indica

Los datos reflejan que países industrializados como Alemania, Canadá, Estados Unidos, Francia, Japón, Reino Unido, cuentan con niveles de desempleo superiores a los de México en donde la tasa anual promedio de desocupación para el 2006 fue de 2.7 por ciento y el primer trimestre del 2007, mantiene el mismo promedio. Este fenómeno puede tener varias explicaciones, por un lado los factores económicos y, por otro, el tipo de legislación laboral producto de un mercado más competitivo.

En México la legislación laboral está clasificada como protectora de la clase trabajadora y los requerimientos de flexibilidad laboral iniciados a mediados de los ochenta, derivados de los cambios tecnológicos, en la organización del trabajo y la apertura comercial llevaron a constituir la empresa flexible por la vía de los hechos. Con el desarrollo de los mercados mundiales y el impulso de las zonas de libre comercio; en América han surgido dilemas sobre los cuales se puede reflexionar ante la falta de evidencia empírica:

Lucena³⁵ afirma que se tienen dos perspectivas:

- ☉ Si la protección y el fomento del comercio, y la protección laboral real y efectiva, pueden coexistir;
- ☉ Si son procesos que conviven con dificultades; es decir que si fomentar el comercio implica inevitablemente la degradación de las condiciones de trabajo

Adecuar la legislación laboral mexicana con los países integrantes del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) es otro de los aspectos en los cuales se sustenta la propuesta de reforma, aspecto criticado por el sector obrero.

1.4.3.- Pactos económicos en México

Bensusan³⁶ recalca que en México, se realizaron diversos pactos impulsados por el gobierno y las cúpulas empresarial y sindical, con el fin de:

- ☉ Crear una estrategia anti-inflacionaria en la caída de las remuneraciones (salarios mínimos y contractuales).
- ☉ Incentivar la inversión extranjera y privada como estrategia macroeconómica.
- ☉ Articular los esfuerzos de los actores productivos frente a la modernización incluyendo la nueva filosofía laboral sustentada en la competitividad y productividad.

³⁵ LUCENA, Hector, Repensando las Relaciones Industriales; sus posibilidades y limitaciones desde las regulaciones, Ludger Pries, Manfred W., p198

³⁶ BENSUSAN, Graciela, Los determinantes institucionales de la flexibilidad laboral en Mexico, CESOP, México, 2003, p 47

- ☉ Redimensionar el papel de los sindicatos como instrumento de la disciplina en la empresa.
- ☉ Fomentar las relaciones individuales de trabajo
- ☉ Impulsar el equipo de trabajo

La incorporación de México al proceso de globalización económica planteó nuevos objetivos de competitividad que obligaron a éste a acelerar sus procesos de reestructuración productiva y a buscar nuevas formas de organización y administración del trabajo.

Se trata de desarrollar un profundo proceso de cambio estructural, orientado a recuperar la capacidad del aparato productivo mexicano como sustento del desarrollo económico y social del país. Si bien los retos de la modernidad económica en México se intensificaron en los primeros años de la década de los noventa, es un hecho que éstos no comienzan en 1994 cuando se firmó el Tratado de Libre Comercio (TLC) y se incorporó México a la Organización de Países para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), sino que se iniciaron a mediados de la década de los ochenta, cuando la estrategia de crecimiento económico planteó la necesidad de conformar un escenario macroeconómico sano y estable que apoyara la capacidad de crecimiento productivo.

Zúñiga³⁷ afirma que el control inflacionario, el saneamiento de las finanzas públicas y el crecimiento sostenido de las exportaciones .con la modificación

³⁷ ZUÑIGA, Daniel., Empleo, cada vez mas escaso y precario, Doc., La Jornada, México, DF,9/04/03, p.32

sustantiva de sus componentes. nos dan una idea del porqué el aparato productivo mexicano se tiene que ajustar a las nuevas condiciones de globalización económica.

Pese a los mejores esfuerzos y a la buena voluntad de los Empresarios y el Estado mexicano, los ritmos de crecimiento económico aún no se han estabilizado, aunque el reto es todavía el planteado al inicio de los años ochenta, es decir, una tendencia de desarrollo económico continuo. Esta expectativa depende en gran medida de la evolución que se logre en el ámbito de las unidades productivas, las cuales tienen la tarea de aumentar los grados de modernidad laboral para adecuarse a la coyuntura económica actual (globalización económica, apertura comercial, revolución macroeconómica e informatización de las organizaciones).

La adecuación de los procesos productivos a las condiciones citadas líneas arriba ha originado ajustes en la organización del trabajo, pero es importante mencionar que no sólo la flexibilidad laboral y la reestructuración de la fuerza de trabajo son las únicas variables que pueden explicar la integración de las empresas mexicanas al nuevo orden económico y social, sino que hay aspectos en las relaciones laborales, como las formas de supervisión y control sobre el proceso de trabajo las reglas informales y formales de cómo trabajar, las jerarquías de mando, los estilos y niveles de autoridad los problemas del poder, coerción y consenso en la organización, así como las posiciones diferenciales de los trabajadores que en

gran medida ayudan a estudiar con mayor objetividad el problema del reto de la modernidad.

1.4.4.- Reforma Laboral en México

En el texto de Cien años de lucha³⁸, desde los tiempos del Presidente Lázaro Cárdenas, se procuró que la Ley en materia laboral protegiera al trabajador frente al empresario, la Ley, como está al día de hoy, tiene una serie de ambigüedades que permiten la discrecionalidad.

Durante los últimos 40 años en México se ha llevado a cabo un proceso de "deterioro del salario". A mediados de los años setenta, a nivel mundial, se dio el paso del "Estado benefactor" al "Estado neoliberal". A mediados de los ochenta el gobierno de Miguel de la Madrid no tuvo otra opción que aceptar las recomendaciones del Fondo Monetario Internacional (FMI) y restringir la participación del Estado en la economía.

Dos hechos relevantes para el sindicalismo en México ocurrieron en 1997. La muerte de Fidel Velásquez y el crecimiento de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).

³⁸ Cien Años de Lucha de Clases en México (1876-1976), Recopilaciones, Tomo II, pag. 103

En el sexenio actual del Lic. Felipe Calderón Hinojosa, el reto del futuro laboral de nuestro país, será el establecimiento de un gran pacto económico entre todos los sectores productivos y sociales, la tan anhelada reforma económica aún es discutida en el poder legislativo, mientras más jóvenes se siguen insertando año con año a un mercado laboral rígido, caduco y deficiente, dentro de una economía con crecimientos mínimos anuales totalmente dependiente de los Estados Unidos.

El tiempo se ha terminado y el futuro nos ha alcanzado, si los legisladores no se ponen de acuerdo para una reforma laboral y económica profunda, sin mirar únicamente los propios intereses de cada partido y ver por el bien de todo el país, seguiremos exportando mano de obra barata a los Estados Unidos y perdiendo competitividad a nivel mundial.

1.5.- Competencias Laborales

Los cambios que hoy se producen en el entorno empresarial, caracterizados por la globalización de la economía, y la continua introducción de la nuevas tecnologías en los procesos de producción y administración en las organizaciones, han provocado a su vez, cambios en las estructuras al interior de las mismas, existiendo la tendencia el aplanamiento de estructuras y a la constante evolución de los puestos de trabajo, lo cual hace difícil mantener la estabilidad de los mismos.

Esta nueva realidad también ha modificado el contrato entre las organizaciones y sus miembros, basándose ahora en el desarrollo profesional de los primeros y en

la búsqueda, por parte de los segundos, de nuevas formas para potenciar al máximo las competencias de su personal.

Para dar respuesta a este gran reto, muchas empresas han optado por la aplicación de un sistema de competencias laborales, como una alternativa para impulsar la formación y la educación, en una dirección que logre un mejor equilibrio entre las necesidades de las organizaciones y sus miembros.

Según Boyatzis³⁹ las competencias laborales son características subyacentes a la persona, que están casualmente relacionadas con una actuación exitosa en el puesto de trabajo. A su vez CONOCER⁴⁰ menciona que es la capacidad productora de un individuo que se define y se mide en términos de desempeño en un contexto laboral determinado, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes. Estas son necesarias, pero no suficientes en si mismas para un desempeño efectivo.

Para la OIT⁴¹ se refieren a la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también -y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

³⁹ BOYATZIS, Robert. The competent manager. New York Wiley & Sons, 1982, p 67

⁴⁰ Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), www.conocer.org.mx

⁴¹ Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral. Página Web, 25 de septiembre del 2000, Organización Internacional del Trabajo, Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional. <http://www.cinterfor.org.uy/public>

1.5.1.- Como se construye una Competencia Laboral

Las competencias básicas son los factores que todo individuo debería de adquirir por el simple hecho de participar en ámbitos de socialización tales como la familia, la comunidad, la escuela, el trabajo, los juegos y la práctica de algún deporte.

Según Catalano, Avolio de Coss y Sladogna⁴² las Competencias Laborales presuponen el desarrollo de las competencias básicas y constituyen una forma de evolución de las mismas, pues se apoyan en ellas para poder desenvolverse, profundizarse y especificarse como modos profesionales de acción.

Se definen como competencias laborales, tales como:

Tabla 4.- Competencias laborales

ACEPTACIÓN DE NORMAS Y POLÍTICAS	DELEGACIÓN	PERSISTENCIA
ACTITUD DE SERVICIO	DOMINIO DEL LENGUAJE NO VERBAL	RESPONSABILIDAD
ADAPTABILIDAD	ENFOQUE AL CLIENTE	TOLERANCIA A LAS PRESIONES
ADHESIÓN A NORMAS Y POLÍTICAS	ENFOQUE PRODUCTIVO	TOMA DE DECISIONES
ADAPTACIÓN AL CAMBIO	HABILIDAD DE CONTROL	TOMA DE RIESGOS
BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN	HABILIDAD COMERCIAL	TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACIÓN
BÚSQUEDA DE LA EXCELENCIA	HABILIDAD TECNOLÓGICA	SENTIDO DE EFECTIVIDAD
CAPACIDAD DE DECISIÓN	INICIATIVA	RELACIONES PÚBLICAS
CAPACIDAD DE DIRECCIÓN	INTEGRIDAD	VISIÓN DE FUTURO
DEFENSA DE LOS DEMÁS	LIDERAZGO PARA EL CAMBIO	VISIÓN EMPRESARIAL

Tomado del libro: DICCIONARIO DE COMPETENCIAS LABORALES, DIAZ PINILLA, Gabriela, Ed. Cinterfor, Barranquilla, Colombia, 2007, p 16

⁴² CATALANO, Ana, AVOLIO DE COSS, Susana, SLADOGNA, Mónica, Competencias Laborales, Ed. Banco Interamericano de Desarrollo, Buenos Aires, 2004, p40

Es por esta razón, que cuando las sociedades excluyen a grandes segmentos de la población a un mercado de trabajo, bloquean ámbitos de desarrollo y de competencias básicas, incidiendo sobre una baja o nula competencia laboral. La gran mayoría de personas que trabajan, rara vez se detienen a pensar, como realizan su trabajo, si lo que hacen está bien o mal, si lo hacen con calidad o no, estos roles laborales son aspectos constructivos de una competencia laboral.

1.5.2.- Análisis Funcional

Boyatzis⁴³ lo define como una metodología de investigación que permite reconstruir – luego de desarrollar una serie de etapas – las competencias que debe reunir un/a trabajador/a para desempeñarse competentemente en un trabajo determinado.

A su vez, Catalano, Avolio de Coss y Sladogna⁴⁴ mencionan que es un proceso de investigación que se realiza sobre organizaciones productivas concretas, que actúan en un determinado campo de producción de bienes y servicios. Este proceso consta de 9 pasos.

1. Seleccionar un conjunto de empresas u organizaciones productivas que, desde el punto de vista de las calificaciones que detentan sus trabajadores, resulten representativas del sector de actividad que se quiere investigar
2. Seleccionar una empresa concreta o una organización productiva a fin de estudiar – dentro de ella – uno, varios o todos los roles ocupacionales que contribuyen a alcanzar el propósito clave de la empresa.

⁴³ Op Cit (39) Boyatzis, et. al. p 78

⁴⁴ Op Cit (42) Catalano, et. al. p 72

3. Definir el propósito clave [verbo + objeto + condición] de la empresa que caracteriza el objetivo de la organización y el marco de condiciones dentro del cual se pretende alcanzarlo.
4. Definir las funciones, sub-funciones o los grandes grupos de actividades con los que se organiza una empresa, con el objeto de concretar el propósito clave enunciado.
5. Seleccionar dentro de estas funciones o sub-funciones, los roles laborales críticos que mejor contribuyen a que la organización alcance el propósito clave enunciado.
6. Convocar a los(as) trabajadores(as) que ejercen ese rol y conversar sobre las acciones que realizan, los productos o resultados que obtienen y los criterios por los cuales se orientan para actuar o para obtener un determinado resultado.
7. Reconstruir un conjunto de acciones laborales [unidad de competencia] del trabajador o de la trabajadora, las cuales serán reagrupadas en grandes funciones o sub-funciones [elemento de competencia].
8. Reconstruir para cada uno de los elementos de competencia, los criterios que se ponen en juego para llevar a cabo esa sub-función en concordancia con el propósito clave de la empresa.
9. Representa el enunciado de los signos a partir de los cuales el/la trabajador/a evidencia - o se le hace evidente - que los procedimientos que ha seguido en su accionar - o los resultados parciales obtenidos o las reflexiones realizadas para tomar decisiones - son correctos y corresponden a las buenas prácticas sugeridas por la empresa.

Los resultados del análisis funcional se expresan en mapas funcionales, los cuales expresan el propósito clave de la organización y las funciones que agrupan y las diversas actividades que se desarrollan. A continuación se presenta un ejemplo de mapa funcional sugerido por Catalano, Avolio de Coss y Sladogna⁴⁵

Tabla 5.- Ejemplo de Mapa Funcional

MAPA FUNCIONAL	AYUDANTE DE PASTELERO	
Propósito Clave Asistir a oficiales y maestros en el proceso integral elaborando fases del producto o productos variados de bajo nivel de complejidad	a. Preparar y disponer los equipos, herramienta auxiliar y materias primas de acuerdo al programa de producción	a.1.Preparar y regular las condiciones de funcionamiento de los equipos y herramientas auxiliares a utilizar para uso propio o de terceros considerando la cantidad y tipo de producto a elaborar. a.2.Preparar las materias primas necesarias de acuerdo a la fórmula y volumen de producto requerido, controlando la cantidad. a.3.Comunicar el uso, deterioro o fallas de materias primas o herramientas para que el stock se mantenga adecuadamente previsto.
	b. Asistir a la elaboración de productos	b.1.Elaborar masas bases y formar piezas, bajo supervisión b.2.Controlar las condiciones de horneado de acuerdo al tipo de producto, bajo supervisión permanente b.3.Elaborar rellenos y baños según recetas b.4.Efectuar terminaciones y decoraciones de productos
	c. Mantener el orden y la higiene de los espacios de trabajo y los elementos utilizados,bajo supervisión.	c.1.Asistir en la recepción de materias primas c.2.Mantener la higiene y el orden en el espacio de trabajo, los almacenes, las despensas y las cámaras c.3.Disponer y almacenar productos en condiciones sanitarias y de calidad adecuadas

⁴⁵ Op Cit (39) Boyatzis, et. al. p 83

1.5.3.- Norma de Competencia Laboral

Mertens⁴⁶ menciona que una norma es un estándar, que es la base del concepto de competencia, ya que constituye el elemento de referencia y de comparación para evaluar lo que el trabajador es capaz de hacer. La competencia incluye, en general a varios tipos de estándares, reproducibles en diferentes contextos (puestos de trabajo y empresas) que conforman la norma. La norma es entonces un conjunto de estándares válidos en diferentes ambientes productivos.

Catalano, Avolio de Coss y Sladogna⁴⁷ mencionan que la construcción de una norma de competencia que regula las buenas prácticas o los desempeños competentes en el ejercicio de una determinada calificación, se genera a través de un proceso que requiere de consensos entre los actores, con el objeto de acordar:

1. **La metodología de relevamiento** o reconstrucción e interpretación de las buenas prácticas que integran una determinada calificación o rol laboral.
2. **Los indicadores** que van a ser considerados para definir los desempeños competentes de un rol laboral.
3. **El nivel de autonomía** que se le otorgará a quien detente la calificación para la toma de decisiones sobre incidente o sobre resolución de problemas.

⁴⁶ MERTENS, Leonard, Competencia Laboral: Sistemas, Surgimiento y Modelos, Ed. Cinterfor/OIT, Montevideo, 1996, p 84

⁴⁷ Op Cit (39) Boyatzis, et. al. p 95

CONOCER⁴⁸ menciona que una norma técnica de competencia laboral es un documento elaborado por un Comité que en consenso con el sector productivo establece para uso en todo el territorio de los Estados Unidos Mexicanos, las características y las directrices para la evaluación de la competencia laboral.

La Norma Técnica de competencia laboral describe:

1. Lo que una persona debe ser capaz de hacer.
2. La forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho.
3. Las condiciones en las que el individuo debe demostrar su aptitud.
4. Los tipos de evidencia necesarios para tener la seguridad que se realizó de manera consistente, con bases en un conocimiento efectivo y no como producto de la casualidad.

La norma de competencia⁴⁹ contiene una serie de descriptores a partir de los cuales se pretende reflejar las buenas prácticas profesionales esperables como piso de un determinado rol laboral. La validez de los descriptores debe ser acordada por todos los actores.

1. Unidad de Competencia: función productiva que describe el conjunto de las actividades diferenciadas que serán cumplidas desde el rol laboral desempeñado.
2. Elemento de competencia: desagregación de la función principal que pretende especificar algunas de las actividades clave, una función puede especificarse en una o varios elementos de competencia.

⁴⁸ Op Cit (40) Conocer, et. al.

⁴⁹ Op Cit (39) Boyatzis, et. al. p 97

Los elementos de competencia a su vez, pueden ser:

- a. Criterios de desempeño: descriptor de las reglas o juicios técnicos o éticos que orientan a el/la trabajador/a a su aplicación en el ejercicio profesional.
- b. Evidencias de desempeño: descriptor de los signos que transparentan o sirven para controlar que un determinado proceso está siendo realizado de acuerdo a las buenas prácticas.
- c. Evidencia de conocimiento: descriptor del conocimiento científico-tecnológico que permite al trabajador o a la trabajadora comprender, reflexionar y justificar los desempeños competentes.
- d. Campo de aplicación: describe los diferentes contextos tecnológicos y organizacionales en los que puede insertarse una persona y en la que puede ser evaluada para darle mayor generalidad a las competencias.
- e. Guía para la evaluación: establece los métodos de evaluación y las mejores formas de recolección de evidencias para acreditar o para certificar competencias.

1.5.4.- Certificación de Competencias

Mertens⁵⁰ menciona que en los países en los que las normas de competencia laboral, han sido promovidas por el gobierno y el sector productivo para fomentar la competitividad nacional e internacional, con políticas de aseguramiento de la calidad, las normas de competencia se emplean como referentes para la

⁵⁰ MERTENS, Leonard, La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional, Cinterfor/OIT, Montevideo, 2000, p.16

formación y en procesos de certificación de competencias laborales de los trabajadores. La certificación de competencias laborales es el reconocimiento formal de una competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral formalizada.

Brunner⁵¹ menciona que el certificado de competencia laboral es un documento que reconoce la idoneidad profesional y es prueba que se “sabe hacer” efectivamente una actividad laboral. Es una garantía de calidad de lo que el trabajador es capaz de hacer y las competencias que posee para ello.

Las ventajas de la certificación para las personas es que:

- a. Conocen previamente los resultados que deben lograr, ya sea en su proceso educativo o en el entorno laboral.
- b. En el mercado laboral las personas se consideran competentes por el logro de resultados, sin importar, en la mayoría de las veces, la posesión de títulos académicos universitarios o la institución en donde se formó.
- c. Se le reconocen las competencias adquiridas previamente, ya sea por vía de la educación o de la experiencia laboral.

Para las empresas, la certificación se constituye en el complemento que faltaba para integrar su política de aseguramiento de la calidad, por medio de la cual no

⁵¹ BRUNNER, Jose Joaquin, El poder intelectual de la universidad entre los intereses corporativos y las condiciones de mercado, Universidad Diego Portales Ediciones, Santiago de Chile, 2004, p 12

solo se certifica la calidad de procesos y productos, sino también el desempeño de las personas.

