

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FAC. HUMANIDADES Y CS. DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE TURISMO



ESTUDIO DE MERCADO LABORAL:
ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DEL
PROFESIONAL DE TURISMO DE LA UNIVERSIDAD
MAYOR DE SAN ANDRÉS

TESIS DE GRADO PRESENTADA PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE
LICENCIATURA

POR: UNIV. JULIO YOBANY ROJAS ANCO

TUTOR: MSC. DANTE ENRIQUE CAERO MIRANDA

LA PAZ, BOLIVIA

Diciembre, 2012

Dedicatoria:

A mis padres por la confianza y el apoyo incondicional que me han dado, convirtiéndose en mi principal motivación para seguir adelante.

AGRADECIMIENTOS:

En principio, agradezco a Dios por la vida y las oportunidades que me ha permitido en mi camino.

Un agradecimiento muy especial a toda la comunidad universitaria DOCENTE-ESTUDIANTIL de nuestra tan preciada Carrera, ya que se han instituido en un aliciente permanente para seguir trabajando a todo nivel, y en esta oportunidad, en el ámbito investigativo con esta temática de reivindicación social de la profesión. Con el pleno deseo de continuar con la lucha para prosperar a futuro y generar las condiciones laborales merecidas, invito a todos mis colegas y futuros colegas a efectuar sinergias para avanzar juntos hacia este cometido.

También quiero agradecer a mi tutor, DANTE CAERO MIRANDA por las oportunas y expertas recomendaciones que sin lugar a dudas enriquecieron el producto final de la investigación.

Finalmente, un agradecimiento a todos los docentes que aportaron de una u otra manera a la realización de este trabajo: Lic. José Hidalgo Quezada, MSc. Rodolfo Téllez, Lic. Maribel Zapana, Lic. Adhemar Goyzueta, Lic. Leidy Vasquez Foronda, Lic. Víctor Hugo Amurrio, Lic. Erick Rodríguez Luján, Lic. Américo Trino.

A TODOS GRACIAS POR EL APOYO INCONDICIONAL.

TABLA DE CONTENIDO

<i>RESUMEN</i>	11
<i>ABSTRACT</i>	13
PRESENTACIÓN.....	14
PRIMERA PARTE	16
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN APLICADA.....	16
CAPÍTULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
I. Delimitación del Tema.....	17
A. Delimitación Conceptual	17
B. Delimitación Temporal	17
C. Delimitación Espacial	17
D. Delimitación Demográfica.....	18
II. Planteamiento del Problema de Investigación	18
A. Aporte del Turismo a la Economía Mundial y a la Generación de Empleos	20
B. Contexto del turismo y el empleo en nuestro país	25
C. Contexto de la U.M.S.A.....	26
D. Formulación de la Pregunta de Investigación	28
III. Objetivos de la Investigación.....	29
A. Objetivo General.....	29
B. Objetivos Específicos.....	29
IV. Justificación de la Investigación	30
V. Viabilidad de la Investigación	31
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL.....	32
VI. Marco Teórico.....	32
A. Antecedentes del Problema de Investigación.....	32
1. Investigaciones en Bolivia	32
a) Investigaciones de mercado laboral en Bolivia.....	32
b) Investigaciones de mercado laboral de la Carrera de Turismo.....	38
(1) Documento Académico Institucional de la Carrera de Turismo	38
(2) Tesis de Grado: Mercado laboral del sector privado y administración pública para profesionales en turismo de la U.M.S.A.	39

(3) Tesis de Grado: Brechas de Calidad entre la oferta formativa de las carreras públicas de Turismo y las necesidades y expectativas del sector empleador.....	41
2. Investigaciones en el Exterior	43
B. Bases Teóricas (Principios Teóricos).....	45
1. Enfoques Teóricos sobre el Trabajo.....	45
a) Enfoque del trabajo desde la Economía Clásica.....	46
b) Enfoque Marginalista, precios de equilibrio y paro voluntario.....	47
c) Modelo Neoclásico o del Capital Humano.....	47
2. Laborales del Turismo (OIT)	48
a) Turismo y empleo en el Turismo	48
b) Módulos de análisis del empleo en el Turismo	52
3. Recomendaciones Internacionales para estadísticas de Turismo (OMT).....	53
a) Actividades características del Turismo (Industrias Turísticas).....	53
(1) Alojamiento para visitantes.....	54
(2) Actividades de provisión de alimentos y bebidas	55
(3) Clasificación Uniforme de medios de transporte	56
(4) Actividades de agencias de viajes y de otros servicios de reservas	57
(5) Otras actividades relativas al turismo	58
b) El empleo en las Industrias Turísticas.....	58
(1) Los empleados y los puestos de trabajo	60
c) Relación Empleador – Trabajador.....	62
d) Características del empleo.....	64
e) Medición del empleo.....	65
4. Indicadores de desarrollo sostenible para los destinos turísticos (OMT).....	65
a) Igualdad entre los sexos (igualdad de oportunidades laborales)	66
b) Salud y Seguridad en el trabajo.....	68
c) Estacionalidad del Turismo	69
d) Empleo: formación, calidad, aptitudes, rotación, estacionalidad, nivel de salarial.....	70
C. Marco Conceptual.....	71
1. Conceptos Relativos al Empleo.....	71
VII. Formulación de la Hipótesis Científica.....	76
A. Definición Conceptual de las Variables.....	77
B. Definición Operacional de las Variables	79

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	83
VIII. Marco Metodológico.....	83
A. Tipo de Investigación.....	83
B. Diseño de la Investigación.....	84
C. Universo y muestreo	85
1. Universo y muestreo de la fuerza de trabajo	85
2. Universo y muestreo del sector empleador	89
D. Instrumentos y Método	90
SEGUNDA PARTE.....	92
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	93
IX. Caracterización de la Formación de Profesionales en Turismo de la U.M.S.A.....	93
A. Mapeo de las Instituciones Públicas y Privadas de Formación Profesional en Turismo	93
1. Institutos de Técnicos públicos y privados de formación en temas de Turismo	93
2. Universidades Públicas y Privadas de formación en Turismo	94
B. Diseño Curricular de la Carrera de Turismo de la U.M.S.A.....	96
1. Percepción estudiante y docente sobre el perfil profesional	97
2. Percepción y Sugerencias de los profesionales titulados y Egresados de Turismo.....	99
a) Conocimientos que deberían fortalecerse en la Carrera de Turismo para un óptimo desempeño laboral	100
b) Conocimientos o áreas de formación que deberían incluirse al Plan Curricular.....	102
c) Principales falencias que tiene la Carrera de Turismo en la Formación	103
X. Estructura del Mercado Laboral de Profesionales de Turismo de la U.M.S.A.....	107
A. Demanda Laboral.....	109
1. Demanda laboral en el Sector Privado	111
a) Empresas Operadoras de Turismo y Agencias de Viajes.....	111
(1) Empresas Operadoras de Turismo y Agencias de Viajes en Bolivia	111
(2) Empresas Operadoras de Turismo y Agencias de Viajes en La Ciudad de La Paz..	113
b) Establecimientos de Hospedaje.....	116
(1) Establecimientos de Hospedaje en Bolivia	116
(2) Establecimientos de Hospedaje en la Ciudad de La Paz	118
c) Restaurantes y Peñas Folklóricas	121
d) Transporte Turístico	122
e) Institutos y Universidades	124