Alvarez y de la O⁵² mencionan que el sistema de evaluación y certificación de competencias laborales en México, inició a finales de 1993 mediante un proyecto sobre educación tecnológica y modernización de la capacitación que desarrollaron de manera conjunta la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dos años después se creó el Consejo de Normalización y la Competencia Laboral (CONOCER) que es la base para la operación del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC).

Este proyecto inició con un fondo de 30 millones de dólares aportados por el Banco Mundial, pretendiendo actuar sobre el sistema educativo y laboral con planes y programas de estudios, basados en normas de competencia laboral en instituciones de educación técnica. Inicialmente el proyecto se limitó a instituciones terminales como el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep), los Centros de Capacitación del Trabajo Industrial (Cecatis) y los Centros de Estudios Tecnológicos Industriales (Cetis).

Las acciones de CONOCER⁵³ para desarrollar el sistema desde el punto de vista laboral, han contemplado las siguientes acciones:

⁵² ALVAREZ Medina, Lourdes, DE LA O Pérez, Claudia, Evaluación y certificación de competencias laborales en México, El caso de las dependencias del gobierno federal, Revista Contaduría y Administración, No. 216, UNAM, México, mayo-agosto 2005, p 4

⁵³ Op Cit (40) conocer, et. al.

1. Se creó el Sistema de Normalización de Competencia Laboral que es responsable de elaborar las normas técnicas, que deberán utilizarse para evaluar la competencia laboral de un individuo.
2. Se establecieron mecanismos para crear y operar el sistema de certificación. Se acreditaron organismos certificadores, que a su vez acreditan a centros de evaluación. Estos organismos son responsables también de elaborar los instrumentos de evaluación para cada norma que certifican para la emisión de certificados y para la formación de bases de datos para el control.

Alvarez y de la O⁵⁴ mencionan que en México la certificación no es obligatoria, pero se empiezan a desarrollar mecanismos para transformar la oferta de formación y capacitación, así como para estimular la certificación de competencias; algunas empresas se están organizando por competencias y seleccionando personal certificado.

En el 2003, el Banco Mundial le retiró el apoyo a CONOCER, porque los resultados de la gestión no correspondieron a la propuesta presentada, además hubo un reporte de incumplimiento. De acuerdo a un último comunicado, la Secretaría de Educación Pública será la responsable del PMETyC y contará con un crédito del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) por 204 millones de dólares, a este crédito se podrá acceder en los siguientes seis años, siempre y

⁵⁴ Op Cit (52) Alvarez, et. al., p 6

cuando se cumplan las condiciones señaladas por el Programa Multifase de Formación de Recursos Humanos Basada en Competencias.

Alvarez y de la O⁵⁵ menciona que dicho programa, tiene como finalidad la de promover la competencia laboral en las empresas mediante la focalización de cuatro sectores de la economía:

- Fabricación de aparatos domésticos, en este sector la norma se enfocará a la posventa, se espera certificar a 9,400 trabajadores en cuatro años
- Minería, este sector ya cuenta con 10 normas, el objetivo es desarrollar 5 nuevas y certificar 9,600 personas en actividades que incrementen modelos de seguridad y reducir accidentes laborales
- Distribución de llantas, certificar servicios de posventa, mantenimiento y reparación de llantas, con el objetivo de certificar 5,000 trabajadores en 3 años
- Turismo, se busca reducir costos administrativos y operativos, así como mejorar la calidad de los servicios y certificar a 7,500 personas

Es importante mencionar que el proceso de creación de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales en México, se presentó en los dos últimos sexenios del PRI, al final del periodo de Carlos Salinas de Gortari y principios del periodo de Ernesto Zedillo Ponce de León. En los dos sexenios posteriores, en el periodo de Vicente Fox se le retiró el apoyo del Banco Mundial y en el actual periodo de Felipe Calderón se ha visto la resistencia al cambio por

⁵⁵ Ibidem (54), p 7

parte del magisterio nacional a ser evaluados y certificados, manteniendo en el estado de Morelos, un paro educativo por mas de dos meses.

A continuación se presentan los resultados del sistema

Tabla 6.- Indicadores del Sistema de Certificación y
Normalización de Competencia Laboral en México

Año	Creación de nuevos Organismos certificadores	Creación de nuevos Centros de evaluación	Número de normas elaboradas	Emisión de certificados por unidad dictaminada
1998	7	9	150	364
1999	5	158	155	5621
2000	11	433	141	47,396
2001	7	212	72	46,787
2002	2	390	89	58,000
2003	0	122	60	47,738
Total	32	1324*	667	205,906

Fuente: Resumen de resultados de CONOCER 2003

* Debido a que un centro de evaluación se puede certificar dos veces, en realidad existen 1,068 centros

En la tabla anterior se puede observar el crecimiento de los organismos certificadores y los centros de evaluación, hasta el año 2003, cuando le fue retirado el apoyo económico a CONOCER y fue necesario redefinir las figuras jurídicas.

A continuación se muestra la participación que han tenido los centros de evaluación:

Tabla 7.-Participación de Centros de Evaluación en el total de Unidades Dictaminadas (1998-2003)

Tipo de Centro de Evaluación	Total de Centros	Unidades Dictaminadas	% de Unidades por Centro	Numero de Unidades Dictaminadas en cada Centro
Escuelas Públicas	610	88,539	43%	145.14
Escuelas Privadas	48	4,118	2%	85.79
Empresas Privadas	329	47,358	23%	143.94
Empresas o Dependencias Públicas	128	43,240	21%	337.81
Cámaras Empresariales	98	6,178	3%	63.04
Asociaciones	64	16,473	8%	257.39
Evaluadores Independientes	46	0	0	0
Sindicatos	11	0	0	0
Total	1324	205,906	100%	1033.11

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de CONOCER (1998-2003)

En la tabla anterior se nota el crecimiento de unidades dictaminadas en las empresas o dependencias públicas, esto debido al servicio profesional de carrera donde se obliga a la profesionalización de la educación y la capacitación en el trabajo en materia de competencia laboral en el sector público.

A continuación se muestran las unidades dictaminadas y nivel de competencia:

Tabla 8.-Unidades Dictaminadas por área y nivel de competencia

Nivel	Áreas												Total
	Cultivo, crianza aprovechamiento	Extracción y beneficio	Construcción	Tec., Mec., Elec., Electrónica	Telecomunicaciones	Manufactura	Transporte	Venta de Bienes y Servicios	Servicios de Finanzas, Gestión	Salud y Protección Social	Comunicación Social	Desarrollo y Extensión	
5								5,530					5,530
4				18		48		171	3,390			4	3,631
3			77		39	2,741	482	9,950	325	586		5,924	20,124
2	10,123	7,490	418	5,430		5,615	5,763	21,510	70,311	9,550	3,002		139,212
1	4,539	3,180				26,444	1,019	2,227					37,409
Total	14,662	10,670	495	5,448	39	34,848	7,264	39,388	74,026	10,136	3,002	5,928	205,906

Fuente: Elaboración propia de acuerdo al resumen de resultados de CONOCER (julio 2003)

CONOCER⁵⁶ afirma que los 5 niveles de competencia de la norma describen grados de dificultad en una competencia. El primer nivel evalúa una competencia en una variada gama de actividades laborales en su mayoría rutinarias y predecibles; el quinto nivel implica la aplicación de una importante gama de principios y técnicas complejas en una amplia e impredecible variedad de contextos y con un grado de autonomía y responsabilidad por el trabajo de otros y por la distribución de recursos sustanciales.

⁵⁶ Op Cit (40) conocer, et. al.

En resumen, las competencias laborales se tendrán que tomar en cuenta con mucho mas seriedad en el futuro, que ya nos ha alcanzado, pues las condiciones de los mercados serán más complejos, la inserción de nuevos profesionistas será cada vez más demandante de una certificación de aptitudes laborales mas que educativas.

El proceso de globalización en la que México está totalmente inmerso, generará nuevos paradigmas laborales y educativos, en los que se tendrán que sentar las nuevas bases de las reglas de juego.

CAPITULO 2.- LA OFERTA EDUCATIVA

2.1.- La Oferta Educativa

El crecimiento acelerado de la demanda educativa en el estado de Chiapas, en los últimos 15 años, ha sido una preocupación constante de las Instituciones de Educación Superior, tanto públicas como privadas. La cobertura de la oferta y la pertinencia de los programas de estudio acorde a la realidad y necesidades del estado, dió origen a la creación de la Universidad Autónoma de Chiapas, creada para impulsar el desarrollo sostenido de todos los sectores productivos del estado.

2.2.- La Universidad Autónoma de Chiapas

En el año de 1965 por decreto del Gobernador Lic. José Castillo Tielmans, se funda la Escuela de Ingeniería Civil en la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez, es hasta el año de 1974, que la Universidad Autónoma de Chiapas⁵⁷, nace como tal, por decreto del entonces gobernador Dr. Manuel Velasco Suárez, quien expidió el decreto No. 98 del 28 de Septiembre de ese año, publicándose en el periódico oficial del Estado de Chiapas, el día 23 de Octubre.

En este decreto se hace mención de tres escuelas superiores existentes, la Escuela de Ingeniería Civil, la Escuela de Comercio y Administración de empresas y la Escuela de Derecho.

⁵⁷ Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Chiapas. Publicada en 1989. (4ª. Edición). Chiapas. México. P.3

La UNACH⁵⁸ es una institución de enseñanza superior en el estado con mayor cobertura y mayor población estudiantil, en el ciclo enero-junio del 2003 (16,288 alumnos) cuerpo docente (1,574 profesores), mayores programas de investigación de impacto en la región y por su alta infraestructura de apoyo , servicio interno y externo.

La UNACH⁵⁹ cuenta con 25 de planes de estudio de Licenciatura, 10 especialidades, 19 Maestrías y 2 Doctorados impartidos en 13 facultades y 7 escuelas, distribuidos en 9 campus, ubicados de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 9.- Ubicación de los campus de la Unach

Ciudad	Campus	DES
Tuxtla Gutiérrez	I	Contaduría y Administración
		Ingeniería
		Arquitectura
		Medicina Humana
		Lenguas
	II	Medicina Veterinaria
San Cristóbal de las Casas	VI	Humanidades
	III	Derecho
		Ciencias Sociales
		Lenguas
Tapachula - Huehuetán	IV	Contaduría Pública
		Ciencias de la Administración
		Ciencias Químicas
		Lenguas
		Extensión de Humanidades
		Ciencias Agrícolas
Villaflores	V	Ciencias Agronómicas
Pijijiapan	VI	Extensión de Humanidades
Pichucalco	VII	Ciencias Administrativas
Comitán	VIII	Ciencias Administrativas
Arriaga y Tonalá	IX	Ciencias Administrativas

FUENTE: Elaboración propia

⁵⁸ Anuario Estadístico, 2003, UNACH, p 41

⁵⁹ [www.unach.mx/Oferta Educativa/Programas de Estudio](http://www.unach.mx/Oferta%20Educativa/Programas%20de%20Estudio)

De acuerdo a su desarrollo institucional, la Universidad⁶⁰ además de contar con una Ley Orgánica que actualmente se encuentra en proceso de actualización, tratando de responder a las nuevas condiciones de globalización y modernización, cuenta con un Estatuto General, Estatuto del Personal Académico, Reglamento General de Investigación y Posgrado, Reglamento Académico para Alumnos, Reglamento de Evaluación Profesional para los egresados y Reglamento de Servicio Social. Además su fundamentación y razón de ser, están basadas en una misión y visión⁶¹ acorde a la época actual:

Misión

“La UNACH es una Institución de educación superior autónoma y descentralizada del estado. Forma profesionales críticos, propositivos, capaces de tomar decisiones con visión, liderazgo y conciencia histórica lo que les permite participar en el desarrollo social de su entorno y en especial de Chiapas; generar conocimientos, divulgar y vincularse con los sectores social y productivo. De esta manera participa en la construcción de una sociedad más justa, incluyente y democrática”

Visión

“La Universidad Autónoma de Chiapas es la primera Institución de educación superior en el estado, consolida un modelo educativo flexible y de calidad, su oferta es diversa y pertinente, conserva e incrementa programas acreditados de

⁶⁰ Op Cit (59) [www.unach.mx/Nuestra Universidad/Legislación Universitaria](http://www.unach.mx/Nuestra%20Universidad/Legislaci3n%20Universitaria)

⁶¹ Ibidem (59) [www.unach.mx/Misión y Visión](http://www.unach.mx/Misi3n%20y%20Visi3n)

pregrado y posgrado con movilidad intra e interinstitucional; la investigación responde a necesidad de índole social; a través de la vinculación atiende las necesidades de su entorno y contribuye a la formación integral de los alumnos y a la profesionalización de los académicos, su cobertura garantiza eficiencia terminal y equidad. Cuenta con una legislación actualizada; fuentes de financiamiento diversos; instalaciones adecuadas; procesos de gestión descentralizados y eficientes que posibilitan la mejora continua”

La Universidad cumple su compromiso con la sociedad, además de ejercer una autonomía responsable y una rendición de cuentas claras.

2.3.- La Facultad de Contaduría y Administración.

COEPES⁶² afirma que en 1969, se funda la Escuela Superior de Comercio y Administración de Chiapas, ofreciendo las carreras de Contaduría Pública y Administración de Empresas, al fundarse la UNACH en 1974, es absorbida en su totalidad, adoptando el nombre de Escuela de Contaduría y Administración, instalándose en los terrenos donados en comodato por el Sr. Carlos Maciel, ubicados en la Carretera Panamericana Km. 1081.

Inicialmente se impartían las licenciaturas de Contaduría Pública, Administración de Empresas y Administración Agropecuaria, posteriormente se agregaron la licenciatura en Turismo con un plan de estudios que fue parcialmente modificado en 1985, el cual a su vez, con la finalidad de responder a las necesidades sociales

⁶² COEPES, Diagnóstico de la Educación Superior en Chiapas, Análisis y perspectivas de la Oferta y Demanda Educativa, Tuxtla Gutiérrez, Sep. 2000, p 38

de esa época, es sustituido por un nuevo plan que dio origen a la licenciatura en Administración Turística en 1994.

En 1992 se agregó la carrera de Licenciatura en Informática, misma que modifica su plan de estudios en 1999 para dar origen a la Licenciatura en Sistemas Computacionales.

En la actualidad las licenciaturas ofrecidas por la Facultad de Contaduría y Administración , Campus I son:

- 1.- Contaduría Pública
- 2.- Administración de Empresas
- 3.- Administración Turística
- 4.- Sistemas Computacionales

Oferta también a la sociedad, a nivel posgrado cuatro maestrías:

1. - Administración con formación en organizaciones
2. - Administración Pública
3. - Finanzas
4. - Contribuciones

La Facultad de Contaduría y Administración, Campus I así como toda la Universidad Autónoma de Chiapas, se encuentran en un proceso de cambio y

actualización, como consecuencia de la preocupación por satisfacer las demandas de la sociedad. Paralelo a este proceso se elaboró el Proyecto Integral de Fortalecimiento Institucional PIFI 3.0.

Este proyecto⁶³ fue realizado con la participación de algunos docentes de la institución, y uno de los diversos resultados que se obtuvieron fue el establecimiento de la misión y visión de la Facultad, quedando formuladas de la siguiente manera:

MISIÓN

“La Facultad de Contaduría y Administración, Campus I, busca formar de manera integral profesionales en las áreas económico- administrativas y sistemas computacionales, generadores de cambio y mejoramiento continuo, capaces de analizar los problemas de su entorno y de proponer, implantar y evaluar las soluciones a los mismos, con valores éticos y morales de acuerdo a las necesidades de desarrollo científico y tecnológico que demanda la sociedad”.

VISIÓN

“La Facultad de Contaduría y Administración, Campus I, cumple con el carácter de pertinencia social, existe equilibrio en el desarrollo de las funciones sustantivas y cuenta con programas acreditados y certificados, flexibles y acordes a la realidad”.

⁶³ PRODES PIFI 3.0, Facultad de Contaduría y Administración, Campus I. (2003). / UNACH. Chiapas. México. p 11.

En ambos contextos, la misión y visión pueden parecer estar muy lejos del alcance de directivos y docentes, de ahí el reto que nos depara el futuro, reorientar las metas y objetivos, de acuerdo a una total vinculación con las necesidades del mercado laboral, para poder generar los profesionistas que la sociedad espera y ser competitivos como facultad, dentro de un mercado más demandante, más tecnificado y cada vez más de mayor competencia.

2.3.1.- La Licenciatura en Administración Turística (LAT)

En el año de 1974, se crea la Licenciatura en Turismo, con un plan de estudios modificado en 1985, el cual a su vez, es sustituido por el actual plan de estudios que data de 1994, que dio origen a la Licenciatura en Administración Turística.

Según el Plan de estudios⁶⁴ el egresado de la carrera de Licenciado en Administración Turística será capaz de:

Aplicar sus conocimientos con el fin de incrementar el progreso del Estado y del país, como agente de cambio, en un mejor y racional aprovechamiento de nuestros recursos turísticos; coadyuvar en el crecimiento del turismo receptivo, especialmente para aumentar nuestro mercado de divisas, realizar investigaciones permanentes de nuestra oferta y demanda turística, con el objeto de colaborar con proyectos viables y funcionales acordes con la realidad nacional. Con tales habilidades, se espera que pueda desempeñarse ocupando niveles gerenciales o directivos en el sector público o en el sector privado.

⁶⁴ Plan de estudios de la Licenciatura en Administración Turística, Fac. de Contaduría y Administración, UNACH, 1994, p 1

En 1994 se reestructuró el plan de estudios de la licenciatura, buscando responder a las necesidades sociales y laborales, así como homologar el plan de estudios de la licenciatura con los de la Facultad de Administración de Tapachula de la UNACH y con los de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Comercio y Administración (ANFECA) utilizado por la Universidad Autónoma de México.

Este nuevo plan que dio origen a la licenciatura en Administración Turística, en la que se incluyeron materias afines a las licenciaturas en Administración de Empresas y Contaduría Pública, compartiendo lo que se conoce como tronco común.

La licenciatura en Administración Turística⁶⁵ impartida en la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I, en la ciudad Gutiérrez, Chiapas, tiene como objetivo preparar profesionistas que cuenten con las siguientes habilidades:

- *Coadyuvar a la planeación del desarrollo turístico del país.*
- *Profesionalizar al turismo en los esquemas de desarrollo económico.*
- *Establecer estrategias financieras y de mercado tendientes a la optimización de los recursos turísticos.*
- *Difundir los valores de la cultura nacional, a través de su incorporación en la planeación y promoción de los servicios turísticos.*

⁶⁵ Planes de Estudio. ANFECA 1994, Facultad de Contaduría y Administración, Campus I (1994) México: UNACH. p 27-28

- *Diseñar mecanismos de control interno referentes a la prestación de servicios turísticos.*
- *Ofrecer servicios turísticos de calidad que satisfagan plenamente al cliente.*
- *Promover la protección de los ecosistemas para mantener el ecoturismo como una opción real.*
- *Diseñar estrategias promocionales que le permitan lograr una ventaja competitiva en el mercado.*

Los objetivos terminales⁶⁶ de la licenciatura, establecen, además que los egresados en Administración Turísticas deben de tener las siguientes capacidades:

- *Comercializar servicios turísticos.*
- *Analizar, diseñar, implantar, evaluar y mejorar sistemas de operación en Administración Turística para diseñar estrategias competitivas.*
- *Diseñar y establecer planes financieros y de mercado que optimicen la explotación de los recursos turísticos.*
- *Crear mecanismos de control interno que efficienten el gasto en las organizaciones que ofrecen servicios turísticos.*

⁶⁶ Op. Cit. (65) planes de estudio, et. al. P. 33-34.

- *Proyectar los valores culturales nacionales, a través de su ejercicio profesional.*

2.3.1.1.- Perfil del Egresado

El profesional egresado de esta carrera será capaz de: coadyuvar a la planeación del desarrollo del país; profesionalizar al turismo en el desarrollo económico; establecer estrategias financieras y de mercados tendientes a la optimización de los recursos turísticos del país; difundir los valores de la cultura nacional, a través de su incorporación en la planeación y promoción de los servicios turísticos; incorporar el turismo a los esquemas de desarrollo económico del país; diseñar estrategias promocionales que le permitan lograr una ventaja competitiva en el mercado y promover la protección de los ecosistemas para mantener el ecoturismo como una opción estratégica del turismo local y estatal.

El egresado de esta licenciatura contará con los conocimientos en el área de administración, contaduría, informática, matemáticas, socioeconómica-jurídica, mercadotecnia, lo que le permitirá tomar decisiones adecuadas a los casos que se le presentan en cualquier organización.

2.3.1.2.- Campo de Trabajo

El egresado de esta carrera podrá desempeñarse ocupando niveles gerenciales o directivos en el sector público (Secretaría de Turismo, Instituto Nacional del Deporte y la Juventud, Casa de las Artesanías, Desarrollo Integral de la Familia, Presidencia Municipal, Instituto Mexicano de Investigación Turística, Fondo

Nacional de Fomento al Turismo), o en el sector privado

(hotelería, restaurantes, agencias de viajes, arrendadoras turísticas fluviales y terrestres, empresas de servicios de banquetes, guías de turistas, docente, consultor independiente)

2.3.1.3.-Características deseables en el Alumno

Actitudes: participación en el proceso enseñanza aprendizaje, iniciativa, perseverancia, éxito, ética profesional.

Habilidades: creatividad, amplio concepto del servicio; relaciones públicas, manejo de grupos, facilidad de aprendizaje de idiomas extranjeros.

Conocimientos: cultura general, historia, geografía, inglés, alimentos y bebidas.

2.4.- Universidades privadas

El vertiginoso crecimiento de la Educación Superior (ES) en el estado de Chiapas, obedece o tiene su explicación en la dinámica del crecimiento poblacional que han determinado las políticas de expansión y cobertura establecidas para la Educación Media Superior⁶⁷ este crecimiento poblacional fue el detonante principal de la creación de universidades privadas que han venido a sustituir la falta de espacios educativos de las universidades públicas.

⁶⁷ Op Cit (62) Coepes, et. al. p 53

2.4.1.- Licenciaturas afines al turismo ofertadas por las IES privadas

En la de década de los ochenta⁶⁸, se estableció en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), dicho instituto ofrece la Licenciatura en Hotelería y Turismo, en 1988 se funda el Instituto de Estudios Superiores "Balun Canán" hoy Centro de Estudios Profesionales "Fray Bartolomé de las Casas", el cual ofrece la Licenciatura en Hotelería, en 1989 se funda el Centro de Estudios Profesionales del Grijalva (CEPROG), que posteriormente cambiaría su nombre al de Universidad Valle del Grijalva (UVG) la cual ofrece la Licenciatura en Administración de Empresas Turísticas, a finales de la década de los noventa se establece la Universidad Valle de México, la cual ofrece la Licenciatura en Administración de Empresas Turísticas.

Según la Secretaria de Educación⁶⁹, existe una marcada tendencia entre las universidades públicas y privadas en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, por ejemplo en el ciclo 2003 a 2004 de 3,899 alumnos que solicitaron ingreso en las IES públicas en el área de Ciencias Sociales y Humanidades, 2,407 alumnos fueron aceptados (61.7%) es decir de cada 10 aspirantes se aceptaron mas de 6. En el caso de las IES privadas de 2,694 solicitudes fueron aceptados 2,459 (91.3%) es decir son aceptados 9 de cada 10 aspirantes.

El crecimiento de las IES privadas es constante, debido al nulo crecimiento de las IES públicas y sobre todo debido a la falta de inversión pública, aunado a la

⁶⁸ Ibidem p 58

⁶⁹ ibidem p 61

situación crítica por la que atraviesan las IES públicas, en especial la Universidad Autónoma de Chiapas.

Uno de los criterios centrales en los que se ha tratado de orientar el diseño de las políticas educativas en nuestro estado, en el nivel superior es la pertinencia social. Significa que la educación pública debe dar respuesta como factor determinante en dicha oferta, ya que la educación privada se ha incrementado en el número de instituciones y matriculas, han tenido poca o nula relevancia en el desarrollo productivo y social de nuestra ciudad.

La pertinencia tiene que ver de manera fundamental con los contenidos curriculares y con los programas de estudios ofrecidos por las IES, a pesar de que la gran mayoría de instituciones privadas y públicas se encuentran actualmente en procesos de revisiones curriculares, para ofrecer una mejor calidad en sus procesos educativos, aún se pueden identificar diversos problemas en la articulación entre la formación profesional y el mercado de trabajo.

En ese sentido, es urgente establecer programas de evaluación curricular que permitan revisar la congruencia interna y externa de los programas educativos y su vinculación con el entorno social, en este rubro es clara la falta de compromiso social mostrado por el rápido crecimiento de las IES privadas, que anteponen el factor económico sobre el factor de la pertinencia social.

Capítulo 3.- LA DEMANDA LABORAL

3.1.- La Demanda Laboral

El pequeño larousse⁷⁰ define a la demanda laboral como la cantidad de personas económicamente activas (PEA) de cualquier entidad geográfica que están dispuestas a desempeñar un trabajo remunerado en una empresa pública o privada, mediante el pago de un bien monetario.

Para el caso de esta investigación el PEA, se consideran a los egresados de la Licenciatura en Administración Turística , es decir a diferencia de informaciones sobre empleo, desempleo o subempleo de jóvenes en la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez, realizadas por el INEGI, se considera el PEA de forma genérica, es decir las muestras estadísticas no indican grados de estudio, ni títulos universitarios obtenidos, simplemente se habla de jóvenes en edades entre 20 y 26 años, dispuestos a insertarse al mercado laboral.

Ante esta problemática, existe la tendencia al error frecuente del uso de estadísticas mal planteadas o poco objetivas, cuando se trata de correlacionar al mercado laboral con los jóvenes de entre los 18 y 26 años, es decir en la edad promedio productiva de una persona. Obviamente para un estudio de egresados que se insertan en el sector productivo, se pueden considerar los jóvenes de entre 18 y 23 años, la edad promedio de estudio de una licenciatura.

⁷⁰ El Pequeño Larousse, Ed. 1997, México, p 320

Por diversas razones un joven de 18 años que se inserta a un mercado laboral, con tiempo completo, difícilmente podrá considerarse como un egresado y aún menos un profesionista, por lo tanto para este estudio solo se consideran a los egresados de la Licenciatura en Administración Turística de la Facultad de Contaduría y Administración Campus I.

3.2.- Las Cámaras y Asociaciones

El pequeño Larousse⁷¹ define que una cámara es un órgano colectivo que se ocupa de los asuntos públicos de una comunidad o de los propios de una profesión o actividad, a su vez una asociación es una entidad que con estructura propia persigue un fin común para sus asociados. En ambos conceptos se tienen afinidades, ya que una cámara o asociación es la forma en que un grupo de empresas del ramo turístico se agrupan para fortalecer su actividad y tener una representatividad ante las autoridades gubernamentales y la sociedad.

3.2.1.- Asociación Mexicana de Hoteles y Moteles (AMHM)

Esta asociación nació en 1922 con el nombre de Asociación de Administradores y Propietarios de Hoteles⁷² por ideas de Don Luca de Palacio. Cambia al nombre actual, el 3 de Septiembre de 1941.

⁷¹ Op Cit (70) pequeño larousse, et. al. p 188 y 113

⁷² <http://www.amhm.org.mx/antecedentes.htm>

Los objetivos⁷³ desde su creación han sido los de agrupar hoteles, asociaciones locales, establecimientos de hospedaje en general, que estén manejados sobre una estricta moralidad y que constituyan una verdadera garantía para los huéspedes y estrechando las relaciones entre sus socios a fin de obtener el mayor éxito en el ramo.

Esta asociación tiene filiales en los 32 estados de la república mexicana, en nuestro estado existen 5 Asociaciones, ubicadas en San Cristóbal de las Casas, Tapachula de Córdova y Ordóñez, Comitán de Domínguez, Palenque y Tuxtla Gutiérrez donde se conoce como Asociación de Hoteles y Moteles de Chiapas⁷⁴ cuyo origen data del 17 de abril de 1978.

Las funciones de esta asociación en Tuxtla Gutiérrez son las de defender y dar asesoría jurídica a los agremiados, defenderlos jurídicamente de las autoridades municipales y federales, realizar programas para impartir cursos al personal de los hoteles y poder brindar un mejor servicio al turismo nacional y extranjero.

La Secretaría de Turismo del Gobierno del Estado de Chiapas⁷⁵ afirma que en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, existen 72 hoteles y se cuentan con 2,938 cuartos, para alojamiento turístico local, nacional y extranjero, de acuerdo a la siguiente distribución.

⁷³ Op Cit (72) p web/objetivos.htm

⁷⁴ <http://www.amhm-chiapas.org.mx/asociacion.htm>

⁷⁵ Chiapas Turístico, Indicadores Estadísticos del Sector en Chiapas, Julio 2003, p 14

Tabla 10.- Hoteles en Tuxtla Gutiérrez

Ciudad	Gran Turismo	5(*)	4(*)	3(*)	2(*)	1(*)	Casa de Huespedes	Sin categoria	Suites
Tuxtla Gutiérrez	1	1	4	6	20	11	14	13	2

3.2.2.- Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados (CANIRAC)

La Canirac⁷⁶ es una Institución de interés público, autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propios, que está integrada principalmente por las empresas restauranteras, se constituyó en 1958, para representar y defender los intereses y patrimonio de los restauranteros ante las diferentes autoridades oficiales e instituciones privadas que tienen que ver con la actividad restaurantera.

Esta cámara ha aportado múltiples y variados beneficios a todos los asociados, otorándoles representatividad e Identidad gremial y reconocimiento Jurídico de la Industria. La Canirac representa a 221,427 establecimientos en todo el territorio nacional a través de 167 delegaciones distribuidas en todo el país: 31 Estatales, 120 Municipales y 16 Distritales localizadas en el Distrito Federal.

⁷⁶ <http://www.caniracnacional.com.mx/>

Esta cámara puede afiliar⁷⁷ a restaurantes, marisquerías, fuentes de sodas, servicios de banquetes, cocina económica, antojerías, juguerías, rosticerías, restaurantes bar, fondas, pizzerías, cenadurías, paleterías, cafeterías, taquerías, neverías y torterías.

Según la Secretaría de Turismo del Gobierno del Estado de Chiapas⁷⁸ en la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez existen 144 restaurantes que cuentan con registros en el Sistema de Información Turística Estatal.

3.2.3.- Cámara Nacional de Autotransporte y de Pasaje y Turismo (CANAPAT)

La Canapat⁷⁹ es una institución de interés público autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propios, constituida en 1989 conforme a lo dispuesto en la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones. Compuesta por las personas físicas y morales dedicadas al autotransporte de pasajeros, turismo o sus servicios auxiliares, tiene como misión el impulsar el desarrollo de esta industria, brindándoles a sus afiliados los servicios que les permitan mejorar su operación cotidiana en beneficio de los usuarios.

Las principales tareas de la Canapat son: representar y defender los intereses generales del autotransporte federal de pasajeros, turismo y sus servicios auxiliares ante las diferentes instancias del gobierno, ser órgano de colaboración y

⁷⁷ GOMEZ HINOJOSA, Carolina, Apuntes de Introducción al Turismo, Fac. de Contaduría y admón., C-I, Tuxtla Gtz, 2003, p 112

⁷⁸ Op Cit (75) indicadores, et. al. p 14

⁷⁹ <http://www.canapat.com.mx/>

consulta del estado para el diseño y ejecución de políticas y programas que faciliten el desarrollo del sector, promover e impulsar el desarrollo tecnológico de las empresas que conforman esta actividad, actualizar, capacitar y profesionalizar a sus afiliados en las diferentes áreas de interés de la actividad del autotransporte, organizar foros, talleres, exposiciones y eventos que favorezcan el desarrollo de esta industria, realizar acciones en favor de la seguridad pública en el autotransporte y de la seguridad vial.

La Canapat tiene afiliadas 10 transportadoras turísticas en nuestra ciudad.

3.3.- Agencias de Viajes

Vogeler y Hernández⁸⁰ mencionan que una agencia de viajes es una sociedad mercantil que se dedica de manera habitual y profesional a asesorar y/o vender y/o organizar viajes u otros servicios turísticos. El papel de la agencia turística es el de intermediario entre la persona que demanda turismo y la persona que ofrece esa demanda y que es productor de bienes o servicios turísticos.

En esta definición encontramos implícita las tres funciones que pueden realizar las agencias de viajes:

- **Asesoramiento:** Informa al cliente de toda la oferta de la que dispone la agencia de viajes.

⁸⁰ VOGELER RUIZ, Carlos, HERNANDEZ ARMAND, Enrique, Estructura y Organización del Mercado Turístico, Ed. Ramón Areces, Madrid, 1995, p 115

- ☯ Intermediación: Reservar boletos (de cualquier tipo de transporte), reservar habitaciones y otros alojamientos, renta de automóviles, reservar o vender paquetes turísticos o programas turístico, contratar servicios de guías de turistas, contratar pólizas de seguros, cambiar moneda y emitir cheques de viajero entre otras.

- ☯ Organizar: Se entiende por organizar al hecho de montar los programas turísticos. Se puede decir que una agencia está organizando un viaje cuando este consta de diferentes visitas, diferentes ciudades o pueblos a visitar y se le pone un precio a todo el conjunto. Así que organizar también implica conocer la oferta turística y las actividades a poder realizar en la zona.

Chiapas Turístico⁸¹ afirma que en Tuxtla Gutiérrez existen 36 agencias de viajes de las cuales, solo 5 están afiliadas a IATA (Asociación Internacional de Transporte Aéreo)⁸² y ninguna de las agencias está afiliada a la CONAAV (Confederación Nacional de Agencias de Viajes)

⁸¹ Op Cit (75) indicadores, et. al. p 14

⁸² <http://www.zonaturistica.com/agencias.php>

3.4.- Líneas Aereas

Vogeler y Hernández⁸³ definen a una línea aérea como una sociedad mercantil de tipo comercial que se dedica de manera habitual y profesional a reservar y/o vender boletos de transportación aérea para personas o grupos, además de organizar viajes especiales a distintos destinos nacionales o extranjeros.

El papel de las líneas aéreas es el de ofrecer a la persona que demanda un servicio turístico, la información necesaria sobre los destinos turísticos, las conexiones necesarias, los transbordos y los servicios incluidos en los distintos paquetes que ofertan.

En Tuxtla Gutiérrez operan dos líneas aéreas, Aviacsa que vuela a la Ciudad de México, Monterrey, Chetumal, Cancún, Oaxaca, Guadalajara, Tijuana, Tapachula y Villahermosa. Aerocaribe subsidiaria de Mexicana de Aviación, que vuela a la Ciudad de México, Acapulco, Cancún, Cozumel, Huatulco, La Habana, Mérida, Oaxaca, Palenque y Villahermosa.

3.5.- Desarrollos Turísticos

Como parte del desarrollo turístico potencial de nuestro estado, el Grupo Xcaret

⁸³ Op Cit (80) Vogeler Ruiz, et. al. p 356

construyó el Parque Ecoturístico Cañón del Sumidero⁸⁴ a orillas del río Grijalva, sobre la ruta turística de Chiapa de Corzo, la Cueva del Silencio, la Cueva de los Colores y el majestuoso Árbol de Navidad.

Este Parque ecoturístico ha impactado en gran medida a una mayor afluencia de turismo regional, nacional y extranjero de la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez y Chiapa de Corzo, ambas ciudades cercanas a este desarrollo.

3.6.- Autoridades Estatales Turísticas

Las autoridades estatales turísticas dependen de secretarías o de organismos descentralizados a nivel federal, los cuales forman parte del Poder Ejecutivo a nivel nacional.

3.6.1.-Secretaria de Turismo

Gomez Hinojosa⁸⁵ define a la Secretaría de Turismo como una dependencia del poder ejecutivo estatal, creada para proponer estrategias relativas a la formulación, implementación y realización de programas de desarrollo turístico.

En el estado existen 5 delegaciones, la oficina principal ubicada en Tuxtla Gutiérrez, las 4 restantes en San Cristóbal de las Casas, Comitán de Domínguez, Tapachula de Córdova y Ordóñez, Palenque y Tonalá. La subdelegación se encuentra en la colonial Chiapa de Corzo.

⁸⁴ <http://www.sumidero.com>

⁸⁵ Op Cit (77) Gómez Hinojosa, et. al. p 107

3.6.2.- Instituto de Historia Natural y Ecología

El IHNE⁸⁶ es un organismo del gobierno estatal que entre sus funciones principales están la de estudiar y difundir el conocimiento de la vegetación de chiapas, proteger los ecosistemas y la biodiversidad, promover el aprecio y respeto a la naturaleza, aplicar normas ambientales y difundir investigaciones sobre ecosistemas y biodiversidad.

Este instituto tiene a su cargo el manejo del Zoológico Regional Miguel Alvarez del Toro (ZOOMAT), el cual exhibe fauna silvestre local y es único en su género.

3.6.3.- Instituto Nacional de Antropología e Historia

El INAH⁸⁷ es un organismo del gobierno federal dedicado a la investigación, conservación, protección y difusión del patrimonio prehistórico, arqueológico, antropológico e histórico de México. Este instituto tiene a su cargo el museo regional de Chiapas.

3.6.4.- Museo Regional de Chiapas

El Museo Regional de Chiapas⁸⁸ fue el primer museo Chiapaneco en el año de 1932 cuyo edificio actual data de 1984, cuenta con dos salas de exposición permanente la primera se refiere a los pueblos prehispánicos de Chiapas y

⁸⁶ <http://www.ihne.gob.mx/>

⁸⁷ <http://www.inah.gob.mx>

⁸⁸ http://www.turismochiapas.gob.mx/rz_tg

contiene una de las más valiosas colecciones de piezas arqueológicas del país y la segunda abarca aspectos históricos, artísticos y etnográficos del siglo XVI a la actualidad.

Cuenta con tres salas: arqueología, historia y temporales. En sus instalaciones expone colecciones arqueológicas e históricas del estado de Chiapas. En el auditorio se llevan a cabo numerosos eventos académicos y educativos organizados por el Gobierno del Estado, universidades, centros educativos, asociaciones civiles y otros grupos organizados de la sociedad chiapaneca.

3.7.- Autoridades Municipales Turísticas

Las autoridades municipales turísticas dependen del gobierno estatal

3.7.1.- Dirección de Turismo Municipal

La Dirección de Turismo Municipal⁸⁹ es una dependencia municipal del H. Ayuntamiento Municipal de Tuxtla Gutiérrez, dentro de sus funciones generales están la de coordinar los diversos programas de la Dirección, atender las peticiones de los prestadores de servicios de la ciudad y promover la correcta imagen de la ciudad.

Dentro de sus funciones específicas están:

⁸⁹ <http://www.tuxtla.gob.mx/portal/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=23>

- ☉ Creación del Consejo Municipal de Turismo.
- ☉ Generar una campaña de imagen turística estatal y nacional.
- ☉ Creación de la oficina de Convenciones y Visitantes.
- ☉ Generación y participación en Stands Turísticos.
- ☉ Impulsar la creación del Mercado de Artesanías Municipales.
- ☉ Generación de rutas alternativas turísticas por zonas.
- ☉ Creación de Módulos de Información Turística.
- ☉ Conformación y Desarrollo Paquete de Convenciones.
- ☉ Firmas de Convenios de Colaboración con Cámaras y Empresarios del Sector.
- ☉ Promover Programas de Concientización Turística.
- ☉ Promover Programas de Capacitación

El Gobierno Municipal también considera de importancia al sector turístico y su desarrollo potencial, a pesar de que la Ciudad no cuenta con atractivos turísticos altamente desarrollados, esta dirección distribuye de manera gratuita una Guía Turística de Tuxtla Gutiérrez en donde se mencionan como sitios históricos y culturales a la Catedral de San Marcos, al Museo Regional de Chiapas, al Centro de Convenciones y Polyforum, al Centro Cultural Jaime Sabines y al Teatro de la Ciudad.

Como parques y jardines, se menciona al Jardín Botánico y Museo Dr. Faustino Miranda, al Parque de la Marimba, al Parque Central y al Parque de Convivencia

Infantil, por su cercanía con Chiapa de Corzo, se menciona también al Parque Temático Cañón del Sumidero. Como bellezas naturales al Parque Nacional Cañón del Sumidero con sus 5 miradores, a las Cascadas del Chorreadero ubicadas a 25 Km. de la Ciudad y al Zoológico Miguel Álvarez del Toro.

Como sitios históricos se menciona al Monumento a la Bandera la cual representa la anexión de Chiapas a la República Mexicana. Dentro de los espectáculos deportivos se menciona también al Estadio Víctor Manuel Reyna y al equipo de fútbol de primera división profesional, los Jaguares de Chiapas, que de alguna forma han venido a contribuir a una mayor afluencia de visitantes a nuestra ciudad.

PARTE II.- METODOLOGIA

CAPITULO 4.- ESQUEMA DE INVESTIGACION

4.1.- Planteamiento del Problema

El problema central de esta investigación es la de realizar una investigación del mercado laboral en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez y determinar su impacto en la Licenciatura en Administración Turística de la Facultad de Contaduría y Administración C-I de la Universidad Autónoma de Chiapas, orientada a un estudio sobre competencias laborales.