f) Guías Turísticos.....	126
2. Demanda laboral en el Sector Público	126
a) Gobierno Central	127
b) Gobierno Autónomo Departamental de La Paz.....	128
c) Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.....	130
d) Institutos y Universidades Públicas.....	130
e) Servicio Nacional de Áreas Protegidas (SERNAP)	132
f) Museos, centros culturales y de recreación	133
3. Otras fuentes de Demanda laboral.....	135
a) Organizaciones No Gubernamentales	135
B. Oferta Laboral	138
1. Datos socioeconómicos de los Estudiantes de la Carrera de Turismo	139
2. Profesionales Titulados de la Carrera de Turismo (2000 – 2011).....	142
a) Cantidad de Titulados.....	142
b) Titulados según modalidad de graduación elegida.....	144
c) Tiempo de transición de estudiante a titulado	145
3. Oferta laboral de Egresados de la Carrera de Turismo (1998 – 2011).....	145
a) Características laborales	146
b) Egresados según planes de estudios	149
4. Análisis comparativo de los estudiantes regulares, egresados y titulados de turismo.....	150
C. Interacción entre oferta y demanda laboral.....	153
1. Incorporación de Titulados y Egresados de Turismo al Mercado Laboral	154
a) Incorporación de Titulados en el ámbito nacional	154
b) Incorporación de Titulados en el ámbito municipal.....	157
c) Incorporación de Egresados	160
d) Análisis Comparativo entre titulados y egresados.....	163
(1) Categorías laborales predominantes y expectativas de trabajo	163
(2) Desplazamiento laboral	166
(3) Desempleo en turismo	166
2. Condiciones Laborales de los Egresados y Titulados en los puestos de trabajo	167
a) Empleos y los puestos de trabajo	167
(1) Tipo de empleos	168

(2) Pluriempleados	169
b) Relación empleado – empleador	171
(1) Contrato de Trabajo.....	171
(2) Pago del Salario (relación antigüedad y Sector del Empleo)	174
(3) Días y Horas de Trabajo.....	178
c) Salud y Seguridad en el Trabajo.....	181
(1) Seguros de Salud.....	181
(2) Aportes a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP's)	182
(3) Otros Beneficios Sociales.....	184
d) Satisfacción de los trabajadores	185
e) Relación entre salario y años de formación profesional.....	189
D. Resultados de la Entrevista efectuada al sector emprendedor	190
1. Cuantificación de los emprendedores y principales características.....	190
2. Aspectos importantes en la de selección de personal.....	191
3. Percepción sobre las condiciones laborales de su empresa	192
E. Validación de la Hipótesis	192
XII. CONCLUSIONES	197
XIV. RECOMENDACIONES.....	202
XV. Bibliografía.....	204
ANEXOS	207

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Principales países receptores de visitantes a nivel mundial e indicadores de comparación.....	21
Cuadro 2: Los 10 principales destinos de las Américas e indicadores económicos y empleo.....	22
Cuadro 3: Datos comparativos de los indicadores económicos y de empleo del Turismo de la Región de Sud América	24
Cuadro 4: Actividades Características del Turismo	51
Cuadro 5: Clasificación Uniforme de medios de transporte	57
Cuadro 6: Personas con un solo empleo versus personas pluriempleadas en las industrias turísticas	61
Cuadro 7: El empleo en las industrias turísticas: categorías básicas de personas empleadas	62
Cuadro 8: Indicadores de igualdad entre sexos.....	67
Cuadro 9: Indicadores de estacionalidad en el empleo turístico	69
Cuadro 10: Indicadores de empleo turístico	70
Cuadro 11 Marco Conceptual de la Situación Laboral	72
Cuadro 12. Carreras de Turismo a nivel Técnico Superior y Medió según forma de administración y departamento	94
Cuadro 13. Universidades con Carreras de Turismo a nivel licenciatura según forma de administración y ubicación.....	95
Cuadro 14. Materias del Plan Curricular que deberían fortalecerse	101
Cuadro 15. Materias que deberían incorporarse al Plan Curricular	102
Cuadro 16. Materias que deberían incorporarse al Plan Curricular	104
Cuadro 17. Empresas dedicadas a la prestación de servicios de asistencia de viajes de Turismo según departamento y categoría (Serie 2012)	111
Cuadro 18. Empresas dedicadas a la prestación de servicios de asistencia de viajes de Turismo en la Ciudad de La Paz, según categoría y zona barrial	113
Cuadro 19. Distribución de Establecimientos de Hospedaje Turísticos según categoría y departamento (Serie 2012)	117
Cuadro 20. Distribución de Establecimientos de Hospedaje Turísticos según categoría y departamento (Serie 2012)	119
Cuadro 21. Generación de empleos del Sector Hotelero en la Ciudad de La Paz, según Categoría (Serie 2010).....	120
Cuadro 22. Restaurantes y Peñas Turísticas de la Ciudad de La Paz (Serie 2010).....	122
Cuadro 23. Líneas aéreas que operan en Bolivia	123
Cuadro 24. Aeropuertos Internacionales de Bolivia	124
Cuadro 25. Universidades e Institutos de Educación Técnico Superior Según departamento (Gestión 2011) ...	124
Cuadro 26. Distribución de los Guías Turísticos según departamento	126
Cuadro 27. Puestos de trabajo requeridos en el Ministerio de Culturas y Viceministerio de Turismo de Bolivia, según cargo	127
Cuadro 28. Puestos de trabajo requeridos en la Dirección de Cultura y Turismo de la Gobernación de Departamento La Paz	129
Cuadro 29. Puestos de trabajo existentes en la Dirección de Promoción Turística GAMLP.....	130
Cuadro 30. Universidades e institutos públicos de educación superior según departamento y nivel de formación	131
Cuadro 31. Listado de Museos de Bolivia	134
Cuadro 32. Sede Institucional de ONGs según departamento. Universo 128 ONGs locales.....	135
Cuadro 33. ONGs con intervención en turismo	137
Cuadro 34. Titulados de la Carrera de Turismo según género y año.....	143

Cuadro 35. Titulados según Modalidad de Graduación elegida.....	144
Cuadro 36. Estudiantes Egresados Acumulados según año y género	147
Cuadro 37. Estudiantes Egresados Acumulados según año y género	148
Cuadro 38. Estudiantes Egresados Acumulados según año y Plan de Estudios.....	149
Cuadro 39. Incorporación de Profesionales Titulados de la Carrera de Turismo al Mercado Laboral de la Ciudad de La Ciudad de La Paz	159
Cuadro 40. Incorporación de Estudiantes Egresados de la Carrera de Turismo al Mercado Laboral de la Ciudad de La Ciudad de La Paz	162
Cuadro 41. Comparación entre la incorporación al mercado laboral y las expectativas de los estudiantes.....	164
Cuadro 42. Tipo de empleo según sector y subsector de la oferta laboral del turismo	168
Cuadro 43. Contrato suscrito por los titulados y egresados de Turismo	172
Cuadro 44. Vigencia del Contrato de trabajo de titulados y egresados de Turismo	172
Cuadro 45. Relación entre tipo y duración del contrato de trabajo en turismo	173
Cuadro 46. Remuneración Salarial de los Profesionales Titulados y Egresado de Turismo (Expresado en Bolivianos).....	175
Cuadro 47. Relación entre Salario y Antigüedad Laboral en el Sector Turístico.....	176
Cuadro 48. Relación entre Salario y Categoría y Subsector del Empleo en Turismo	177
Cuadro 49. Relación entre días de trabajo a la semana y categoría y subsector del Empleo en Turismo	179
Cuadro 50. Relación entre horas de trabajo al día y categoría y subsector del Empleo en Turismo.....	180
Cuadro 51. Acceso al Seguro Médico de Salud de los Titulados y Egresados en Turismo	181
Cuadro 52. Acceso al Seguro Médico de Salud según Sector y Subsector del Empleo en Turismo	182
Cuadro 53. Aportes a las AFP' de los Profesionales Titulados y Egresados de Turismo.....	183
Cuadro 54. Aportes a las AFP's según Sector y Subsector del Empleo en Turismo	183
Cuadro 55. Pago de Aguinaldo a Profesionales Titulados y Egresados de Turismo	184
Cuadro 56. Vacaciones con sueldo de Profesionales Titulados y Egresados de Turismo	185
Cuadro 57. Grado de satisfacción de los titulados y Egresados de turismo con relación al puesto de trabajo....	186
Cuadro 58. Pregunta a titulados y egresados de turismo: ¿Se encuentra satisfecho con su actual trabajo?.....	186
Cuadro 59. Pregunta: ¿Se encuentra satisfecho con las condiciones laborales de su actual empleo?.....	187
Cuadro 60. Pregunta: ¿Se encuentra satisfecho con la formación proporcionada por la universidad?	188
Cuadro 61. Pregunta: ¿Considera que su salario se encuentra acorde a los años de formación profesional?	189
Cuadro 62. Pregunta: ¿Considera que su salario se encuentra acorde a los años de formación profesional? * Sector laboral.....	190

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Situación laboral de los estudiantes matriculados de la Carrera de Turismo UMSA	27
Gráfico 2: Cantidad de Egresados según Plan de Estudios vencido	85
Gráfico 3: Porcentaje de egresados según Plan de Estudios	86
Gráfico 4: Titulados de la Carrera de Turismo UMSA	87
Gráfico 5. ¿Considera usted que el perfil profesional se adecua a las necesidades del mercado profesional?	98
Gráfico 6. Considera usted que los contenidos de las asignaturas son:	98
Gráfico 7. ¿De acuerdo al perfil profesional, por cuál especialidad turística se inclina?	99
Gráfico 8. Diagrama del Mercado de Laboral o de Trabajo	108
Gráfico 9. Empresas dedicadas a la prestación de servicios de asistencia de viajes turísticos según departamento 2012	112
Gráfico 10. Empresas dedicadas a la prestación de servicios de asistencia de viajes turísticos de la Ciudad de La Paz, según Categoría.....	114
Gráfico 11. Distribución de Empresas Operadoras de Turismo Receptivo y Empresas de Viajes y Turismo en la Ciudad de La Paz, según zonas barriales	114
Gráfico 12. Distribución de Empresas Operadoras de Turismo Receptivo y de la Ciudad de La Paz, según zonas barriales	115
Gráfico 13. Distribución de Empresas de Viajes y Turismo de la Ciudad de La Paz, según zonas barriales	115
Gráfico 14. Distribución de Establecimientos de Hospedaje según departamento (Gestión 2012).....	118
Gráfico 15. Clasificación de los Establecimientos de Hospedaje de la Ciudad de La Paz (Gestión 2010)	119
Gráfico 16. Comparación entre Cantidad de establecimientos de hospedaje y cantidad de empleos (2010)	121
Gráfico 17. Áreas Protegidas de Interés Nacional de Bolivia	133
Gráfico 18. Área temática de las ONGs, Universo 128 ONGs locales, 765 respuestas múltiples	136
Gráfico 19. Evolución de la Matrícula Universitaria de la Carrera de Turismo (Serie 1997 – 2011)	140
Gráfico 20. Titulados de la Carrera de Turismo según género y año (Serie 2000 – 2011).....	143
Gráfico 21. Titulados de la Carrera de Turismo según Modalidad de Graduación elegida	144
Gráfico 22. Estudiantes Egresados según género y año	148
Gráfico 23. Proporción de estudiantes egresados según Plan de Estudios de Nivel Licenciatura	149
Gráfico 24. Ciclo de Vida de los Planes de Estudios de Nivel Licenciatura	150
Gráfico 25. Egresados Acumulado por año según condición actual.....	151
Gráfico 26. Línea de Tendencia de los Egresados y Titulados de la Carrera de Turismo	152
Gráfico 27. Porcentaje de matriculados, egresados y titulados según género (datos acumulados 1998 – 2011)..	153
Gráfico 28. Incorporación de los Profesionales Titulados de la Carrera de Turismo al Mercado Laboral Nacional	155
Gráfico 29. Incorporación de los Profesionales Titulados de la Carrera de Turismo al Mercado Laboral de la Ciudad de La Paz	158
Gráfico 30. Incorporación de Estudiantes Egresados de la Carrera de Turismo al Mercado Laboral de la Ciudad de La Paz	161
Gráfico 31. Radial de comparación entre salarios y antigüedad laboral de los Profesionales en Turismo de la U.M.S.A.....	176

ESTUDIO DE MERCADO LABORAL: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE TURISMO DE LA UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

RESUMEN

La Tesis de Grado titulada Estudio de Mercado Laboral: Análisis de la Situación Laboral del Profesional de la Universidad Mayor de San Andrés, tiene como objetivo principal el conocer de manera concreta las condiciones laborales a las cuales se encuentran sometidos los profesionales Titulados como también los estudiantes egresados de la Carrera, quienes se constituyen en toda la fuerza de trabajo producida a partir de la formación en aulas, al momento de insertarse al mercado laboral turístico o no turístico.

Sin lugar a dudas, un trabajo complementario a los estudios de mercado laboral efectuados en la Carrera, con el gran aporte de incorporar la variables no contempladas anteriormente como el nivel salarial, contratos, seguridad social, tiempo de trabajo, satisfacción laboral, entre otros de vital importancia que permitirán a las autoridades universitarias y no universitarias actuales, efectuar políticas asertivas para la incorporación efectiva al mercado laboral turístico y minimizar la brecha entre formación y mercado laboral.

Para llegar los resultados, se han adoptado metodologías cuanti-cualitativas e instrumentos basados en las nuevas tecnologías de información como la e-encuesta, que permitió romper la barrera física y temporal para acceder a los consultados, lo que permitió ampliar el muestreo y por consiguiente incrementar la confiabilidad de los resultados.

Al interior del documento se puede encontrar información referente a la caracterización de formación profesional de la Carrera de Turismo, los agentes que componen la oferta laboral, los organismos públicos y privados que conforman la demanda laboral turística, y los resultados que derivan de la interacción de estos dos últimos, tal como: Tasas de desempleos, desplazamiento laboral hacia otros sectores no turísticos, niveles salariales, acceso a los

servicios de salud, seguros sociales, entre otros, concluyendo con la acentuación de los problemas más nocivos para el sector.

Como información complementaria a la investigación se incorporó los resultados de la entrevista aplicada al sector emprendedor con base formativa proporcionada por la Carrera de Turismo de la U.M.S.A., los cuales son agentes importantes para mejorar las condiciones laborales del Sector.

Palabras Clave: *Carrera de Turismo, Titulado, Egresado, Mercado Laboral, Situación Laboral*

LABOUR MARKET STUDY: LABOUR SITUATION ANALYSIS OF PROFESSIONAL GRADUATED OF TOURISM CAREER OF SAN ANDRÉS UNIVERSITY

ABSTRACT

Thesis Entitled the Labor Market Study: Situation Analysis of the Professional Education of the Universidad Mayor de San Andrés, the main objective is knowing concretely the working conditions which are under the qualified professionals as well as Students graduating from the Career, who constitute the entire work force produced from the classroom teaching, when inserted into the labor market.