Hernández Sampieri⁹⁰ menciona que plantear un problema es afinar y estructurar de manera más formal la idea de investigación. La idea principal de esta investigación es precisamente estudiar el mercado laboral de los egresados de la Licenciatura en Administración Turística.

Partiendo de la base que el estado de Chiapas es uno de los estados de la República Mexicana con mayores atractivos turísticos, podemos suponer desde la perspectiva de un turista nacional o extranjero que visita nuestro estado, que un estudiante que se decide a estudiar la carrera de administración turística tiene el trabajo asegurado.

Debido a esto el Proyecto Académico plantea que la construcción del nuevo modelo de universidad no puede quedar excluida alguna de sus funciones

⁹⁰ HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto, FERNANDEZ COLLADO, Carlos, BAPTISTA LUCIO, Pilar, Metodología de la Investigación, Ed. Mc Graw Hill, México, 1998, p 10

innovaciones en la concepción de enseñanza y aprendizaje, de las prácticas educativas, programas académicos y en la vinculación entre el mundo universitario y la sociedad⁹¹

Ante esto surgen las preguntas de investigación

- ☉ ¿El perfil de los egresados de la Licenciatura en Administración Turística es el adecuado para la competencia laboral?
- ☉ ¿ Ante las nuevas condiciones del mercado laboral turístico, podrán insertarse fácilmente los egresados de la Licenciatura en Administración Turística?

4.2.- Justificación del Problema de Investigación

Nuestra sociedad se encuentra inmersa en un proceso de cambio acelerado en todas las esferas de la vida humana, ejemplos como la incipiente democracia en nuestro país, la mayor participación de la ciudadanía, en la mayoría de las veces rebasando con mucho a las instituciones de gobierno.

El cambio es constante, acelerado y nos afecta en todos los ámbitos, la política, la economía, la religión, las formas de organización del trabajo, surgiendo con esto nuevas necesidades y exigencias de un mercado laboral basado en competencias y estrategias más demandantes.

⁹¹ Proyecto Académico 2002-2006, UNACH, P.24

Con el cambio se extienden las actividades que requieren innovaciones continuas y de una mayor participación de la dimensión intelectual del trabajo, se modifican las costumbres, los patrones de conducta y los modos de vida de los individuos y de los grupos sociales, se extienden los ámbitos de acción de la sociedad civil, se redefinen los campos de intervención del estado y se va conformando una sociedad más democrática y más participativa⁹²

El estudio abordado, representa una aportación a todo un diagnóstico integral de la Licenciatura en Administración Turística, la cual no ha sido modificada en más de diez años.

Esto nos conduce a la pertinencia de efectuar un estudio sobre las condiciones actuales del mercado, las nuevas tendencias, exigencias y entornos cambiantes de la política, la economía, la cultura, la sociedad y las nuevas tecnologías.

La visión del mercado laboral de la ciudad de Tuxtla Gutiérrez y su impacto en la Licenciatura en Administración Turística, representa el futuro inmediato y la concepción del comportamiento de la actividad turística en nuestra ciudad capital.

El propósito que sustenta esta investigación, subyace en estudiar la inserción de los egresados de la Licenciatura en Administración Turística en un mercado

⁹² "El Contexto Global de la Educación Superior en el Siglo XXI", ANUIES, México, 1998, p 36

laboral, con todas sus implicaciones, su flexibilidad hacia los cambios acelerados y su innovación hacia los nuevos paradigmas tecnológicos y educativos.

El reto del futuro educativo, será un mercado basado en competencias laborales cada vez más demandantes de profesionistas con mayores conocimientos que antes no se necesitaban para insertarse en el mercado laboral, esto aunado a la mayor competitividad entre las universidades privadas y públicas por ofertar carreras orientadas al desarrollo potencial de las áreas turísticas en nuestro estado.

La Facultad de Contaduría y Administración, Campus I, deberá sostener y mejorar el nivel académico hasta ahora alcanzado, se deberán fortalecer los cuerpos académicos y orientarlos a objetivos comunes, basados en academias, talleres de consultoría, programas de educación continua , investigación y extensión.

4.3.- Objetivo de la investigación

Los objetivos según Rojas Soriano⁹³ deben expresarse con claridad para evitar posibles desviaciones en el proceso de investigación deben ser susceptibles de alcanzarse, son guías de estudio y deben ser congruentes entre si.

⁹³ ROJAS SORIANO, Raúl, Guía para realizar investigaciones sociales, México, UNAM, 1994 p 55

El objetivo de esta investigación es la de conocer el impacto que tiene actualmente la aportación de los egresados de la Licenciatura en Administración Turística en el mercado laboral de la ciudad de Tuxtla Gutiérrez.

4.3.1.- Objetivo General

Recopilar a través de un análisis , la suficiente información del mercado laboral y de los egresados de la Licenciatura en Administración Turística que permitan aportar elementos básicos y fundamentales, dignos de ser tomados en cuenta para aportar nuevos retos de la carrera profesional.

4.3.2.- Objetivos Específicos

- Identificar los conocimientos y habilidades adquiridas por los estudiantes de la Licenciatura en Administración Turística durante su formación profesional
- Determinar la oferta laboral de la Licenciatura en Administración Turística, con respecto a los requerimientos del mercado laboral
- Determinar si son necesarias las especializaciones como fase terminal de la Licenciatura en Administración
- Determinar la visión a futuro de la Licenciatura en Administración Turística con respecto a los cambios tecnológicos, sociales, económicos y culturales

4.3.3.- Objetivo particular

Diseñar una propuesta que aporte cambios significativos basados en competencias laborales de la Licenciatura en Administración Turística, orientados a un mejor desempeño de los egresados en el mercado laboral de la ciudad de Tuxtla Gutiérrez.

4.4.- Hipótesis de Trabajo

De acuerdo a Hernández Sampieri⁹⁴ las hipótesis son las guías de trabajo de un problema de investigación, indican lo que estamos buscando o tratando de probar y pueden definirse como explicaciones tentativas del fenómeno investigado.

Dentro de la investigación científica, las hipótesis son proposiciones tentativas, acerca de las relaciones entre dos o más variables y se apoyan en conocimientos organizados y sistematizados, recalca Hernández Sampieri⁹⁵

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó una hipótesis descriptiva relacionando una variable dependiente y dos variables independientes.

⁹⁴ Op. Cit (90) Hernández Sampieri, et. al. p 74

⁹⁵ Ibidem, p 74

La hipótesis planteada se expresa de la siguiente forma:

“Si se realiza un estudio del mercado laboral de la Licenciatura en Administración Turística en la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez y se determina el impacto en la carrera, se podrán tener herramientas para orientar a futuro las competencias laborales”

De los resultados obtenidos de esta investigación se podrá dar validez a la hipótesis antes descrita y generar propuestas orientadas a las competencias laborales.

4.5.- Variables

Una variable según Hernández Sampieri⁹⁶ es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse. Las variables tienen la particularidad de poder tomar diversos valores, los cuales se pueden medir, este terreno es el utilizado en el área de las matemáticas con los llamados métodos cuantitativos, en contraparte existen también los métodos cualitativos.

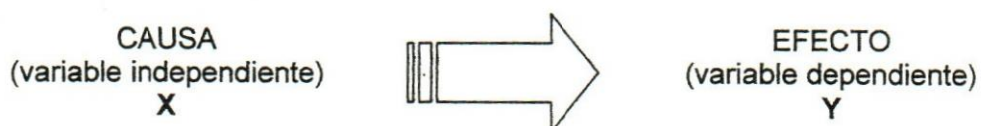
Dentro de la clasificación de la variables, las hay dependientes e independientes. Según Sampieri⁹⁷ La variable independiente es la que se considera como supuesta causa en una relación entre variables. es la condición antecedente, y al

⁹⁶ Ibidem p 75

⁹⁷ Ibidem pp 107 y 108

efecto provocado por dicha causa se le denomina variable dependiente o consecuente.

Figura 1.- Relación entre las variables de investigación



Las variables independientes consideradas como posibles causas del problema de investigación son:

V1= Variaciones en la oferta laboral

Esta variable nos permite conocer el tipo de egresado, que la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I , está generando hacia el mercado laboral

V2= Variaciones en la demanda laboral

Esta variable nos permite conocer los requerimientos del mercado laboral con respecto a los egresados de la Licenciatura en Administración Turística

La variable dependiente considerada para esta investigación es:

V3= Impacto del mercado laboral en la Licenciatura en Administración

Turística

Esta variable nos permite conocer el impacto verdadero y la resultante de esta investigación, al medir la incidencia que tiene el mercado sobre los egresados de la Licenciatura en Administración Turística, se pueden medir los alcances actuales y futuros orientados a las competencias laborales que estén acordes a las necesidades del mercado laboral.

4.6.- Metodología de la Investigación

4.6.1.- Diseño de la Investigación

El diseño de esta investigación es de tipo no experimental, transeccional y correlacional, según Hernández Sampieri⁹⁸ estos diseños describen relaciones entre dos o mas variables en un momento determinado.

Se considera no experimental ya que se observaron los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos, esto sin manipular las variables independientes.

⁹⁸ Op Cit (90) Hernández Sampieri, et. al. p 184

El diseño es transeccional porque su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado⁹⁹.

4.6.2.- Población de estudio

En cualquier investigación cuantitativa se hace necesario un determinado número de observaciones de ciertos fenómenos que ocurren en nuestro medio ambiente, en el caso de esta investigación se recolectaron ciertos datos de importancia tanto en el sector educativo como en el sector laboral.

Según Lind, Mason y Marchal la población es un conjunto de todos los posibles individuos, objetos o mediciones de interés que pueden inferir en una investigación¹⁰⁰

La delimitación de la población de estudio generó la información suficiente sobre los datos requeridos de esta investigación.

La Facultad de Contaduría y Administración, Campus I, tiene una oferta educativa de cuatro carreras: Licenciatura en Contaduría Pública, Licenciatura en Administración de Empresas, Licenciatura en Sistemas Computacionales y Licenciatura en Administración Turística, la cual es la población de estudio.

⁹⁹ ibidem p 186

¹⁰⁰ LIND, D.A., MASON R.D., MARCHAL W.G., Estadística para Administración y Economía, Mc Graw Hill, 2000, 3ª. Ed, México, p 7

El mercado laboral, delimitado por Cámaras y Asociaciones, en las cuales se encuentran la mayoría que ofertan distintos empleos están delimitados por: Hoteles y Moteles, Restaurantes, bares y cafeterías, Agencias de Viajes, Líneas de transportación terrestres y aéreas, Museos e institutos entre otros.

4.6.3.- Criterios de Selección

Se tomó como población a los presidentes de cámaras y asociaciones vinculados con el turismo, directivos de líneas aéreas., gerentes de agencias de viajes y directivos de turismo municipal y estatal.

Según Mendenhall y Reinmuth la muestra es una colección de mediciones seleccionadas de la población de interés¹⁰¹

El total de la población existente en el momento del proceso de investigación fue de 12 personas.

De esta población se seleccionó una muestra considerando que esta es una parte representativa de la misma.

¹⁰¹ MENDENHALL R, REINMUTH E. J., Estadística para Administración y Economía, Grupo Editorial Iberoamerica, 1981, 3ª. Ed, México, p 3

Para calcular el tamaño de la muestra, se determinó que la población era finita¹⁰², ya que se conoce el total de directivos y presidentes, utilizando un nivel de confianza del 95% y un error estimado del 5%.

En base a estos argumentos se utilizó la siguiente fórmula, para determinar la cantidad de cuestionarios aplicados:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{N e^2 + Z^2 p q}$$

Datos utilizados

$Z = 1.96$ (en tablas, para un nivel de confianza del 95%)

$N = 15$ personas

$p = 0.5$ (prob. de éxito)

$q = 0.5$ (prob. de fracaso)

$e = 0.05$ (error estimado del 5%)

$n = ?$ (tamaño de la muestra)

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (15)}{15 (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 11.63 \approx 12 \text{ personas}$$

¹⁰² STEVENSON, WILLIAM J., Estadística para Administración y Economía, Editorial Trillas, 1995, 4ª. Ed. México, p 252

4.6.4.- Instrumentos de Recolección de datos

En este proceso se utilizaron técnicas de muestreo aleatorio simple, lo que generó resultados objetivos y confiables.

Se utilizaron como instrumentos de medición, cuestionarios con preguntas cerradas, con varias alternativas.

En los casos de prestadores de servicios, se utilizó además de los cuestionarios, entrevistas directas grabadas en cintas magnéticas, con los directivos y presidentes de las Cámaras y Asociaciones de la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez, en el período de marzo a octubre del año 2006.

4.6.4.1.- Cuestionarios aplicados a los Directivos y Presidentes de Cámaras y Asociaciones.

Según Hernandez Sampieri¹⁰³ el instrumento más utilizado para recolectar datos es el cuestionario, que consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o mas variables a medir.

Los cuestionarios aplicados a los prestadores de servicios turísticos, se muestran a continuación, ambos se procesaron en la hoja de cálculo Excel, con lo cual se generaron las tablas.

¹⁰³ Op Cit (94) Hernández Sampieri, et. al. p 276

CAPITULO 5.- RESULTADOS Y ANALISIS

5.1.- Análisis e interpretación de resultados

En el presente capítulo se muestran los resultados obtenidos de las investigaciones de campo. Las gráficas correspondientes se encuentran en el anexo de este trabajo.

En el cuestionario se incluyeron preguntas cerradas, algunas con una sola opción de respuesta y otras con tres y cinco opciones de respuestas, es importante mencionar que se llegaron a obtener ciertas coincidencias, las cuales están sintetizadas en las gráficas.

Desempeño Profesional de los Egresados , incluye las preguntas 1 a la 8

Pregunta No. 1 - Como considera el desempeño de los egresados de LAT

El 25% de los encuestados considera un excelente desempeño, el 58.33% lo considera bueno y el 16.67% lo considera regular.

En términos generales el desempeño de un egresado de LAT es bueno, en algunos lugares, los encuestados hicieron una mención especial, de que la mayoría de egresados tienen buen desempeño en las labores que realizan.

Pregunta No. 2 - Como considera el compromiso de los egresados de LAT con la dependencia que usted dirige

El 50% consideran que tienen poco compromiso, el 33.33% indican que están muy poco comprometidos y el 16.67% consideran que están muy comprometidos.

El porcentaje mayor menciona que existe poco compromiso de parte de los egresados, debido en gran parte por la falta de interés dentro de sus labores o cuando realizan tareas muy repetitivas, en poca proporción mencionan que existe mucho compromiso en gran parte cuando les gusta lo que hacen dentro de la empresa.

Pregunta No. 3 - En su opinión, Como considera la actitud de los egresados de LAT , hacia los equipos de trabajo

El 41.67% la considera como actitud positiva, el 33.33% la considera poco positiva y el 25% la considera negativa.

En los casos de actitud poco positiva y negativa, los directivos comentan que los egresados que presentan estas actitudes se debe a que el trabajo lo toman como temporal, mientras esperan encontrar otro mejor o donde se sientan con mayor seguridad tanto económica como laboral.

Pregunta No. 4 - Como considera la disposición hacia el trabajo de los egresados de LAT

El 66.67% considera una muy buena disposición, el 25% la considera que existe una buena disposición y el 8.33% considera una regular disposición hacia el trabajo.

En términos generales los egresados están siempre dispuestos a realizar las labores que les encomiendan, en el caso de una regular disposición, se ha detectado que ha sido por desconocer ciertos equipos de oficina o la falta de información sobre ciertos procesos.

Pregunta No. 5 - En una escala del 1 al 10, como califica los conocimientos adquiridos de un egresado de LAT

El 25% de los encuestados califica con 6, el 66.67% califica con 7 y 8.33% califica con 8.

En promedio, la calificación de un egresado de LAT, está entre 6 y 7, se considera una calificación regular, debido en parte a la poca o nula información que se maneja en cada dependencia, con respecto a las labores que se realizan en cada área administrativa, con lo cual se recalca la poca vinculación que ha existido entre la universidad y los sectores productivos del estado.

Pregunta No. 6 - En una escala del 1 al 10, como considera a un egresado en los siguientes aspectos

a) Seguridad como persona

El 75% le otorga una calificación de 7 y el 25% le otorga una calificación de 6.

Hay que hacer mención que esta falta de seguridad surge en la etapa inicial de su trabajo, por el desconocimiento de ciertos procesos o debido a la falta de ciertos conocimientos adquiridos en la carrera o bien debido a la competencia laboral con egresados de otras universidades.

b) Capacidad para la actividad

El 58.33% le otorga una calificación de 7, el 33.33% le otorga una calificación de 6 y el 8.33% de 5.

En la capacidad para la actividad, se califica la experiencia previa que debe tener el egresado sobre sus actividades y en ciertos sectores se reprueba a los egresados debido a la falta de prácticas profesionales, el nulo manejo de equipos de oficina y el desconocimiento de las labores que se realizan en ciertos sectores turísticos.

c) Liderazgo

El 41.67% le otorga una calificación de 6, el 25% le otorga una calificación de 7, el 25% le otorga una calificación de 8 y el 8.33% le otorga una calificación de 5.

En este sector, los egresados fueron calificados en la mayoría de los casos con una baja calificación debido a la idea que se tiene todavía en muchas dependencias y empresas, que en la Unach se forman personas orientadas hacia las áreas operativas y en las universidades privadas se forman para ser líderes. Esto pudiera ser revertido con materias orientadas al desarrollo de este potencial.

d) Toma de Decisiones

El 25% le otorga una calificación de 5, el 33% le otorga una calificación de 6, el 33.33% le otorga una calificación de 7 y el 8.33% le otorga una calificación de 8.

Según las encuestas los egresados tienen serios problemas para tomar decisiones, ya que en este sector en términos generales se aprueba con ciertos apuros la toma de decisiones, debido a su inseguridad en ciertos aspectos que se requieren dentro de sus labores diarias. Esto refleja la carencia de ciertas materias no contempladas en el plan de estudios.

Pregunta No. 7 – En una escala del 1 al 10, como considera las actividades prácticas y conocimientos en actividades de oficina de un egresado de LAT

El 16.67% le otorga una calificación de 4, el 41.67% le otorga una calificación de 5, el 25% le otorga una calificación de 6 y el 16.67% le otorga una calificación de 7.

En términos generales el egresado de LAT, está reprobados en actividades prácticas y conocimientos de oficina, lo cual refleja la falta de materias de tipo practico o en su caso, el servicio social no cumple con los objetivos para los cuales fue creado.

Pregunta No. 8 – En su opinión que aspectos no poseen los egresados de LAT

El 33.33% considera a la Actitud, el 22.22% se inclina por la Excelencia en el servicio, el 16.67% considera a la Disponibilidad, el 11.11% menciona el Manejo de personal, el 11.11% opina que el Trabajo en equipo y el 5.56% considera a las Relaciones humanas.

El valor mayor está representado por la Actitud, en la gran mayoría de las veces se menciona esa falta de ganas y de disposición hacia las labores diarias, el siguiente lugar lo ocupa la excelencia en el servicio, en el cual también se hace mención, que cuando se ofrece un servicio, siempre se presentan quejas por la falta de una excelencia, el siguiente lugar lo ocupa la falta de disponibilidad, debido en parte a que en ciertas empresas se deben de rolar turnos y en la mayoría de las veces no existe la disponibilidad de realizarlos por parte del egresado, el siguiente lugar lo ocupa la falta de manejo de personal, con lo que queda evidenciado que existen pocas materias orientadas al manejo del llamado capital humano, en el siguiente lugar se ubica la falta de trabajo en equipo, que se presenta por la poca adaptación al medio ambiente laboral de parte del egresado, finalmente se mencionan a las relaciones humanas, las cuales están íntimamente

ligadas con el manejo del capital humano.

REQUERIMIENTOS ACTUALES , incluye las preguntas 9 a la 12

Pregunta No. 9 – En base a los conocimientos que posee un egresado de LAT, cuales considera de mayor prioridad

El 44.44% considera a los conocimientos turísticos, el 22.22% a los conocimientos contables, el 16.67% a los conocimientos administrativos, el 8.33% a los conocimientos computacionales, el 5.56% a los conocimientos culinarios y el 2.78% a los conocimientos culturales.

El mayor porcentaje se inclina por conocimientos turísticos, por estar ligados a las dependencias de gobierno y empresas particulares, en menor escala se considera a los aspectos contables y administrativos, los cuales siempre debe poseer un egresado, el siguiente lugar lo ocupan los conocimientos computacionales, ya que el manejo de ciertos paquetes de software requieren que el egresado los conozca y los domine, en siguiente lugar se sitúan los conocimientos culinarios que también debe poseer un egresado y finalmente los conocimientos culturales, indispensables en todo egresado.

Pregunta No. 10 – En su opinión que lengua extranjera debe dominar un egresado de LAT

El 38.89% considera al idioma Inglés, el 30.56% al idioma francés, el 22.22% al idioma italiano y finalmente el 8.33% se inclina por el idioma alemán.

En el aspecto de idioma, se comprueba que el idioma inglés, después del español, es el más requerido en la gran mayoría de dependencias, debido al impacto de la globalización, pero hay que señalar que en ciertas empresas también se requiere del francés, italiano y alemán, esto por la cantidad de turismo europeo que ha ido en aumento en los últimos años en nuestra ciudad.

Pregunta No. 11 – En su opinión, que conocimientos se requiere que posea un egresado de LAT, en el sector que usted dirige

El 36.11% se inclina por el manejo de equipo de oficina, el 25% mencionan a los aspectos administrativos, el 13.89% consideran a los aspectos de cultura turística, el 13.89% se inclinan por computación e internet y el 11.11% por aspectos turísticos.

De acuerdo a las repuestas obtenidas, se le da mayor importancia a que los egresados manejen equipo de oficina más que los conocimientos administrativos, turísticos, culturales o computacionales que posea, debido en gran parte a las necesidades laborales de parte de los empleadores.

Pregunta No. 12 – Que valores se requieren para que un egresado de LAT pueda ser contratado en el sector que usted dirige

El 56.56% considera a la honestidad como valor mayor, el 19.44% considera a la mística de trabajo, el 11.11% se inclinan por la responsabilidad, el 5.56% consideran a la cooperación y con 2.78% consideran a la tolerancia, el respeto y la solidaridad respectivamente-

En este sector se puede observar que el valor más esperado por un empleador de un egresado de LAT, es la honestidad, este valor fue continuamente señalado como un factor decisivo para que un egresado permanezca en su fuente de trabajo por mucho tiempo, posteriormente se menciona la mística de trabajo, en el siguiente lugar se ubican la responsabilidad, la cooperación, la tolerancia, el respeto y la solidaridad, necesarias todas en cualquier actividad y requeridas por todas las empresas.

VALORACIÓN DE LA INSTITUCIÓN, incluye las preguntas 13 y 14

Pregunta No. 13 – En su opinión, que se requiere para mejorar la calidad de los egresados con el nuevo plan de estudios de LAT

El 51.67% considera que debe existir una mayor vinculación entre la unach y las empresas, el 20% se inclinan por una mayor supervisión del servicio social, el 16.67% indica que se deben tener docentes con sólidos conocimientos y mejor capacitados, el 5% se inclinan por que los egresados tengan mayor experiencia laboral, el 3.33% menciona que es mejor ofrecerles mejores becas a los

estudiantes y el 1.67% indican que es necesario mejorar las instalaciones y darles mayor movilidad a los estudiantes.

El mayor porcentaje se inclina por la gran preocupación de parte del sector productivo de mejorar la vinculación entre la universidad y las empresas, lo cual a largo plazo debe hacer mas eficiente la inserción de egresados requeridos por el sector turístico, el segundo lugar lo ocupa la necesidad de mejorar la supervisión del servicio social, para que este sirva de primer acercamiento entre el mundo laboral y la universidad, en tercer lugar se ubica la necesidad de mejorar la planta docente de la facultad, o en su defecto la contratación de catedráticos mejor preparados a los desafíos actuales, el cuarto lugar lo ocupa la necesidad de fortalecer las materias prácticas y vincularlas al sector productivo, con porcentajes menores se ubican las becas de apoyo a los estudiantes, el mejorar las instalaciones actuales y la movilidad de estudiantes dentro y fuera del estado.

Pregunta No. 14 – Para lograr lo anterior que aspectos hay que fortalecer

El 50% se inclina por mejorar las relaciones unach-empresas, , el 21.67% indican que se debe contratar docentes mas capaces, el 15% se inclinan por mejorar el servicio social, el 13.33% mencionan a las prácticas profesionales, ya que estas inciden de manera directa en la visión laboral a futuro del egresado.

El mayor peso de respuestas se centra en el mejoramiento de las relaciones entre la unach y las empresas, ya que los objetivos parecen estar totalmente alejados de las necesidades y requerimientos para la contratación de egresados, el

siguiente lugar lo ocupa la contratación de docentes mas capaces, de preferencia que tengan una especialidad en las materias que imparten, el lugar siguiente es para el mejoramiento del servicio social que debe cumplir realmente con su objetivo para el que fue creado y no simplemente de cubrir determinadas horas, realizando actividades que no ayudan al egresado en su formación profesional, finalmente en menor proporción se encuentran las prácticas profesionales, que son necesarias para que el egresado tenga una visión mas integral de las actividades de una dependencia o empresa.

OPINIÓN DE LA FORMACIÓN ACTUAL, incluye las preguntas 15 a la 18

Preguntas No. 15 – De acuerdo al plan actual de LAT, en su opinión a que áreas está mayor enfocado

El 50% considera un mayor enfoque a la hotelería, el 31.67% menciona a los restaurantes, el 10% indica que el enfoque es hacia los guías de turistas, el 6.67% opina que se enfoca a las agencias de viajes y el 1.67% opina que se enfoca a la gestión de servicios, ubicándose sin porcentajes, la transportación terrestre y aérea.

El porcentaje mayor considera que las materias están enfocadas a la hotelería, claro indicador del sector turístico más fuerte en la ciudad, en segundo lugar se ubican los restaurantes, que junto con los hoteles se ubican como posibles lugares laborales para un egresado, en tercer lugar se ubican los guías de turistas, que aunque no representan una fuente de empleo en la ciudad, si se requieren en

lugares turísticos del norte del estado, en cuarto lugar se encuentran las agencias de viajes, que junto a los hoteles y restaurantes son las principales áreas laborales de un egresado de LAT, con un porcentaje mínimo se menciona a la gestión de servicios, que integra de alguna manera los servicios turísticos y requiere que el egresado tenga mayores conocimientos de los principales sectores, finalmente se ubican la transportación terrestre y aérea, la cual consideran que no se encuentra representada en el plan de estudios actual.

Preguntas No. 16 – De acuerdo al plan de estudios actual de LAT, hacia que sector está enfocado

El 50% de los encuestados coinciden en que ambos sectores público y privado se encuentran enfocados en el plan de estudios, el 33.33% menciona que se encuentra más enfocado al sector privado y el 16.67% menciona que el enfoca mayor se presenta en el sector público.

El porcentaje mayor se inclinan por señalar que ambos sectores se encuentran representados en el plan de estudios, de acuerdo al enfoque de las materias que se imparten actualmente en la facultad de contaduría y administración C-I, en menor porcentaje consideran que se le da mayor enfoque al sector privado y finalmente en menor porcentaje consideran que el enfoque se da al sector público, es importante señalar que en las distintas dependencias de gobierno consideran que se le ha dado poco impulso a la administración pública en las propias universidades públicas, quienes deberían de generar el recurso humano con suficientes conocimientos para insertarse a las áreas productivas del gobierno

municipal, estatal o federal.

Pregunta No. 17 – En forma general, que opinión le merece el plan actual de LAT

El 53.33% considera que existen pocas materias prácticas en el plan actual, el 20% considera que existen materias obsoletas, el 15% considera que existen materias inadecuadas, el 6.67% indican que existe exceso de materia teóricas, el 3.33% mencionan que las materias son adecuadas y el 1.67% consideran que las materias están balanceadas.

De nueva cuenta se hace evidente la existencia de pocas materias prácticas en el plan de estudios actual, mas de la mitad de los encuestado así lo consideran, en siguiente lugar consideran que existen materias obsoletas, fuera de contexto

Y muy alejadas de las necesidades actuales, el siguiente lugar lo ocupan las materias teóricas tan criticadas y muy poco alabadas, en lo que parece ser esta centrado el plan actual, en siguiente lugar consideran que las materias son adecuadas y finalmente en menor porcentaje consideran que las materia están balanceadas.

Pregunta No. 18 – En su opinión que aspectos no son abordados en el plan de estudios actual de LAT

El 58.33% considera que las incubadoras de empresas no están plenamente abordadas en el plan actual, el 25% menciona que la formación empresarial tan necesaria en un egresado, no se encuentra representada en el plan de estudios,

con 6.67% se encuentran la falta de formación operativa y la especialidad terminal, finalmente con 1.67% se encuentran la falta de formación de valores y la falta de educación cívica y moral.

Uno de los aspectos mencionados con regularidad es la falta de una visión más empresarial en los egresados, esto se lograría con la creación de incubadoras de empresas, a diferencia de la generación de empresas ficticias cuya finalidad es aprobar la materia, sin importar el objetivo principal que es la creación de una empresa, los porcentajes mayores se presentaron en la carencia de una formación empresarial, en menores porcentajes se presentaron la falta de una formación operativa y la falta de una especialidad terminal.

Esto nos indica un grave error que se ha cometido comúnmente en la universidades públicas, la desvinculación total con los sectores productivos, esto se evidencia aún mas, en la migración de muchos de los egresados hacia los polos de mayor desarrollo turístico, en los estados circunvecinos a Chiapas, finalmente se menciona en menor porcentaje, la falta de formación de valores y educación cívica y moral, tan necesarias en un egresado, que no tienen en la actualidad debido a la falta de disciplina y a la gran tolerancia de los modelos educativos en los niveles básicos y medio superior.

5.2.- Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Dentro de este estudio realizado sobre el mercado laboral en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez y su impacto en la Licenciatura en Administración Turística, se detectó que actualmente la mayoría de los egresados están ocupados en el área turística, en diversos puestos, que van desde director de área hasta puestos operativos tanto en empresas privadas como públicas.

En este contexto, podemos concluir que se ha cumplido con el objetivo principal de la licenciatura, ya que son pocos los que se encuentran alejados a su área de formación. Sin embargo, es latente el sentir de parte de los directivos, de la falta de conocimientos de paquetería de software especializado en sus áreas laborales. Esto ha sido resuelto en la curricula de la Licenciatura en Gestión Turística.

Se menciona también de parte de los directivos, una sobrecarga de materias del área económica, administrativa y contable, la cual también ha sido solucionado en la Licenciatura en Gestión Turística.

La falta de un enfoque basado en competencias laborales y prácticas profesionales en los egresados, aun no ha sido abordado en la nueva carrera de LGT, pero susceptible de poder insertarla en cursos de actualización o diplomados.

Asimismo, se concluye el fortalecimiento de idiomas distintos al inglés, como el francés, italiano y alemán, ya que debido a la afluencia cada vez mayor de turistas europeos a Chiapas como destino final, requiere de profesionistas que dominen estos idiomas. que les permitan responder con facilidad a los cambios tecnológicos y a la instrumentación y aplicación de sistemas administrativos en empresas turísticas.

En resumen los egresados de la Licenciatura en Administración Turística, se desempeñan de manera aceptable en el mercado laboral de Tuxtla Gutiérrez, están dispuestos a un aprendizaje laboral, adoleciendo de habilidades prácticas y liderazgos, pero con muchos deseos de superarse y hacer carrera dentro del sector público y privado.

Con estas conclusiones de esta investigación, se puede manifestar de manera concreta que se han hecho los cambios correctos en la nueva carrera de la Licenciatura en Gestión Turística, la cual fue la primera en ser acreditada de la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I y próximamente será evaluada para determinar el cumplimiento de los objetivos de la curricula.

Recomendaciones

Dentro de las exigencias por parte de los directivos, se encuentra la falta de experiencia laboral, por lo que podemos considerar de vital importancia que se le brinden facilidades a los alumnos para la práctica laboral y que les permita cubrir este requisito. Debido a la flexibilidad curricular de la Licenciatura en Gestión Turística, será abordado en un futuro inmediato.

También es importante adicionar materias obligatorias del ramo turístico que incluyan aspectos geográficos, culturales, de planeación y desarrollo, turismo alternativo; sin menoscabo del área económico – administrativo, pero con enfoque hacia tópicos esenciales de la administración gerencial como son toma de decisiones y liderazgo.

Se recomienda ofrecer dentro de la Coordinación de Educación Continua de la Facultad de Contaduría y Administración, cursos de actualización en tecnologías de la información, diplomados y especialidades, enfocados principalmente a los egresados de la Licenciatura en Administración Turística para un mejor desempeño laboral..

Además se recomienda la creación de la Sociedad de Ex-Alumnos de la carrera de Administración y Gestión Turística, para el fortalecimiento externo de los egresados e interno dentro de las instalaciones de la carrera.

5.3.- Propuestas

a) Diplomado en Mejora Continua

OBJETIVO: Potenciar el desarrollo de los participantes a través del conocimiento de herramientas, sistemas y metodologías de clase mundial.		
CONTENIDO		
TEMA	SUBTEMAS	DURACION
I. SENSIBILIZACION AL CAMBIO	1.1.Características de una empresa 1.2. Momentos de cambio 1.3. Partes interesadas en una empresa 1.4. ¿Mejoras hacia donde deben dirigirse? 1.5. Historia de la calidad 1.6. Definición del concepto de la Calidad 1.7.Proceso de mejora continua	20 horas
2.- DETERMINACION DE OBJETIVOS	2.1.Razón de ser de una empresa. 2.2.Necesidades y expectativas de los clientes 2.3.Características de los objetivos 2.4.Como convertir objetivos empresariales en objetivos por departamento 2.5.Indices de medición 2.6. Ejercicios	20 horas
3.- PLANEAR	3.1.La necesidad de planear 3.2.Como hacer planes efectivo de trabajo 3.3.Indices de medición en la planeación 3.4.Evaluación del plan de trabajo 3.5.Ejercicios	20 horas
4.- HACER	4.1.Disciplina y compromiso 4.2.Aplicación del plan de trabajo 4.3.Recomendaciones para el control 4.4.Ejercicios	20 horas
5.- VERIFICAR	5.1.Verificación paso a paso 5.2.Evaluación del cumplimiento del plan de trabajo 5.3.Análisis de problemas y búsqueda de soluciones (empleo de las siete herramientas básicas para el análisis y mejora) 5.4.Ejercicios	20 horas
6.- AJUSTAR	6.1.Identificación e implantación de ajustes 6.2.Identificación y estandarización de acciones exitosas 6.3.Repetición del ciclo de mejora 6.4.Ejercicios	20 horas
7.- CONCLUSION DEL PROCESO Y BUSQUEDA DE NUEVOS PROYECTOS	7.1.Evaluación final de índices 7.2.Reconocimiento de logros 7.3.Costos ocultos	20 horas

b) Diplomado en Competencias Laborales

OBJETIVO: Orientar y brindar a los participantes las herramientas, información y procedimientos para lograr habilidades en la implementación de las competencias laborales en la entidad.		
CONTENIDO		
TEMA	SUBTEMAS	DURACION
MODULO I	-Evolución conceptual en las competencias laborales y sus aplicaciones. - Fundamentos y principios de las competencias laborales. - Entidades reguladoras sobre la implementación de las competencias laborales - Objetivos de la normatividad de las competencias laborales. - Seguimiento, Control y Beneficios de las competencias laborales.	30 horas
MODULO II	-Competencias Laborales :Definición de las Competencias, comunes, comportamientos y las funcionales. - Manual específico de funciones y competencias laborales - Procesos administrativos de talento humano: selección de personal, autocontrol de nuevos funcionarios, capacitación y entrenamiento en los puestos de trabajo y evaluación del desempeño. - Herramientas administrativas como la planeación, autocontrol, e implementación de medidas de mejoramiento y control en las cargas de trabajo. - Implementación de criterios de autocontrol e indicadores de eficiencia	40 horas
MODULO III	- Aspectos Generales para el ajuste de los manuales. - Procedimientos (Talleres prácticos). - Ajustar la nomenclatura de los empleos. - Ajustar el manual específico de funciones y competencias laborales. - Identificación del empleo. - Definición del Empleo. - Funciones esenciales del empleo. - Definición de las contribuciones individuales de quién esté llamado a desempeñar el empleo. - Establecer los requisitos de estudio y experiencia. - Inclusión de competencias comunes.	30 horas

Se propone adicionar los siguientes cursos:

- Competencias Profesionales en áreas turísticas
- Innovación para la Competitividad
- Evaluación y Certificación Profesional
- La Gestión Turística y las Competencias Laborales en la empresas
- Mercados Universitarios y el nuevo escenario de la educación superior
- Formación, Productividad y Competencia en las Organizaciones
- Dirección y Consultoría Turística
- Tecnologías en Gestión Turística y Hotelería
- Liderazgo y Gestión Turística



GUIA DE LA ENTREVISTA A PRESIDENTES DE CAMARAS
Y ASOCIACIONES, DIRECTORES DEL SECTOR TURÍSTICO PUBLICO
Y PRIVADO DE TUXTLA GUTIERREZ.

Primero iniciar esta entrevista con un saludo, indicando que el propósito de la entrevista es conocer aspectos generales sobre el desempeño profesional de los egresados de la Licenciatura en Administración Turística de la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I, con la finalidad de una revisión curricular de la carrera de LAT, como resultado de este trabajo de tesis de grado.

Datos Solicitados

NOMBRE:
CARGO:
NIVEL DE ESTUDIOS
SECTOR TURÍSTICO:

DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS

1.- Como considera el desempeño de los egresados de LAT

☐ Excelente ☐ Bueno ☐ Regular ☐ Malo

2.- Como considera el compromiso de los egresados de LAT con la dependencia que usted dirige

☐ Mucho ☐ Poco ☐ Muy Poco ☐ Nada

3.- En su opinión, como considera la actitud de los egresados de LAT, hacia los equipos de trabajo

☐ Positiva ☐ Poco positiva ☐ Negativa ☐ Muy negativa

4.- Como considera la disposición hacia el trabajo de los egresados de LAT

☐ Muy buena ☐ Buena ☐ Regular ☐ Mala

5.- En una escala del 1 al 10, como califica los conocimientos adquiridos de un egresado de LAT

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

6.- En una escala del 1 al 10, como considera a un egresado de LAT, en los siguientes conceptos

a) Seguridad como persona

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

b) Capacidad para la actividad

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

c) Liderazgo

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

d) Toma de decisiones

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

7.-En una escala del 1 al 10 como considera las actividades prácticas y conocimientos en actividades de oficina de un egresado de LAT

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

8.- En su opinión que aspectos no poseen los egresados de LAT (puede escoger hasta 3 opciones)

Actitud		Relaciones Humanas	
Excelencia en el servicio		Trabajo en equipo	
Disponibilidad		Otros:	
Manejo de personal			

REQUERIMIENTOS ACTUALES

9.- En base a los conocimientos que posee un egresado de LAT , cuales considera de mayor prioridad (puede escoger hasta 3 opciones)

Contables		Culinarios	
Administrativos		Computacionales	
Turísticos		Otros:	
Culturales			

10.- En su opinión, que lengua extranjera debe dominar un egresado de LAT
(puede escoger hasta 3 opciones)

Inglés		Italiano	
Francés		Otros:	
Alemán			

11.- En su opinión, que conocimientos se requiere que posea un egresado de LAT,
en el sector que usted dirige (puede escoger hasta 3 opciones)

Manejo de equipo de oficina		Destinos Turísticos	
Aspectos Administrativos		Computación e Internet	
Cultura Turística		Otros:	

12.- Que valores se requieren para que un egresado de LAT pueda ser contratado
en el sector que usted dirige (puede escoger hasta 3 opciones)

Responsabilidad		Mística de trabajo	
Honestidad		Cooperación	
Tolerancia		Solidaridad	
Respeto		Otros:	

VALORACIÓN DE LA INSTITUCION

13.- En su opinión, que se requiere para mejorar la calidad de los egresados con
el nuevo Plan de Estudios de LAT (puede escoger hasta 5 opciones)

Mayor experiencia laboral		Mejores Docentes	
Mayor vinculación Unach-emp		Mayor movilidad de estudiantes	
Mayor supervisión del Serv. Soc.		Becas a estudiantes	
Mejores Instalaciones		Otros:	

14.- Para lograr lo anterior, que aspectos hay que fortalecer (puede escoger hasta
5 opciones)

Mejorar prácticas profesionales		Contratar Docentes mas capaces	
Mejorar relaciones unach-emp.		Mejorar la movilidad	
Mejorar el servicio social		Mas Becas a estudiantes	
Mejorar Instalaciones		Otros:	

OPINIÓN DE LA FORMACIÓN ACTUAL

15.- De acuerdo al Plan Actual de LAT, en su opinión a que áreas está mayor enfocado (puede escoger hasta 5 opciones)

Hotelería		Transporte Aéreo	
Restaurantes		Guías de Turistas	
Agencias de Viajes		Gestores de Servicios	
Transportes Terrestres		Otros:	

16.- De acuerdo al Plan de Estudios Actual de LAT, hacia que sector está enfocado (escoger una sola opción)

Sector Público	
Sector Privado	
Ambos	

17.- En forma general, que opinión le merece el Plan de Estudios Actual de LAT (puede escoger hasta 5 opciones)

Exceso de materias teóricas	
Materias obsoletas	
Materias Adecuadas	
Materias Inadecuadas	
Materias Balanceadas	
Pocas Materias Prácticas	
Otras	

18.-En su opinión, que aspectos no son abordados en el Plan de Estudios Actual de LAT (puede escoger hasta 5 opciones)

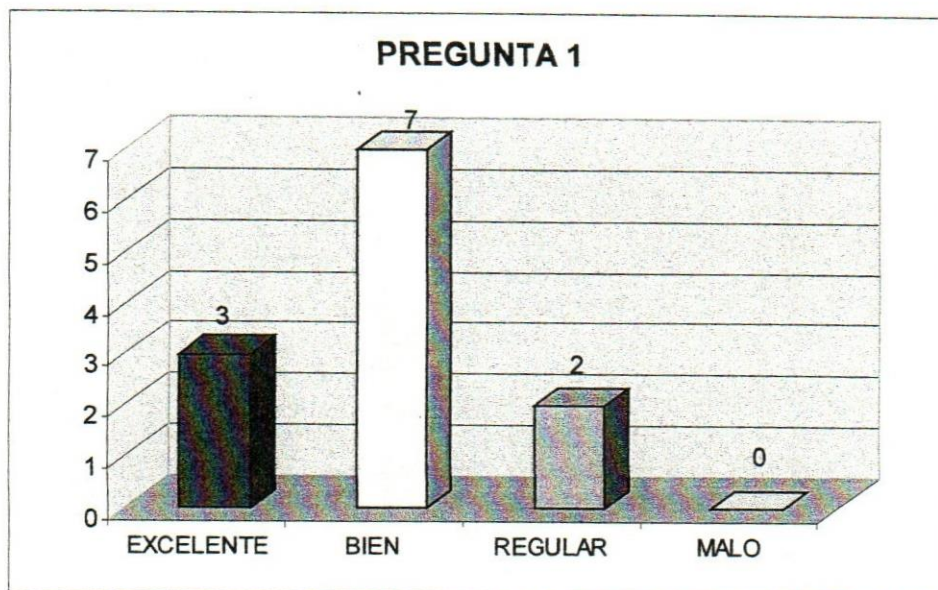
Formación de Valores	
Educación Cívica y Moral	
Formación Operativa	
Formación Empresarial	
Especialidad Terminal	
Incubadoras de Empresas	
Otras	

Por su Valiosa Cooperación ¡ MUCHAS GRACIAS !