Undoubtedly, additional work to labor market studies development in the Career, with the great contribution of incorporating variables referred to above as the wage level, contracts, social security, working time, job satisfaction, among other vital that allow university officials and current college, assertive in making policies for effectively the tourism labor market and minimize the gap between formation and the labor market.

Getting the results, we have adopted qualitative-quantitative methodologies and instruments based on the new information technologies such as **e-encuesta**, which allowed to break the physical and temporal barriers to access respondents, which broadened the sample and therefore increase the reliability of the results.

Within the document you can find information regarding the characterization of vocational tourism Career, agents make labor supply, public and private agencies that make up the tourism labor demand, and results from the interaction of these two fact, as: jobless rates, labor displacement to other tourism sectors, wage levels, access to health services, social security, among others, concluding with the accentuation of the most harmful to the sector.

As additional information is incorporated the interview results applied to the sector-based entrepreneur training provided by the Career of Tourism UMSA, which are important agents for improving working conditions in the sector.

Keywords: *Tourism career, Titled, graduate, the Labor Market, Labour Situation*

PRESENTACIÓN

EL turismo, considerada la industria “sin chimeneas” en todas partes del mundo se ha ido convirtiendo en una de actividades económica-estratégicas de los pueblos de economías de innovación, eficiencias y basadas en recursos a diferentes ritmos y escalas, siendo que algunos países como Francia, Estados Unidos, China, España, Italia, México, entre otros, sostienen sus economías con políticas dirigidas al turismo. Esta forma económica adquirida por los gobiernos y empresarios, se da fundamentalmente porque esta actividad ha demostrado ser una de las más importantes a nivel mundial y de mayor estabilidad ante las crisis financieras suscitadas en el mundo, así lo demuestra la Organización Mundial del Turismo (OMT) que indica que el Turismo en el año 2010 aportó alrededor del 9% al PIB mundial, convirtiéndola en la principal actividad socioeconómica de generación de riqueza y empleo. (*Organización Mundial del Turismo, 2011 a*).

De la misma manera, todas las cualidades de esta actividad no son pasadas por alto en nuestro país, ya que los 807.137 visitantes extranjeros que generaron \$us 378,7 millones de dólares por turismo receptivo el año 2011, han logrado general muchos beneficios para varios sectores de la población nacional, fundamentalmente ligados con la generación de empleo.

Uno de los sectores beneficiados sin lugar a dudas es el sector profesional, ya que a partir de ese humanitario fenómeno económico social se originan diversidad de oportunidades laborales que pueden estar ubicados en sectores como Empresas de Organización de Viajes, Hoteles, transporte, hasta sectores los sectores gubernamentales y no gubernamentales.

Las divisas generadas en turismo, dinamizarán las empresas relacionadas al turismo, y estas a su vez requerirán de recursos humanos para la prestación de servicios para la agradable experiencia durante la estadía en nuestro destino. Existiendo una relación laboral con las empresas, los profesionales estarán sujetos a un salario, horas de trabajo, y recibirán beneficios propios de los puesto de trabajo como ser los seguros de salud, aportes para jubilación, aguinaldos entre otros.

Todas aquellas relaciones laborales, en las cuales se encuentran los profesionales titulados y Egresados de la Carrera de Turismo fueron investigadas en la presente tesis de grado, logrando alcanzar resultados que permitirán diseñar políticas y estrategias para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del sector.

De esa manera, se pone a consideración de los lectores los datos obtenidos que caracterizarán a la oferta y a la demanda de trabajo de los profesionales en turismo, así también las relaciones que derivan de la interacción de ambas variables.

PRIMERA PARTE

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN APLICADA

CAPÍTULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

I. Delimitación del Tema

A. Delimitación Conceptual

El presente estudio de investigación se basará fundamentalmente en la rama de las Ciencias Económicas y financieras, específicamente en el estudio de la microeconomía de la actividad turística, analizando los mercados de los factores de producción, como ser la demanda y oferta laboral que conforma la fuerza de trabajo en la actividad turística de la Ciudad de La Paz. Asimismo, el estudio se centralizará en el análisis del sector emprendedor en los diferentes rubros de la estructura del Sector turístico, enmarcado en la Administración de Empresas.

B. Delimitación Temporal

El margen temporal de este estudio, para efectuar el análisis de la oferta laboral esta comprendido en el rango de años 1998 al 2011, es decir desde el primer egresado y titulado del nivel de licenciatura de la Carrera de Turismo de la UMSA hasta el último. Y desde el punto de vista de la oferta laboral se tomarán las empresas legalmente constituidas de la hasta la presente gestión de acuerdo a registros de las unidades correspondientes (Viceministerio de Turismo, Gobernación del Departamento de La Paz, Fundempresa, Gobierno Autónomo Municipal de La Paz).

C. Delimitación Espacial

La investigación se circunscribirá en el ámbito urbano de la ciudad de La Paz, en todas las instituciones donde los profesionales ejercen su actividad laboral, tal como las Agencias Operadoras y de Turismo, Establecimientos de Hospedaje, Consultorías, Instituciones públicas afines al turismo, otros.

D. Delimitación Demográfica

En cuanto a la delimitación demográfica de la investigación, se realizará el estudio de todos los titulados y estudiantes egresados de la Carrera de Turismo de la UMSA en ejercicio profesional en el mercado laboral turístico.

II. Planteamiento del Problema de Investigación

Antes de iniciar el problema, citaré lo siguiente: “El trabajo dignifica al hombre”, una palabra muchas veces repetida en el acervo popular, la cual nos permite comprender que en una etapa de nuestra vida la autosuficiencia debe ser ineludible y totalmente necesaria. Conseguir un empleo “Digno” que le de esa dignidad de hombre es el ideal para cada individuo, es decir un empleo con buena remuneración, beneficios sociales, un empleo permanente y estable, con jubilación, bonos, etc. Algo que a veces para algunas personas no tan afortunadas, representa solamente un eslogan ideal, ya que se encuentran sometidos a una situación totalmente diferente a lo que ellos desearían.

Ya algunas cifras nos dan motivos para declararle la guerra a las pésimas condiciones laborales que se ofrecen en algunos sectores, ya la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) advierte de manera textual: **“Más del 60% de la Población Económicamente Activa Mundial (PEAM) trabaja sin contrato ni prestaciones sociales”** (OCDE, 2009), es decir que estaríamos hablando del alrededor 1.800 millones de personas en el mundo sin reglas claras en el trabajo y en una cierta informalidad de empleo, sometidas a una aparente y prejuiciosa explotación.

Los datos de nuestro país en comparación con los mundiales no se encuentran muy alejados de esa situación, ya que según el estudio de Mercado Laboral en Bolivia 2011 ***el empleo informal en Bolivia constituye la principal forma de utilización de la fuerza de trabajo debido a que, en promedio (Periodo 1996 - 2007, los empleados informales constituyen el 61% de la fuerza laboral urbana*** (FUNDAPRO, 2011, pág. 176).

En nuestro país se han efectuado esfuerzos para mitigar la informalidad laboral, la explotación, los abusos, la discriminación en el trabajo, sin embargo continúan existiendo

como fantasmas. Aun así, es importante conocer esta realidad de cada sector de la economía, en los sectores primarios, secundarios y terciarios, en las industrias de textiles, en las extractivas madereras, en entidades financieras y lo que nos toca a los profesionales de turismo, es conocer las **condiciones laborales** con las cuales se desenvuelve cada profesional, para así determinar acciones futuras y proponer políticas acertadas para mejorar el sector.

Al respecto, una investigación de la Organización Internacional del Trabajo, indica lo siguiente:

*“Algunas de las **condiciones de trabajo** en la industria **del turismo** pueden hacer que el trabajo decente constituya un desafío singular. Estas condiciones incluyen horarios prolongados de trabajo durante criterios, periodos, la sincronización no habitual del trabajo y el descanso, el empleo estacional y el trabajo informal, así como otras formas de contratos no habituales, en una gama de formas de remuneración no habituales, un porcentaje significativo de transacciones a pequeña escala que a menudo son informales, y un abrumador porcentaje de puestos ocupados por mujeres, especialmente aquellas con responsabilidades familiares. La mayoría de estas condiciones suponen una interconexión inusualmente fuerte entre el trabajo y la vida para los trabajadores en cuestión (Organización Internacional del Trabajo, 2004, pág. 5)”*

De esa manera, para comprender en plenitud el problema de la investigación, este apartado planteará de forma deductiva los temas y aspectos más relevantes para comprender la importancia del Turismo y su aporte a la generación de empleo, en un plano general y posteriormente aterrizar en temas específicos como políticas laborales del sector turístico, y el análisis de datos existentes sobre el tema del empleo en turismo específicamente para el profesional de la carrera de Turismo. De esa manera se expone lo siguiente:

A. Aporte del Turismo a la Economía Mundial y a la Generación de Empleos

El turismo, considerada la industria “sin chimeneas” en todas partes del mundo se ha ido convirtiendo en una de actividades económica-estratégicas de los pueblos de economías de innovación, eficiencias y basadas en recursos a diferentes ritmos y escalas, siendo que algunos países como Francia, Estados Unidos, China, España, Italia, México, entre otros, sostienen sus economías con políticas dirigidas al turismo. Esta forma económica adquirida por los gobiernos y empresarios, se da fundamentalmente porque esta actividad ha demostrado ser una de las más importantes a nivel mundial y de mayor estabilidad ante las crisis financieras suscitadas en el mundo, así lo demuestra la Organización Mundial del Turismo (OMT) que indica que el Turismo en el año 2010 aportó alrededor del 9% al PIB mundial, convirtiéndola en la principal actividad socioeconómica de generación de riqueza y empleo. Asimismo, se debe resaltar la capacidad que tuvo el turismo para responder y reponerse a la crisis económica mundial efectuada en el segundo semestre del 2008 y parte del 2009. Este fenómeno económico represento el año 2009 en América de Sur la caída de un -3% del crecimiento de llegadas a nivel mundial, con relación al +4% del año anterior. Sin embargo, los expertos estimaron que para el cierre de la gestión 2010 las cifras rondaría el +4% (Organización Mundial del Turismo, 2011 a).

Para efectuar una visión rápida y concreta de estos aportes al turismo, se detallará a continuación los 10 principales países receptores de visitantes y el impacto económico que se produce y los empleos que genera en diversas escalas, la óptica mundial, Continental y el enfoque regional todos ellos en comparación con nuestro país.

Cuadro 1: Principales países receptores de visitantes a nivel mundial e indicadores de comparación

Nº	País o Región	PIB* (US\$ miles de mill)	PIB per cápita* (US\$)	Población* (millones)	Llegadas de Turistas Intern. ** (Millones)	Generación de divisas ** (Miles de Millones)
1	Francia	2.145,0	33.100	65,3	76,8	46,3
2	Estados Unidos	14.526,6	46.860	310,3	59,7	103,5
3	China	10.090,0	7.600	1336	55,7	45,8
4	España	1.369,0	29.400	46,8	52,7	52,5
5	Italia	1.774,0	30.500	61	43,6	38,8
6	Reino Unido	2.173,0	34.800	62,7	28,1	30,4
7	Turquía	960,5	12.300	78,8	27,0	20,8
8	Alemania	2.940,0	35.700	81,5	26,9	34,7
9	Malasia	414,4	14.700	28,7	24,6	17,8
10	México	1.034,3	14.406	108,6	22,4	11,3
11	BOLIVIA	19,8	4.604	10,4	0,67	0,38

FUENTE: Elaboración propia en base a los reportes de la OMT, FMI y fuentes oficiales de noticias de cada país.

(*) Datos del Fondo Monetario Internacional

(***) Datos de la Organización Mundial del Turismo

En este cuadro se puede apreciar que el turismo fundamentalmente es promovido a gran escala por los países de economías innovadoras, conocidos también como los países desarrollados de Europa, Asia, y Norte América. En la última posición aparece México, uno de los países de América y de habla hispana que se encuentra apostando al turismo, pero que no genera mayores ingresos que la ciudad de Hong Kong (China), la cual llegó a generar más de 23 mil millones de dólares la gestión 2010, siendo un país emergente y de reciente aparición en la economía global y el capitalismo mundial.

Una de las razones fundamentales por la que el turismo se ha constituido una de las principales actividades socio-económicas a nivel mundial, es por su capacidad para generar riqueza y fundamentalmente empleo. Esta afirmación es sustentada por las recientes cifras presentadas por la Organización Internacional del Trabajo, quién estima que en el 2010 el turismo aportará al 9% del PIB mundial y ocupará alrededor de 235 millones de personas, es decir el 8% del empleo mundial (EFE). Inclusive, hay quienes afirman que el turismo genera 10 veces más empleo que la industria más poderosa del mundo, la petrolera (Reyna, 2008).

Aún con el afán de seguir dando mayores indicadores para comparar estos efectos, se expone a continuación un cuadro de indicadores del turismo, pero de la región de las Américas:

Cuadro 2: Los 10 principales destinos de las Américas e indicadores económicos y empleo

Nº	País o Región	PIB* (US\$ miles de mill)	PIB per cápita (US\$)	Población* (millones)	PEA** (millones)	Llegadas de Turistas Intern.** (Miles)	Generación de divisas *** (Millones)	Empleos Generados por Turismo (Dir. e Indir)	% aprox. Ocup. S/PEA
1	Estados Unidos	14.526,6	46.860	310	160	59.745	103.505	-----	-----
2	México	1.034,3	14.406	108,6	48,5	22.395	11.872	7.500.000	15,5
3	Canadá	1.577,0	39.171	34,1	20	16.095	15.787	-----	-----
4	Argentina	370,0	15.901	40,5	19,5	5.288	4.930	1.212.076	6,2
5	Brasil Rep.	2.090,3	11.273	193,3	101,2	5.161	5.919	2.800.000	2,8
6	Dominicana	51,6	8.860	9,9	4,4	4.125	4.240	-----	-----
7	Puerto Rico	88,0	17.800	3,73	1,5	3.679	3.598	62.000	4,1
8	Chile	203,3	15.040	17,2	7,6	2.766	1.636	191.513	2,5
9	Cuba	114,1	9.900	11,1	5,0	2.507	2.080	-----	-----
10	Colombia	289,4	9.593	45,5	19,0	2.385	2.083	-----	-----
11	Bolivia	19,8	4.604	10,4	4,5	671	279	60.000	1,3

FUENTE: Elaboración propia en base a los reportes de la OMT, FMI, Banco Mundial y fuentes oficiales de noticias de cada país¹.