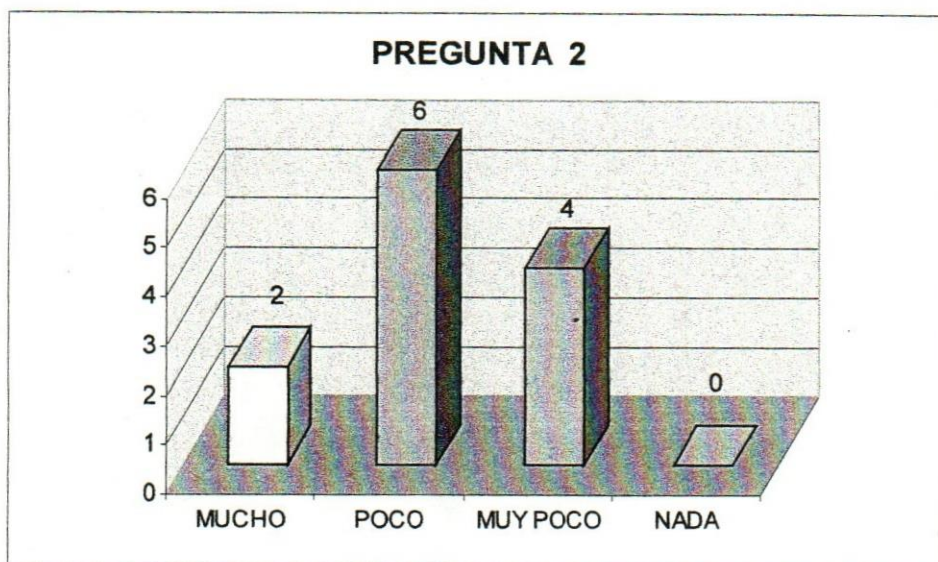
Nota: Se anexa a este cuestionario, El tríptico del Plan Actual de LAT de la FCyA C-I Unach

Graficas de la entrevista

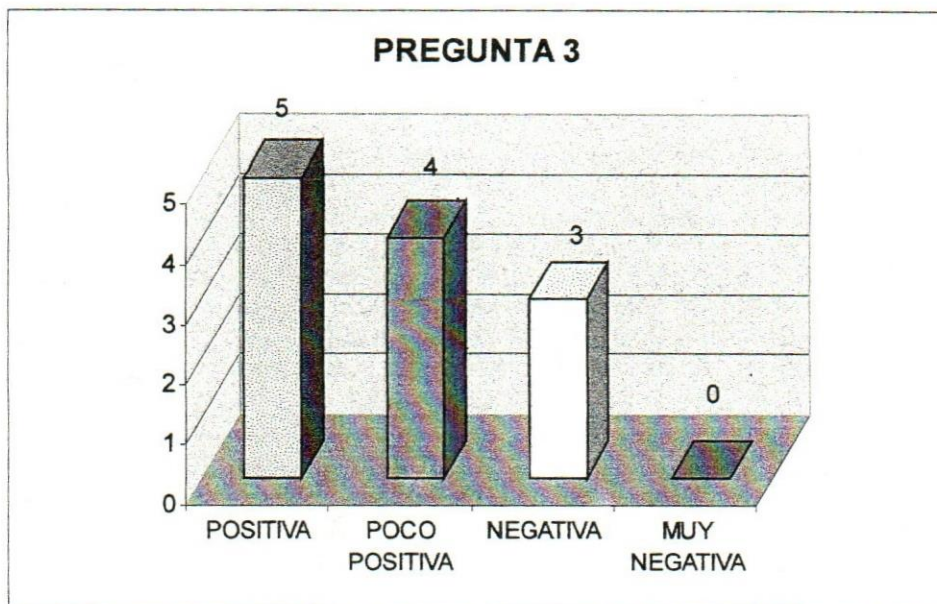
1.- Como considera el desempeño de los egresados de LAT



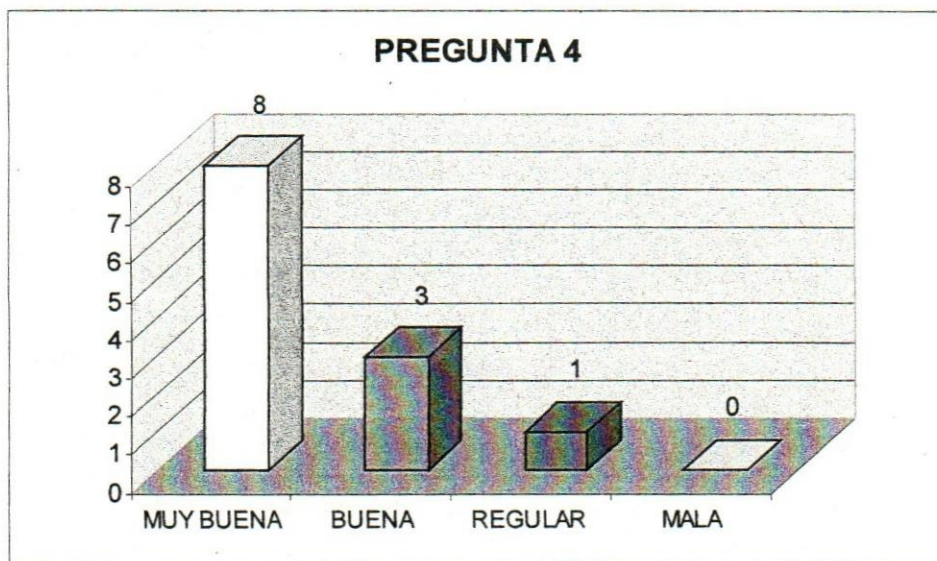
2.- Como considera el compromiso de los egresados de LAT con la dependencia que usted dirige



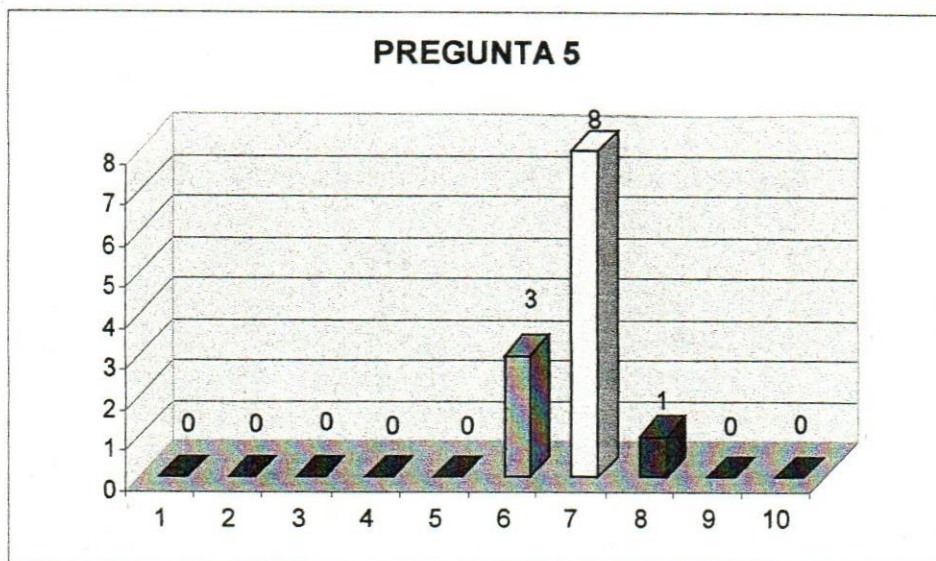
3.- En su opinión, como considera la actitud de los egresados de LAT, hacia los equipos de trabajo



4.- Como considera la disposición hacia el trabajo de los egresados de LAT

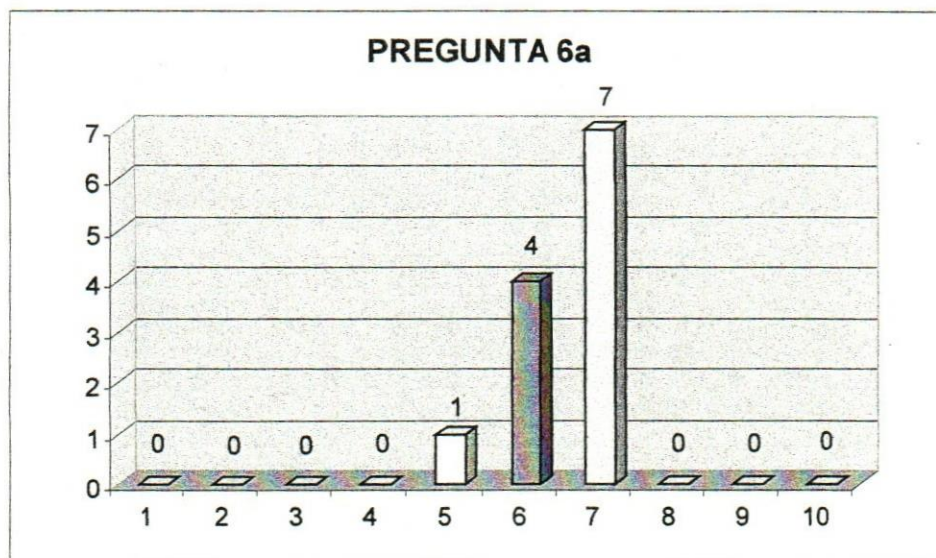


5.- En una escala del 1 al 10, como califica los conocimientos adquiridos de un egresado de LAT

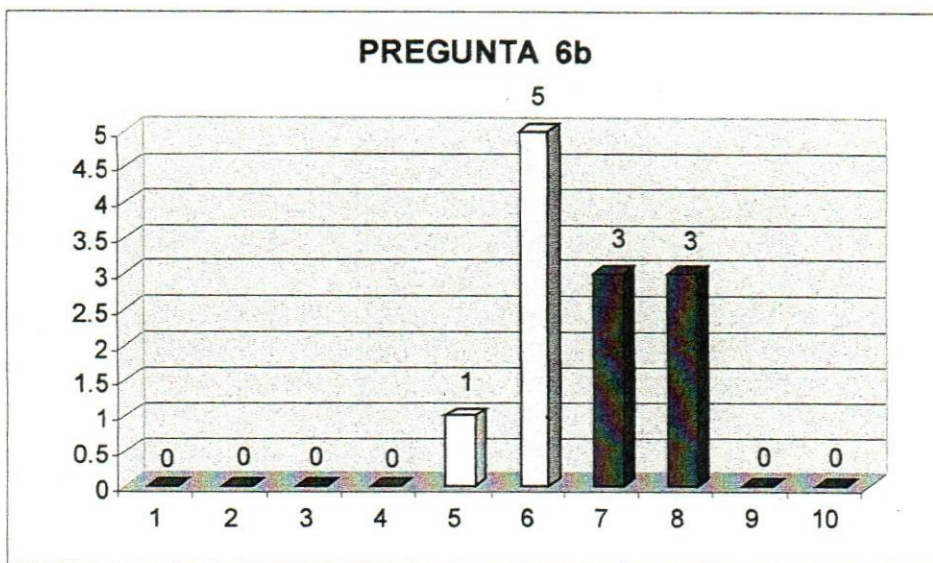


6.- En una escala del 1 al 10, como considera a un egresado de LAT, en los siguientes conceptos

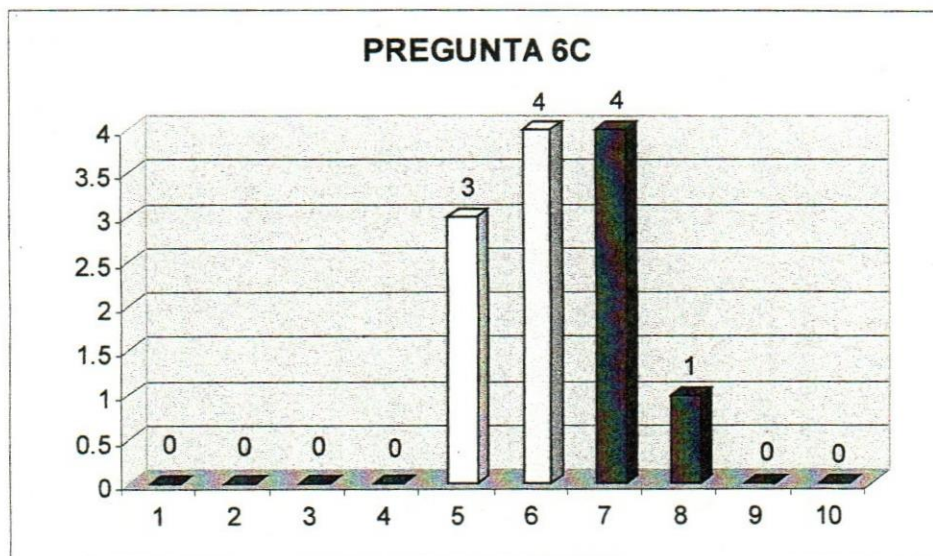
a) Seguridad como persona



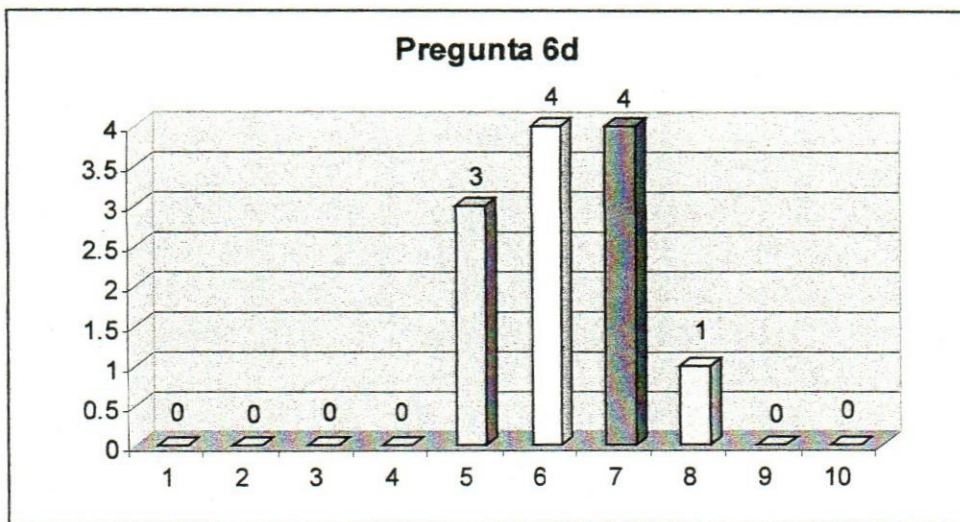
b) Capacidad para la actividad



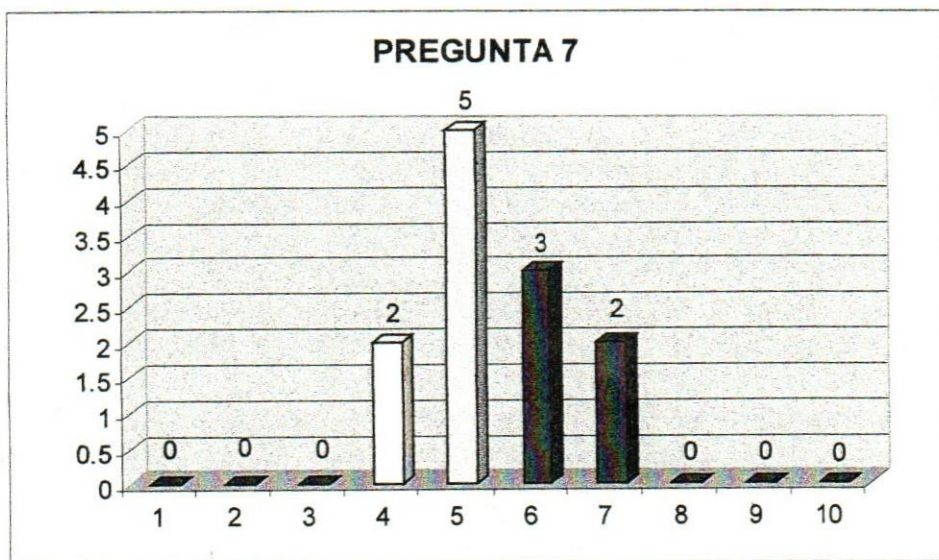
c) Liderazgo



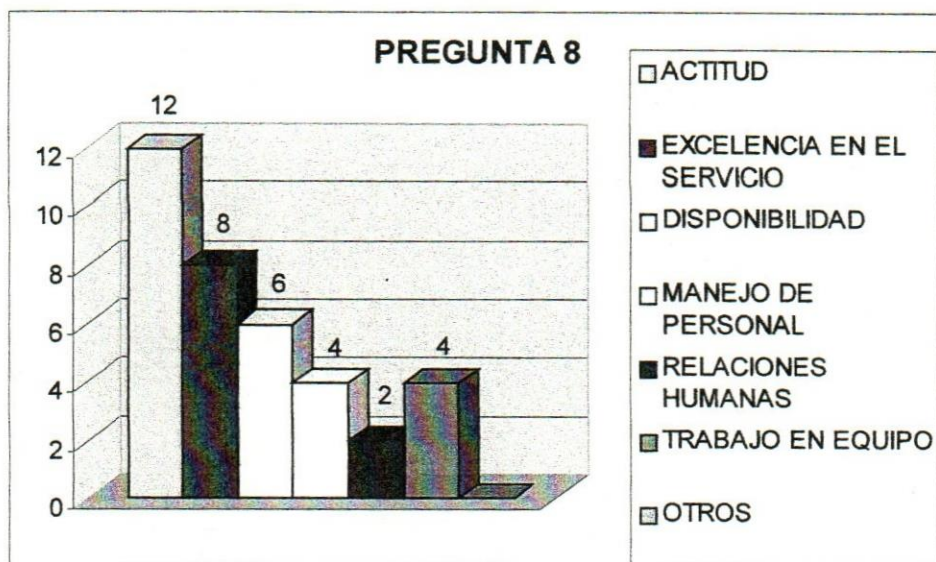
d) Toma de decisiones



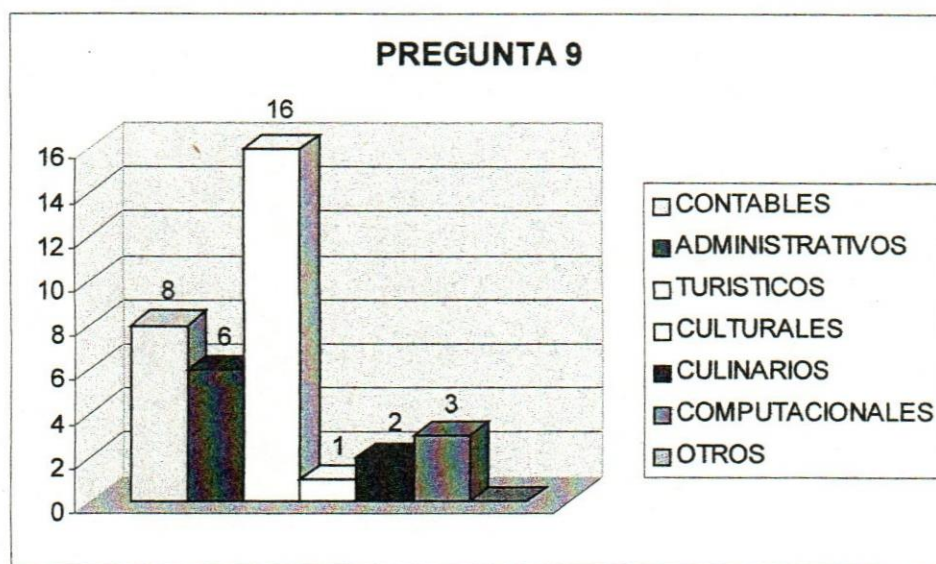
7.-En una escala del 1 al 10 como considera las actividades prácticas y conocimientos en actividades de oficina de un egresado de LAT