(*) Datos del Fondo Monetario Internacional

(**) Datos del Banco Mundial

(***) Datos de la Organización Mundial del Turismo

Los diez principales destinos dentro de la región de las Américas generan a su vez empleos superando el millón en los primeros cinco de la lista, y existen cifras tan importantes como la de México el cual con los empleos generados por turismo puede ocupar a más del 15% de la fuerza de trabajo de su país. Y con los empleos generados por turismo, Argentina puede ocupar a más del 6% de las personas habilitadas para trabajar en su país, sin embargo, es importante mencionar, que existen fuentes informativas que afirman que en su país el turismo representa el 7% de los empleos totales. En comparación a estos dos grandes centros turísticos

¹ Estos datos referentes a llegadas de visitantes y divisas fueron extraídos del documento PANORAMA DEL TURISMO 2010, de la Organización Mundial del Turismo y aquellos referentes al PIB y población fueron extraídos del documento PERSPECTIVAS ECONÓMICAS del Fondo Monetario Internacional (Ambos textos se encuentran especificados en la bibliografía correspondiente). Las cifras de empleo de cada país son obtenidos de los reportes noticiosos de cada país, es por esa razón que las cifras pueden variar en cuanto a su confiabilidad y metodología, ya que en algunos casos solamente hacen referencia a empleos directos y en otros casos a empleos directos e indirectos.

receptores de visitantes de las Américas, nuestro país apenas logra generar 60.000 empleos directos, con el cual se podría ocupar solamente al 1.3%, de la Población Económicamente Activa con los empleos indirectos. Las Cifras de empleos en nuestro país, en comparación con cifras macro de otros países, parecieran encontrarse en una media-baja aparente, pero el segundo paso de conocer estos datos es conocer las condiciones en las cuales se dan estos empleos.

Sería inútil comparar datos los datos de nuestro país con los de los principales países receptores como México que se encuentra en décimo lugar en llegadas a nivel mundial, o Argentina que se encuentra primero como receptor en Sud América, ya que las diferencias de los que reciben por turismo o por los empleos que generan sería abismal. Pero, si se realizaría un ensayo de aquello se concluiría que México con 10 veces más habitantes que Bolivia, genera 120 veces más empleo y recibe por turismo 43 veces más en millones de dólares. Obviamente esta diferencia abismal se encuentra totalmente justificada.

Quizás estaría un poco más acertado comparar nuestro país con países un tanto más cercanos o vecinos de nuestra región, es decir, con todos aquellos que se encuentran en la región del cono sur. Para efectuar tal comparación se confeccionó una tabla con indicadores extractados de los organismos internacionales oficiales como ser la Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización Mundial del Turismo (OMT).

En el Cuadro 3, se pueden apreciar algunas cifras sobre empleo en turismo, los cuales son reportes anuales de las fuentes de noticias, pero se debe aclarar que estos datos difieren en cuanto a su metodología de estudio, determinación y aproximación, ya que en algunos casos los países entienden a los empleos generados por turismo como directos solamente, tal es el caso de Chile, Ecuador y Perú, y en otros casos consideran empleos directos e indirectos, como es el caso del resto de los países que reportaron esta información. Hecha la aclaración, se puede apreciar que el principal país receptor de visitantes y el segundo en

generación de divisas es argentina, el cual en los últimos 5 años logró obtener esta posición, desplazando a Brasil que se encontraba primero en Sud América (Esta cifra seguramente variará en los próximos años en vista que se aproxima el mundial de futbol en este país) el empleo que genera argentina es del 6,2%, proporcionalmente 1 trabajador en turismo por cada 16 personas activas para trabajar. En segundo Lugar se encuentra Brasil, que es el segundo en recepción de visitantes y el primero en generación de divisas en Sud América, sin embargo, solamente genera con aquello el 2,8 de ocupación según el PEA. Bolivia, el octavo país en generar llegadas a nivel Sud América, genera menos divisas que Venezuela que se encuentra con menos flujo turístico receptivo y también genera menos empleo. Estas cifras en general, nos permiten apreciar que nuestro país requiere adoptar nuevas políticas para salir de este rezago en materia turística. Cabe aclarar que somos casi los últimos de nuestra región, con ganancias un tanto bajas y por lo tanto con ausencias de políticas de empleo para el sector.

Cuadro 3: Datos comparativos de los indicadores económicos y de empleo del Turismo de la Región de Sud América

Nº	País o Región	PIB* (US\$ miles de mill)	PIB per cápita (US\$)	Población* (millones)	PEA (millones)	Llegadas de Turistas Intern.** (Miles)	Generación de divisas *** (Millones)	Empleos Generados por Turismo (Dir. e Indir)	% aprox. Ocup. S/PEA
1	Argentina	370,0	15.901	40,5	19,5	5.288	4.930	1.212.076	6,2
2	Brasil	2.090,3	11.273	193,3	101,2	5.161	5.919	2.800.000	2,8
3	Chile	203,3	15.040	17,2	7,6	2.766	1.636	191.513	2,5
4	Colombia	289,4	9.593	45,5	19,0	2.385	2.083	-----	-----
5	Uruguay	40,3	14.339	3,4	1,7	2.352	1.496	170.000	10,0
6	Perú	153,8	9.358	29,6	13,5	2.299	2.274	4.573	0,03
7	Ecuador	58,0	7.828	14,8	6,2	1.047	781	1.828	0,03
8	Bolivia	19,8	4.604	10,4	4,5	671	279	60.000	1,3
9	Venezuela	293,3	14.048	29,2	13,4	615	618	1.200.000	9,0
10	Paraguay	153,8	5.208	6,4	3,1	465	217	-----	-----

FUENTE: Elaboración propia en base a los reportes de la OMT, FMI, Banco Mundial y fuentes oficiales de noticias de cada país.

(*) Datos del Fondo Monetario Internacional

(**) Datos del Banco Mundial

(***) Datos de la Organización Mundial del Turismo

B. Contexto del turismo y el empleo en nuestro país

El turismo en nuestro país es una de las actividades que genera ingresos significativos, ya que según datos del Vice Ministerio de Turismo esta actividad generó el año 2010 alrededor de 279 millones de dólares ubicándola en el primer lugar en comparación de las exportaciones no tradicionales (Inclusive después de la Soya) y cuarto con las exportaciones tradicionales (Se encuentra después del Gas Natural, Minerales, Aceites Crudos de Petróleo) (*VICEMINISTERIO DE TURISMO, 2008, pág. 24*).

Contrariamente al aporte que hace el turismo a la Economía del País, el gobierno no invierte lo suficiente para justificar la posición ganada en las exportaciones, ya que el presupuesto estatal no supera los 200.000 dólares para llevar a cabo la gestión turística pública. Algo también contrario a la categoría adoptada en la nueva visión de estado reflejada en la Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional, la cual indica que el turismo es una actividad estratégica para el país. Esta carencia de presupuesto, y la falta de gestión produce la inexistencia de información referente al empleo e innovación en turismo, sin embargo, la poca información que se logró obtener afirma que el turismo en Bolivia genera alrededor de 60.000 fuentes de empleo directos e indirectos y emplea a más o menos 120.000 personas en los diferentes rubros (*EL DEBER, 2004*). Estas cifras, un tanto alentadoras para el sector nos indica que existe un empleado en turismo por cada 57.8 personas activas para trabajar.

La pregunta que surge a partir de esta información escasa es: ¿En que condiciones trabajan estos empleados en turismo? Por medio de un sondeo de opinión efectuado a estudiantes egresados de la carrera de turismo y también por experiencia personal, se puede presumir que estos empleos en algunos casos no se encuentran sujetos a puestos de trabajo enmarcadas en las leyes laborales y por considerarse un sector sin mucha importancia para la economía de nuestro país, los controles son escasos (También debido a la insuficiencia de presupuesto de las entidades públicas reguladoras e insuficiencia de recursos humanos). Por lo tanto, a partir de

experiencias particulares, se plantea llegar a conocer la situación general de todos los profesionales de turismo.

Las preguntas que van surgiendo también son, ¿en qué medida los nuevos profesionales formados en todas las universidades de Bolivia² aportan al desarrollo del turismo y a las mejoras de las condiciones laborales en nuestro país?, ya conclusiones de estudios como el de Mercado Laboral en Bolivia 2011, indica de manera expresa que: “*el país sigue formando profesionales que ya no necesita (...) y que entre 2005 y 2009, la brecha en la desigualdad entre oferta y demanda de profesionales continua (...) se constató una sobre oferta de profesionales en áreas administrativas y una mayor demanda de profesionales técnicos en general*” (FUNDAPRO, 2011, pág. 180). Por consiguiente, es necesario analizar la consecuencia sobre la existencia de 37 universidades en el país con vocación en la formación de profesionales en Turismo, los cuales mandan profesionales al mercado sin la existencia de un ordenamiento apropiado para el ejercicio profesional.

Asimismo conocer los problemas de inserción laboral de los jóvenes profesionales, como las que ya se han advertido por algunos estudios: **la falta de oportunidades económicas suficientes para la población en edad de trabajar y Ausencia de políticas de empleo focalizadas, tanto de las instituciones gubernamentales, como la misma universidad mayor de san Andrés**, estos y muchos temas mas deben ser trabajados y resueltos.

C. Contexto de la U.M.S.A.

A nivel general, y según una investigación realizada por la Universidad Privada Boliviana, indican que la dificultad de los recién titulados y egresados de las instituciones de educación superior en insertarse al mercado laboral sea debido a que

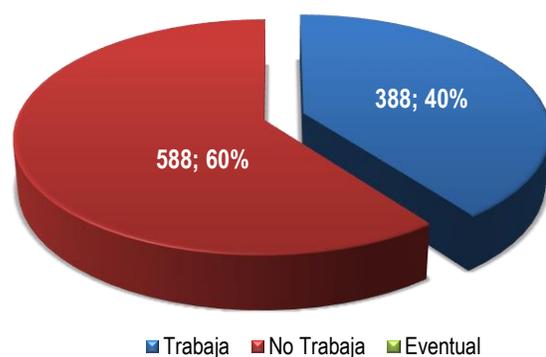
² Según el último reporte del Ministerio de Educación en Bolivia existen 11 Universidades Públicas del Sistema Universitario que forman a sus estudiantes en temas de turismo a nivel licenciatura y 26 Universidades Privadas. Asimismo, existen dos unidades académicas públicas que forman a nivel Técnico Superior y 13 universidades Privadas. Estos datos no contemplan los institutos de formación técnicas de los Institutos de Educación Superior (Para más detalles revisar el anexo 1).

existe excedente de demanda, produciendo un **desplazamiento laboral**³ hacia otros rubros en los cuales no fueron formados (FUNDA PRO, 2005, pág. 91). Este el caso específico de los profesionales del turismo estos no quedan al margen, ya que se ha constatado que el 10% de los titulados de la carrera de Turismo de la UMSA se encuentran trabajando en rubros que no pertenecen al mercado laboral turístico⁴.

Asimismo, según datos de la División de Sistemas de información y estadística de la UMSA⁵, indica que alrededor del 40% de las personas matriculadas en la Carrera de Turismo ejercen actividad laboral permanente, siendo un índice muy alto, el cual motiva la necesidad de efectuar investigaciones para conocer las condiciones en las cuales trabajan estos estudiantes matriculados, ya que puede tratarse de egresados que aún no realizaron la defensa de sus trabajos de grado, o estudiantes que cesaron sus estudios para trabajar, o estudiantes que efectúan estudios y trabajan al mismo tiempo o por otros factores no conocidos. Otra vez, remarcamos la importancia de conocer y desagregar esta información.

Y en cuanto a cifras de desempleo y condiciones de trabajo de los estudiantes de la Carrera de Turismo, aún no se han realizado estudios al respecto, ya estos datos podrían permitir efectuar políticas más acertadas desde el ámbito de la Carrera de

Gráfico 1: Situación laboral de los estudiantes matriculados de la Carrera de Turismo UMSA (Gestión 2010)



³ El desplazamiento laboral generado por la sobre oferta afecta a los técnicos. Puestos de trabajo de tipo técnico son ocupados por profesionales con grado de licenciatura o superior. La contratación de personal, tanto en la empresa privada como en entidades públicas, es altamente discrecional y no responde a una evaluación de la capacidad del postulante, sino a otros aspectos, como ser: parentesco, presiones, pertenencia a un partido político o grupo de poder (FUNDA PRO, 2005, pág. 91).

⁴ Este dato fue extractado del Documento del Plan Curricular 2006, de la Carrera de Turismo de la UMSA.

⁵ Esta división cuenta con una publicación sobre la evolución de la matrícula universitaria en la UMSA desde las gestiones 1992 al 2010. Del gráfico expuesto en el trabajo, fueron encuestados 976 matriculados, quedando 482 sin contestar la encuesta. La población total de matriculados en el 2010 alcanzó a 1458.

Turismo de la UMSA, como también desde los Gremios de Turismo, y por consecuente mitigar los problemas laborales en turismo.

Es importante destacar que se han efectuado investigaciones importantes que intentaron acercarse a comprender las condiciones en las cuales se desempeña un profesional en turismo, en primera instancia el Estudio de Mercado Laboral de la Lic. Dorias Arias, titulado Mercado Laboral del Sector Privado y Administración Pública para profesionales de Turismo, y por otro lado el Estudio de Mercado Laboral del Lic. Dante Caero Miranda, titulado Brechas de Calidad entre la Oferta Formativa de las Carreras Públicas de Turismo y las Necesidades y Expectativas del Sector Empleador. Estos estudios efectúan un acercamiento de la distribución de profesionales en el mercado, pero sin focalizan sus esfuerzos en las condiciones de trabajo en las cuales se encuentran sometidos los titulados, es por tal razón que efectuar un estudio al respecto sería un trabajo complementario a lo ya trabajado.

D. Formulación de la Pregunta de Investigación

Por todo lo anteriormente expuesto y analizado, surge la primera pregunta general de investigación:

¿En qué condiciones laborales socioeconómicas se desenvuelve el profesional Titulado y Estudiante Egresado de la Carrera de Turismo de la UMSA?

Otra pregunta la cual sería adecuada comparar es el nivel de informalidad en el sector turístico, respecto a los empleos informales a nivel Bolivia:

¿Cuáles el porcentaje de titulados y Egresados de la Carrera de Turismo que se encuentran en empleos con carácter formal e informal?

Basándonos en el supuesto de que exista una tasa de desempleo la pregunta específica sería la siguiente:

¿Cuáles será la principal tasa de desempleo en turismo y cuales serán sus principales motivos?

Una pregunta relacionada con la mejora de las condiciones laborales del nuevo profesional sería la siguiente:

¿En qué medida los nuevos profesionales formados en la Carrera de Turismo aportan al desarrollo del turismo y a las mejoras de las condiciones laborales en nuestro país?

En términos específicos, conocer las remuneraciones en el rubro:

¿En que rubros del turismo se encuentran las mejores remuneraciones y beneficios laborales?

¿El Salario que percibe el Profesional en Turismo se encuentra acorde a los años de formación de estudio?

En el plano temporal:

¿Cuáles serán los rubros con mayor estabilidad en cuanto a temporalidad del trabajo?