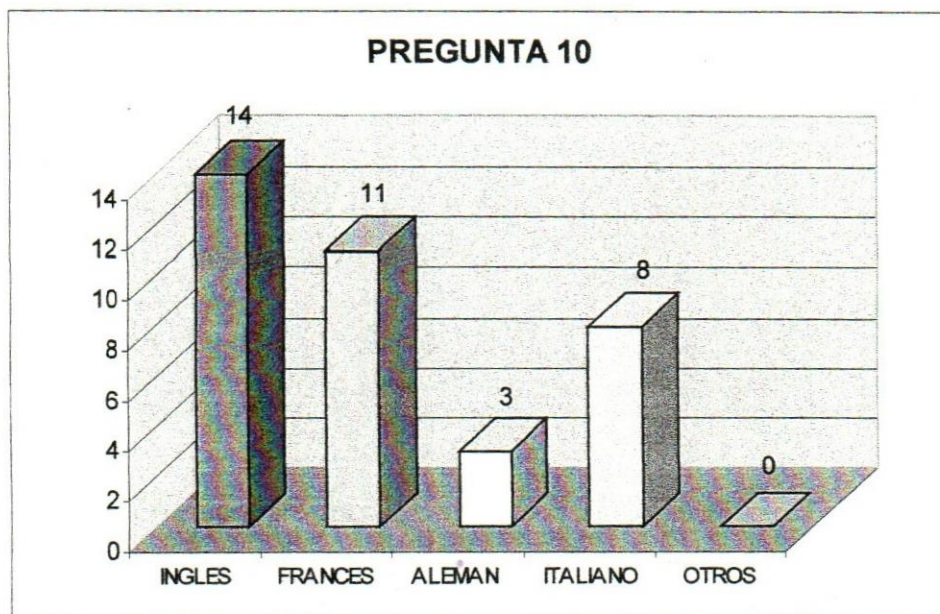
8.- En su opinión que aspectos no poseen los egresados de LAT



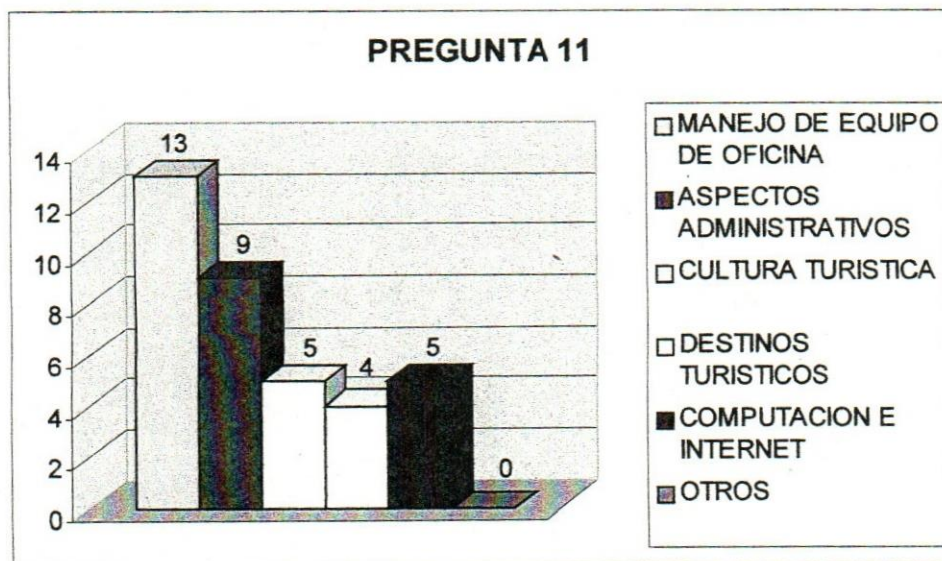
9.- En base a los conocimientos que posee un egresado de LAT , cuales considera de mayor prioridad



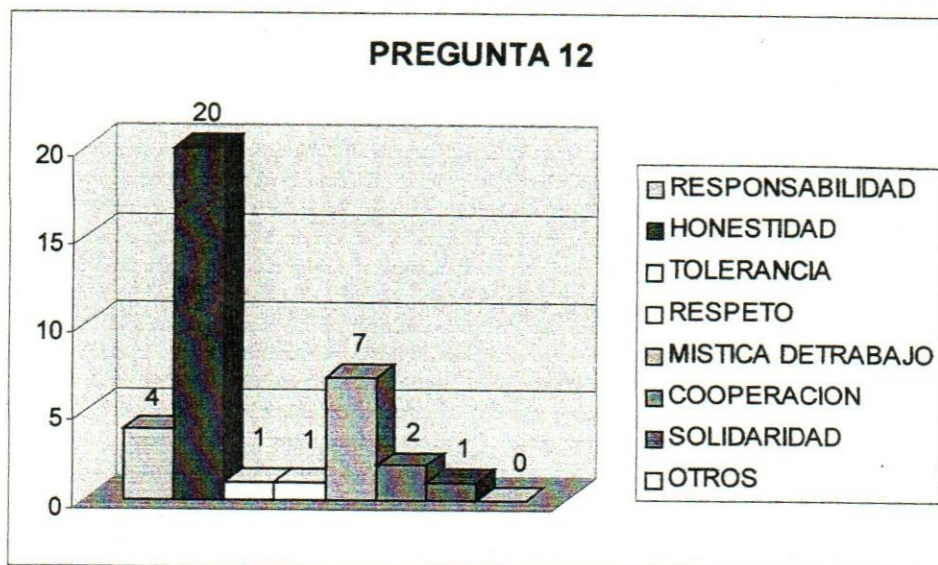
10.- En su opinión, que lengua extranjera debe dominar un egresado de LAT



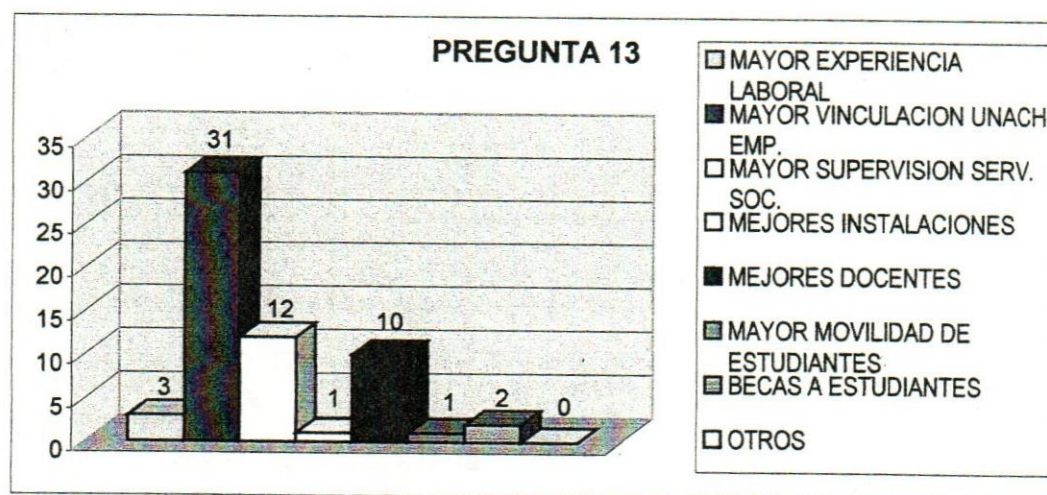
11.- En su opinión, que conocimientos se requiere que posea un egresado de LAT, en el sector que usted dirige



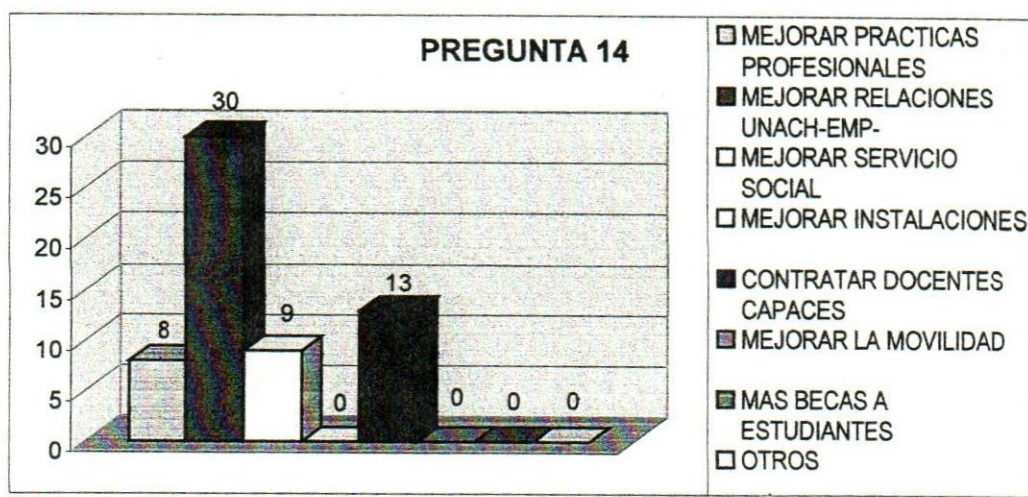
12.- Que valores se requieren para que un egresado de LAT pueda ser contratado en el sector que usted dirige



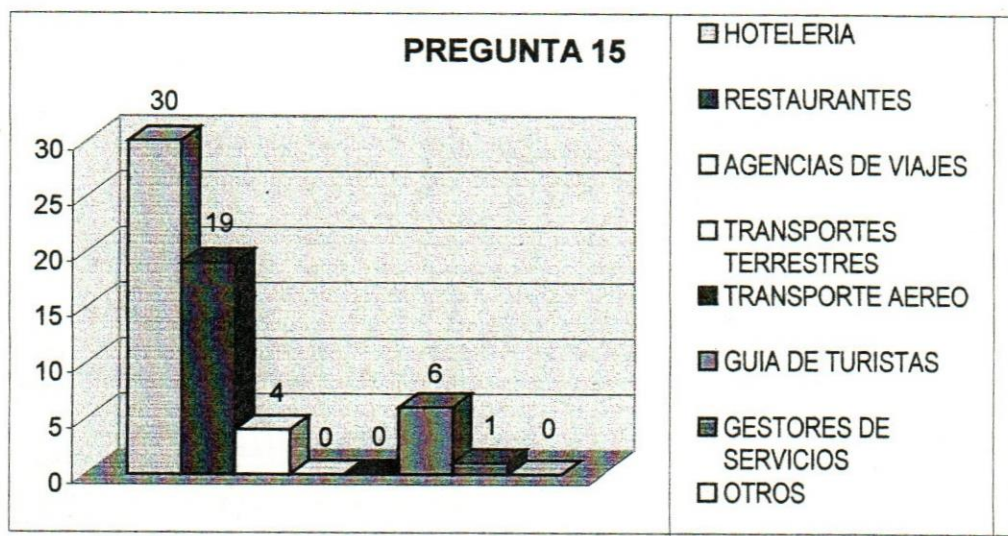
13.- En su opinión, que se requiere para mejorar la calidad de los egresados con el nuevo Plan de Estudios de LAT



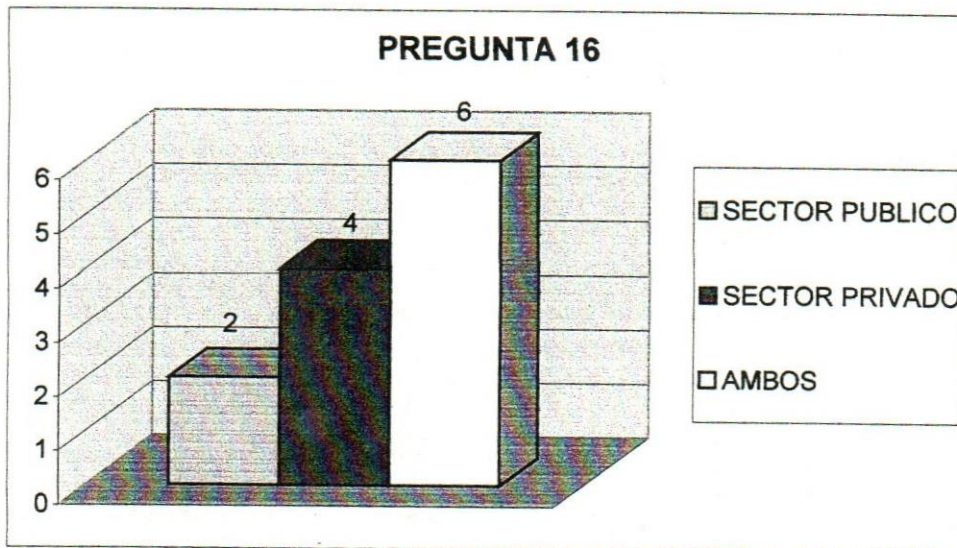
14.- Para lograr lo anterior, que aspectos hay que fortalecer



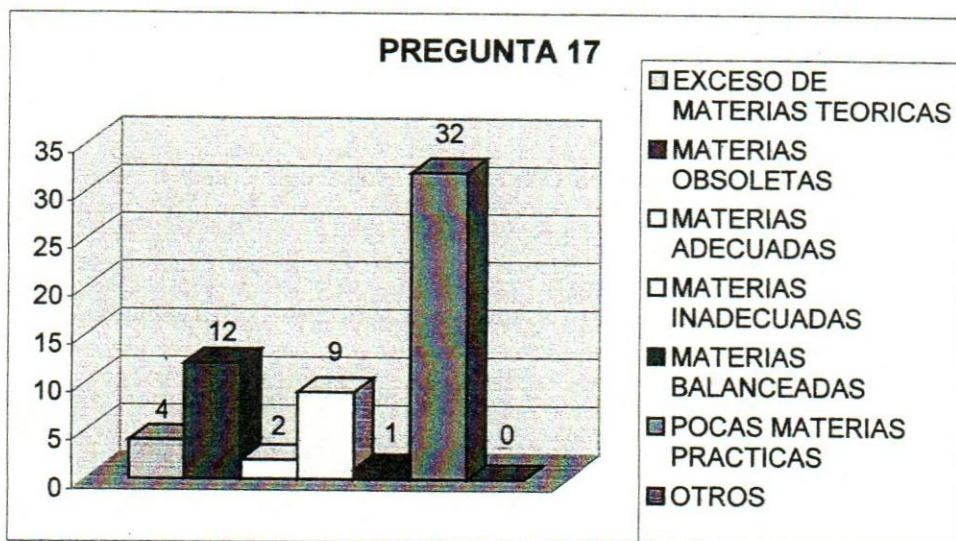
15.- De acuerdo al Plan Actual de LAT, en su opinión a que áreas está mayor enfocado



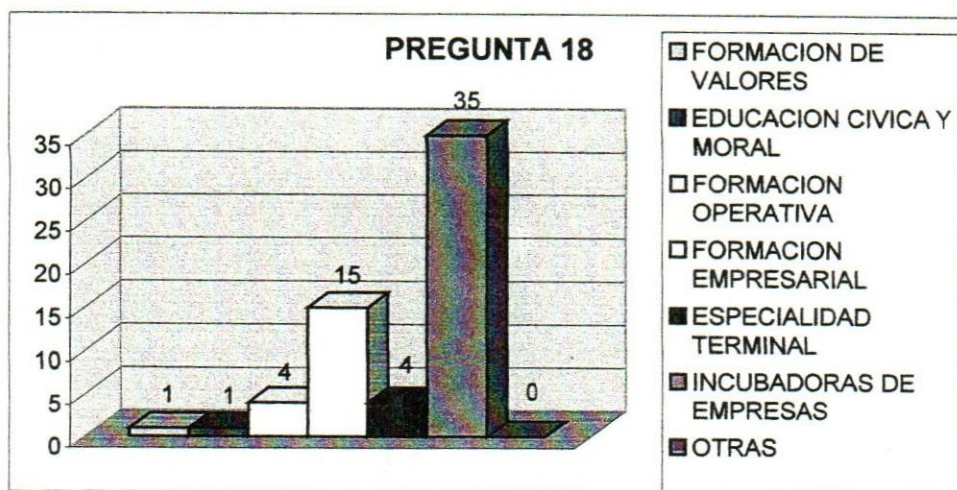
16.- De acuerdo al Plan de Estudios Actual de LAT, hacia que sector está enfocado



17.- En forma general, que opinión le merece el Pan de Estudios Actual de LAT



18.-En su opinión, que aspectos no son abordados en el Plan de Estudios Actual



GLOSARIO DE TERMINOS

IES	Instituciones de Educación Superior
DES	Dependencias de Educación Superior
ANUIES	Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior
INEGI	Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática
CONAPO	Consejo Nacional de Población
SRE	Secretaría de Relaciones Exteriores
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
WB	(World Bank) Banco Mundial
GATT	(General Agreement on Tariffs and Trade) Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio
LFT	Ley Federal del Trabajo
PND	Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006
PEC	Política Económica para la Competitividad
ALCA	Área de Libre Comercio de las Americas
ANFECA	Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y administración
FCA-CI	Facultad de Contaduría y administración Campus I

LT	Licenciatura en Turismo
LAT	Licenciatura en Administración Turística
UNACH	Universidad Autónoma de Chiapas
PIB	Producto Interno Bruto
PEA	Población Económicamente Activa
CONOCER	Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral
OIT	Organización Internacional del Trabajo
CINTERFOR	Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional
PMETYC	Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación
CONALEP	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica
CECATIS	Centros de Capacitación del Trabajo Industrial
CETIS	Centros de Estudios tecnológicos Industriales
SEP	Secretaría de Educación Pública
BID	Banco Interamericano de Desarrollo

Nomenclatura

Denominación

Tuxtla Gutiérrez.

Toponimia

Coyatoc, es un antiguo asentamiento zoque, que significa: "Casa o tierra de conejos".

Escudo



Historia

Reseña Histórica

Tuxtla Gutiérrez fue fundada por los indios zoques con el nombre de Coyatoc "lugar, casa o tierra de conejos". El nombre actual se deriva del náhuatl; En 1486 y 1505, los aztecas invadieron la región, destruyeron Coyatoc y le nombraron Tochtlán, que significa lo mismo; más tarde los españoles castellanizaron este nombre llamándolo Tuxtla. En 1748 ya aparece como San Marcos Tuxtla; en 1768

fue asiento de la segunda alcaldía mayor de Chiapas; el 29 de octubre de 1813, las cortes de Cádiz, España, elevan a la categoría de villa al pueblo de Tuxtla; el 27 de julio de 1829, es elevada al rango de ciudad por el Gobernador interino Emeterio Pineda; en 1837, Tuxtla, en la división del Estado, queda como cabecera del distrito del Oeste; el 31 de mayo de 1848, se le agrega al nombre de Tuxtla el apellido de Gutiérrez en honor a don Joaquín Miguel Gutiérrez, ilustre federalista; el 11 de agosto de 1892, se declara a Tuxtla Gutiérrez sede de los poderes públicos de Chiapas; en 1925 durante el gobierno de Carlos A. Vidal, desaparece el Ayuntamiento, quedando sujeto a una sección del gobierno.

Medio Físico

Localización

El municipio de Tuxtla Gutiérrez está ubicado en la Depresión Central presentando relieve montañoso tanto al sur como al norte, sus coordenadas geográficas son 16° 45' N y 93° 07' W.



Limita al norte con San Fernando y Osumacinta, al este con Chiapa de Corzo, al sur con Suchiapa y al oeste con Ocozocoautla y Berriozábal.

Extensión

Su extensión territorial es de 412.40 km², lo que representa el 3.26 % de la región Centro y el 0.55% de la superficie estatal, su altitud es de 600 msnm.

Hidrografía

Los ríos más caudalosos son el Grande de Chiapa (Grijalva), el Suchiapa, y el Sabinal; este último presenta en la actualidad un elevado deterioro.

Clima

El clima predominante es cálido subhúmedo con lluvias en verano.

Principales Ecosistemas

La vegetación es de selva baja.

Recursos Naturales

Chiapas posee una gran variedad de recursos naturales, desafortunadamente su explotación irracional ha devastado extensas áreas de bosques y selvas, provocando la pérdida de especies de flora y fauna silvestre.

Dentro de sus límites, se encuentran, el Centro Ecológico Recreativo El Zapotal y

La Reserva Estatal Cerro Mactumatzá. Además, abarca parte de la Zona Protectora Forestal Vedada Villa Allende y del Parque Nacional Cañón del Sumidero.

Perfil Sociodemográfico

Grupos Étnicos

De acuerdo a los resultados que presento el II Censo de Población y Vivienda en el 2005, en el municipio habitan un total de 8,256 personas que hablan alguna lengua indígena.

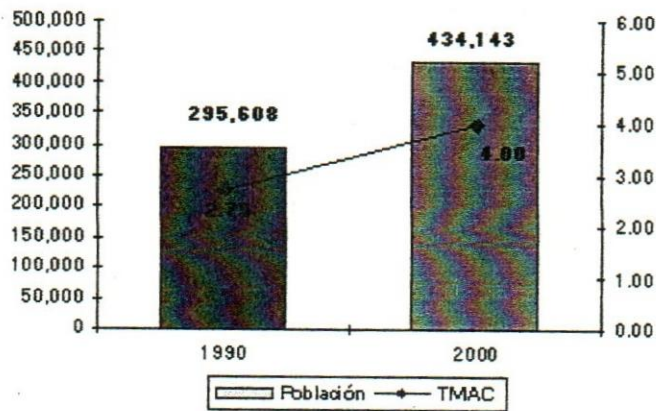
Evolución Demográfica

La población total del municipio es de 434,143 habitantes, representa 46.56% de la regional y 11.07% de la estatal; el 48.06% son hombres y 51.94% mujeres. Su estructura es predominantemente joven, 66% de sus habitantes son menores de 30 años y la edad mediana es de 23 años.

En el período comprendido de 1990 al 2000, se registró una Tasa Media Anual de Crecimiento (TMAC) del 4.00%, el indicador en el ámbito regional y estatal fue de 2.88% y 2.06%, respectivamente (Gráfica 1).

Gráfica 1

Crecimiento poblacional del municipio de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. Año 2000.

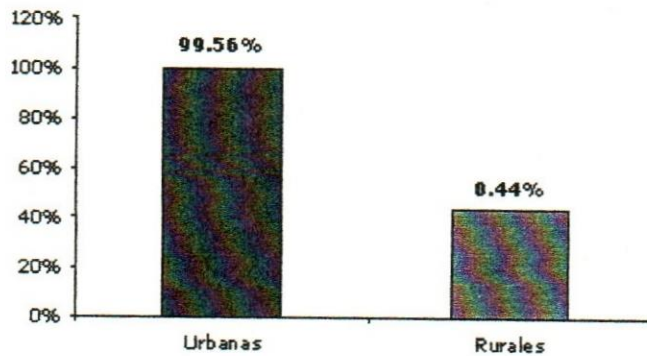


Fuente: INEGI; Resultados Definitivos, Chiapas XII Censo General de Población y Vivienda 2000.

La dinámica demográfica municipal en este lapso, presentó un incremento de 138,535 habitantes, de continuar con esta tendencia la población se duplicará en aproximadamente 18 años, para entonces habrán alrededor de 868,286 habitantes. La población total del municipio se distribuye de la siguiente manera: 99.56% vive en tres localidades urbanas, mientras que el 0.44% restante reside en 81 localidades rurales, que representan 96.43 % del total de las localidades que conforman el municipio. Los porcentajes regional y estatal para localidades con este mismo rango fueron de 99.12% y 99.09% respectivamente. (Gráfica 2).

Gráfica 2

Distribución espacial de la población, según tipo de la localidad, municipio de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. Año 2000.

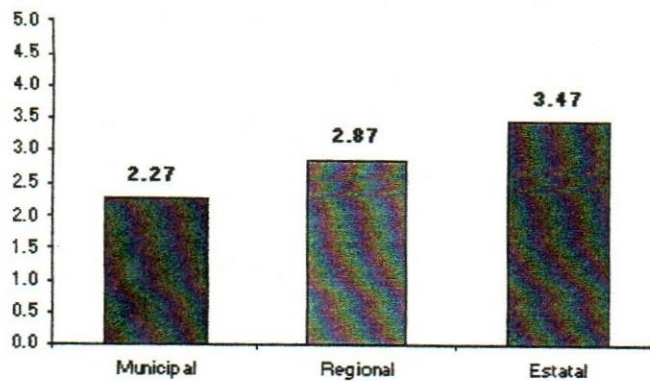


Fuente: INEGI; Resultados Definitivos, Chiapas XII Censo General de Población y Vivienda 2000.

En el ámbito municipal se observa una densidad de población de 1,053 habitantes por km², el regional es de 75 y el estatal de 52. La Tasa Global de Fecundidad (TGF) para el año 2000, fue de 2.27 hijos por mujer en edad reproductiva, mientras que la TGF de la región fue de 2.87 y la del Estado 3.47 (Gráfica 3).

Gráfica 3

Tasa Global de Fecundidad, municipio de Tuxtla Gutiérrez, región I Centro y
Estado de Chiapas. Año 2000.



Fuente: INEGI; Resultados Definitivos, Chiapas XII Censo General de Población y Vivienda 2000.

En Chiapas el saldo neto migratorio es negativo (-1.42). El 1.40% de su población total proviene de otros Estados y 2.82% emigró de Chiapas en el período 1990-2000.

El XII Censo General de Población y Vivienda 2000 del INEGI, hasta el momento de la presente edición no muestra datos de emigración municipal.

La inmigración es del 2.90%; quienes llegaron al municipio provienen principalmente de los Estados de Veracruz, D.F., y México; el indicador regional es de 1.22% y el estatal de 3.16 por ciento.

De acuerdo a los datos publicados en el año 2000, por el Consejo Nacional de Población (CONAPO) el municipio es el único del Estado que presentó un grado de marginación muy baja. Para ese mismo año existía, uno de baja marginación

(San Cristóbal de Las Casas) 6 de media, 65 de alta y 44 de muy alta marginación. No se incluyó el municipio de Nicolás Ruiz, debido a que no fue censado, por el INEGI en el año 2000. De acuerdo a los resultados que presento el II Censo de Población y Vivienda en el 2005, el municipio cuenta con un total de 443,198 habitantes.

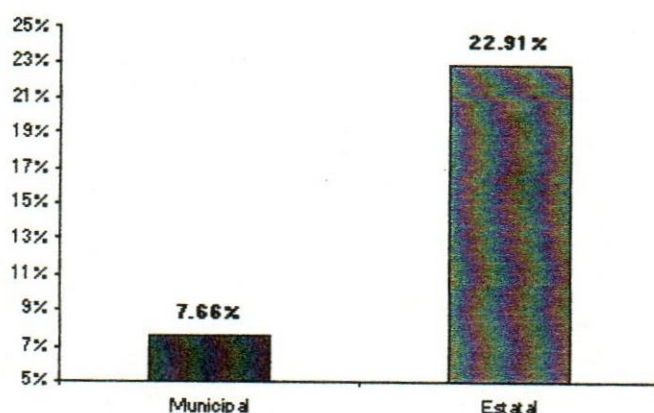
Infraestructura Social Y de Comunicaciones

Educación

En el año 2000, el municipio presentó un índice de analfabetismo del 7.66%, indicador que en 1990 fue de 10.68%. Actualmente la media estatal es de 22.91% (Gráfica 4).

Gráfica 4

Tasa de Analfabetismo, municipio de Tuxtla Gutiérrez y Estado de Chiapas. Año 2000.

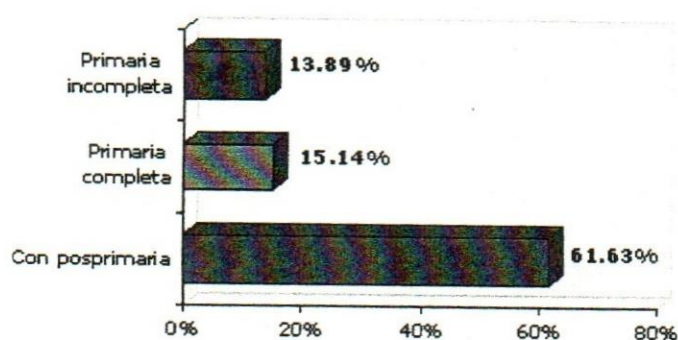


Fuente: INEGI; Resultados Definitivos, Chiapas XII Censo General de Población y Vivienda 2000.

De la población mayor de 15 años, 13.89% tiene primaria incompleta, 15.14% completó los estudios de primaria y 61.63% cursó algún grado de instrucción posterior a este nivel (Gráfica 5).

Gráfica 5

Instrucción escolar de la población de 15 años y más del municipio de Tuxtla
Gutiérrez, Chiapas. Año 2000



Fuente: INEGI; Resultados Definitivos, Chiapas XII Censo General de Población y Vivienda 2000.

Servicios Públicos

El 98.10% de las viviendas disponen de energía eléctrica, 78.74% de agua entubada y el 94.43% cuentan con drenaje. En la región los indicadores fueron, para energía eléctrica 94.25%, agua entubada 77.72% y drenaje 81.10%; y en el estado 87.90%, 68.01% y 62.27% respectivamente.

Medios de Comunicación

Para atender la demanda del servicio de comunicación, este municipio dispone de 70 oficinas postales y 4 oficinas de telégrafos y correos, así como con una red telefónica con servicio estatal, nacional e internacional.

Vías de Comunicación

De acuerdo al inventario de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, el municipio en el año 2000 contaba con una red carretera de 54.25 km integrados principalmente por la red rural de la SCT (28.75), la red de la Comisión Estatal de Caminos (13.20) y por caminos rurales construidos por las Secretarías de Obras Públicas, Desarrollo Rural, Defensa Nacional y la Comisión Nacional del Agua (12.30). La red carretera del municipio representa el 1.60% de la región.

Actividad Económica

Población Económicamente Activa por Sector

En el año 2000, la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada fue de 166,484 habitantes, distribuyéndose por sector, de la siguiente manera:

Sector Primario

El 2.02% realiza actividades agropecuarias. El porcentaje de este sector en los ámbitos regional y estatal fue de 26.14% y 47.25% respectivamente.

Sector Secundario

El 19.10% de la PEA ocupada laboraba en la industria de la transformación, mientras que en los niveles regional y estatal los porcentajes fueron de 17.73 y 13.24 respectivamente.

Sector Terciario

El 75.16% de la PEA ocupada se emplea en actividades relacionadas con el comercio o la oferta de servicios a la comunidad, mientras que en los niveles regional y estatal el comportamiento fue de 53.36% y 37.31% respectivamente.

En la percepción de ingresos, en el municipio, se tienen los siguientes resultados: el 20.65% de los ocupados en el sector primario no perciben ingresos y sólo 7.77% reciben más de cinco salarios. En el sector secundario, 2.38% no perciben salario alguno, mientras que 8.34% reciben más de cinco. En el terciario, 3.30% no reciben ingresos y el 15.52% obtienen más de cinco salarios mínimos de ingreso mensual (Cuadro 2).

Cuadro 2

Población Económicamente Activa (PEA) Ocupada, municipio de Tuxtla Gutiérrez,
Chiapas. Año 2000.

TUXTLA GUTIÉRREZ	POBLACIÓN OCUPADA	%	NO RECIBE INGRESOS	%	MÁS DE 5 SALARIOS MIN.	%	NO ESPECIFICADO	%
PRIMARIO	3,370	2.02	696	20.65	262	7.77	240	7.12
SECUNDARIO	31,806	19.10	758	2.38	2,654	8.34	2,055	6.46
TERCIARIO	125,126	75.16	4,124	3.30	19,421	15.52	8,138	6.50

Fuente: INEGI; Resultados Definitivos, Chiapas XII Censo General de Población y Vivienda 2000.

En este mismo rubro la región reporta los siguientes datos: 37.6% de la PEA ocupada en el sector primario no recibe salario alguno y 0.8 % recibe más de cinco salarios. En el sector secundario, 3.9% no percibe ingresos por su actividad, mientras que sólo 5.8% percibe más de cinco salarios. En el terciario, 4.2% no recibe ingresos y 13.9% más de cinco salarios mínimos mensuales de ingreso, por su actividad.

La distribución de ingresos de la PEA en el Estado reporta que el 40.66% del sector primario no recibe salario alguno y sólo 0.76% recibe más de cinco salarios mínimos. En el sector secundario, 6.63% no percibe ingresos y 4.46% recibe más de cinco salarios. En el terciario, 5.73% no recibe ingresos y el 11.98% obtiene más de cinco salarios mínimos.

De acuerdo al Informe de Gobierno, los recursos públicos ejercidos por las dependencias estatales y federales en el año 2000, fueron del orden de 5 mil millones 862 mil pesos, que se destinaron principalmente en Educación, 47.9%, Desarrollo Agropecuario 16.9% y Seguridad Social, 7.3%. (Cuadro 3).

Cuadro 3

Inversión pública ejercida por sector de actividad, municipio de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

Año 2000

SECTOR DE ACTIVIDAD	TUXTLA GUTIÉRREZ		01 CENTRO		ESTATAL	
	%	5,862,915.01	%	8,567,749.20	%	29,007,083.25
PROCURACIÓN DE JUSTICIA	2.40	142,707.00	1.67	142,769.66	0.80	225,630.20
GOBIERNO	5.20	303,026.80	3.77	322,772.34	5.90	1,700,575.20
EDUCACIÓN	47.90	2,805,531.50	34.38	2,946,009.98	34.50	9,996,390.90
SALUD	3.30	192,043.10	2.43	207,900.71	9.70	2,803,631.20
SEGURIDAD SOCIAL	7.30	425,910.60	4.97	425,910.58	3.60	1,057,251.10
LABORAL	0.80	48,211.70	0.64	54,821.47	0.30	89,178.50
ABASTO Y ASISTENCIA SOCIAL	0.50	28,290.60	0.59	50,673.71	4.20	1,232,504.30
DESARROLLO REGIONAL Y URBANO	5.90	347,061.30	6.05	518,295.93	9.20	2,658,669.60
DESARROLLO AGROPECUARIO	16.90	991,574.10	15.22	1,304,386.18	10.90	3,149,282.50
MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES	0.60	33,582.00	0.55	47,071.90	1.50	426,556.60
ENERGÍA	4.70	274,394.10	5.48	469,289.02	3.90	1,138,080.20
COMUNICACIONES Y TRANSPORTES	2.90	172,302.30	22.96	1,967,199.42	13.80	4,009,314.50
OTROS SERVICIOS Y ACT. ECONÓMICAS	1.70	98,279.90	1.29	110,648.33	1.30	381,167.50
OTROS					0.50	138,850.90

Fuente: Secretaría de Planeación. Informe de Gobierno 2000.

Para el ejercicio 2001, el municipio contó con recursos autorizados del Ramo 33 (Aportaciones Federales para Entidades Federativas y Municipios) del orden de 148 millones, de los cuales 60 millones corresponden al Fondo de Infraestructura

Social Municipal (FISM) y 85.52 millones, al Fondo de Aportaciones para el Fortalecimiento Municipal (FAFM).

Atractivos Culturales y Turísticos

Fiestas, Danzas y Tradiciones

Las celebraciones más importantes son: Las de San Marcos, San Roque, San Jacinto, San Pascualito, San Francisco, Santo Domingo y la Virgen de Guadalupe

Centros Turísticos

De acuerdo con información de la Secretaría de Turismo, la infraestructura turística existente en el municipio, para el año 2000 había 68 hoteles con 2,874 habitaciones.

Los principales atractivos turísticos son:

Zoológico Miguel Álvarez del Toro debe su nombre a quien desde 1944, fue su director y al que se le deben importantes estudios sobre la fauna chiapaneca. Es considerado como uno de los más importantes de su tipo en Latinoamérica por exhibir únicamente fauna propia de la región. Tiene la peculiaridad de que los encierros naturales igualan el hábitat propio de los animales, teniendo como marco una pequeña selva surcada de riachuelos.

Museo Regional de Antropología. Su construcción es de estilo contemporáneo, realizada por el Arq. Juan Miramontes Nájera en el período de 1979 a 1982. La

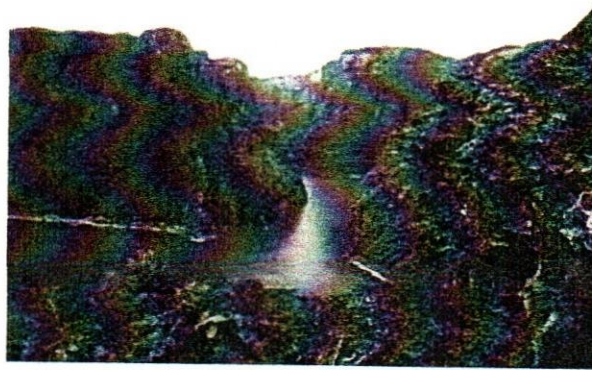
cual obtuvo el primer premio de la tercera bienal de arquitectura en Bulgaria en 1985.

El museo cuenta con dos salas de exposición permanente; la primera se refiere a los pueblos prehispánicos de Chiapas y la segunda sala en la parte alta abarca aspectos históricos, artísticos y etnográficos del siglo XVI a la actualidad.

La Casa de las Artesanías lleva esta denominación ya que es el lugar donde se comercializan las artesanías Chiapanecas. Esta destinada a la exposición y venta de la variada selección artesanal del Estado. Cuenta con un interesante Museo Etnográfico que muestra escenas de los diferentes grupos étnicos de la Entidad.

Catedral de San Marcos. Debe su nombre a que la población de Tuxtla Gutiérrez se estableció el culto dedicado a San Marcos Evangelista. Fue fundada en la segunda mitad del siglo XVI, ha sufrido transformaciones a lo largo de los siglos. La ábside es lo único que conserva de la época colonial; la fachada actual y la torre nos remiten de alguna manera a la arquitectura colonial chiapaneca.

Parque Jardín de la Marimba. Lleva el nombre del instrumento característico del Estado de Chiapas: La marimba. Construido en 1993, con el fin de ser un centro de reunión para las familias; se destaca por las bancas de tipo colonial, la iluminación y el kiosco central evocando así la época de principios de siglo. En el se realizan audiciones musicales con marimbas provenientes de los diferentes municipios del Estado de Chiapas.



Recorrer el Cañón del Sumidero, que es una de las más impresionantes fallas geológicas de América Latina, requiere de un alto sentido de la observación. El río Grijalva recorre entre acantilados una longitud aproximada de 23 km, hasta la Presa Hidroeléctrica "Ing. Manuel Moreno Torres", mejor conocida como "Chicoasén", la que por cierto es una de las más grandes de Latinoamérica. Se pueden observar tramos con paredes verticales con más de 700 metros de altura, así como entrar a cuevas y pasar por cascadas dentro de las que destaca la conocida como "Árbol de Navidad".

Fuente:

<http://e-local.gob.mx/work/templates/enciclo/chiapas/municipios/07101a.htm>