III. Objetivos de la Investigación

A. Objetivo General

El objetivo matriz de esta investigación será la siguiente:

- *Conocer en qué condiciones laborales socioeconómicas se desenvuelve el profesional Titulado y Estudiante Egresado de la Carrera de Turismo de la UMSA en la Ciudad de La Paz.*

B. Objetivos Específicos

Los objetivos específicos que nos permitirán conocer al objetivo matriz serán los siguientes:

- Conocer la principal tasa de desempleo en turismo y cuales serán sus principales motivos.
- Determinar en qué medida los nuevos profesionales formados en la Carrera de Turismo aportan al desarrollo del turismo y a las mejoras de las condiciones laborales en nuestro país.
- Conocer en que rubros del turismo se encuentran las mejores remuneraciones y beneficios laborales
- Determinar los rubros con mayor estabilidad en cuanto a temporalidad del trabajo en turismo.

IV. Justificación de la Investigación

Varias razones totalmente fundamentadas motivan la realización de la presente investigación. Estas razones serán descritas mediante la contestación a preguntas básicas que reflejarán la importancia de un estudio de estas características.

En primera instancia, si se responde el ¿Por qué realizar este estudio y para qué?, se puede argumentar que pocos han sido los esfuerzos que se han realizado para mejorar las condiciones laborales del Profesional Titulado de la Carrera de Turismo de la UMSA, y como un punto de partida inicial sería el conocer con datos reales y fundamentados esta realidad, es decir, en que situación es sometido al trabajo, cuantas horas al día trabaja, cuantos días a la semana trabaja, si se encuentra protegido en el marco de la Ley General del Trabajo, si la remuneración que percibe se encuentra acorde a los años de formación, si goza de beneficios sociales, etc. Sin duda las respuestas de esta tesis titulada: Análisis de la Situación Laboral del Profesional de Turismo de la UMSA, permitirá programar acciones futuras tanto a nivel de la Carrera de Turismo como también a nivel de los organismos de defensa de los profesionales como ser: asociaciones de turismo, grupos colectivos, gremios privados, etcétera, todos con la óptica de mejorar las condiciones laborales y mejorar el turismo el país.

El valor teórico de los resultados de esta investigación se justifican debido a que no existen avances de investigación concretas sobre el tema salarial ni en la Carrera de Turismo, ni en los organismos pertinentes, existe un estudio en el marco general efectuado por El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, sin embargo este estudio hace referencia a las condiciones laborales generales de un trabajador, más no existe especificación para el rubro turístico. También a partir de los resultados se pueden plantear nuevas preguntas de investigación o nuevos proyectos de investigación dirigidos a la mejora de la formación y ocupación, tal es el ejemplo de re-orientar una Malla Curricular y asignar insumos metodológicamente sustentados para su tratamiento.

Finalmente, en función a la revisión de la teoría específica del Mercado Laboral Turístico, esta tesis podría aportar a formular y seleccionar metodológicas estadísticas dirigidas al estudio del Trabajo en Turismo, la cual podría servir para encarar investigaciones futuras o inclusive podría servir para ampliar el universo o muestra de estudio hacia otros departamentos, unidades académicas de estudio, etc.

Por todo lo anteriormente expuesto puede apreciar que la tesis se encuentra totalmente justificada para su realización y que los resultados consecuentes del mismo coadyuvarán a resolver y apoyar al Turismo y a los Profesionales de la Carrera de la U.M.S.A.

V. Viabilidad de la Investigación

Para volver factible la presente investigación se requiere contar con recursos tanto humanos, financieros como también el recurso fundamental, el tiempo. Además de respaldo institucional de la Carrera de Turismo y fundamentalmente de las entidades reguladoras como ser la Gobernación del Departamento de La Paz y el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz.

En primera instancia, los recursos humanos que apoyarán en la fase de recopilación de información que podría ser la más complicada de la investigación será apoyada por estudiantes regulares de la Carrera de Turismo de los diferentes niveles o en su defecto aplicar instrumentos metodológicos que permitan minimizar el tiempo y recursos económicos, tal como los modelos estadísticos virtuales que permiten aprovechar las

redes sociales y acceso a plataformas web en la aplicación de instrumentos de investigación como por ejemplo la e-encuesta. En cuanto a los recursos económicos, solamente se requerirán para la impresión de los formularios, encuestas, borradores, etc., se recurrirá a fondos individuales en caso que no existan patrocinadores. Finalmente, en cuanto al factor tiempo, en vista que la investigación será como una especie de radiografía se verá la situación actual “en el momento” del profesional en Turismo, es decir que no tomará más de cuatro meses la realización del mismo. Una vez subsanados los requerimientos mencionados, se puede considerar una tesis viable y realizable.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL

VI. Marco Teórico

A. Antecedentes del Problema de Investigación

1. Investigaciones en Bolivia

En el país se han trabajado varias investigaciones sobre mercado laboral a nivel general, pero solamente pocas a nivel de la Carrera de Turismo. Por esa misma razón se dividirá en dos este apartado, en primera instancia investigaciones referidas al mercado laboral a nivel Bolivia y posteriormente las investigaciones referidas a la Carrera de Turismo, y de estas se expondrán sus principales conclusiones y los aportes a la presente tesis de grado.

a) Investigaciones de mercado laboral en Bolivia

Sin lugar a dudas uno de los estudios más recientes y útiles efectuados sobre el tema es el “**Estudio de Mercado Laboral en Bolivia 2011**”, auspiciada con Fundación para la Producción (FUNDAPRO) y Programa de Financiamiento para la Educación (EDUCAPRO), apoyada por la FAUTAPO, Universidad Gabriel René Moreno y la Universidad Privada Boliviana (UPB), misma que estudia a la formación de profesionales tanto a nivel técnico superior como al nivel licenciatura y efectúa una comparación entre oferta laboral y demanda laboral, con el objetivo de conocer la brecha que existe

entre ambos componentes y de esta manera desagregar los resultados de acuerdo a las ramas de formación y los grados existentes.

Las principales conclusiones a las cuales llega esta investigación son:

- El País sigue formando profesionales que ya no necesita.
- La brecha entre la oferta y la demanda laboral se mantiene el 2009.
- La tendencia a seguir carreras a nivel licenciatura, saturadas por el mercado, se mantiene, mientras el país requiere cada vez más, profesionales del área técnica y productiva.
- Entre 2005 y 2009, la brecha en la desigualdad entre oferta y demanda de profesionales continúa.
- Según la investigación, para el 2009, se constato una sobreoferta de profesionales en áreas administrativas y una mayor demanda de profesionales a nivel técnicos general.
- Se descubrió que los jóvenes eligen las carreras a nivel licenciatura por cuestiones de status social y porque esperan tener mejores salarios.
- Se Verificó que cada año hay más universidades e institutos técnicos, pero que ofrecen lo mismo y cuya calidad fue calificada como regular.
- Se constató que el desempleo ataca cada vez más a mujeres y a jóvenes.
- Los últimos cambios en la legislación laboral y en el campo educativo están afectando las condiciones laborales en el país.
- A mayor educación mejor empleo y más salario, aunque la gente no percibe que sea así.
- Solamente el 53% de los profesionales trabaja en el área que corresponde a su formación.

- El nivel de la formación no se relaciona con el nivel salarial.
- El salario principalmente esta en función al cargo a ocupar.
- De cada 10 matriculados nuevos, 2 de titulan en el sistema público y 4 en el sistema privado.
- Las universidades no forman emprendedores.

Otro estudio sobre el tema es el “**Compendio Estadístico de Trabajo N°2**”, realizado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, la cual se constituyó el primer esfuerzo para obtener fuente primaria de la dinámica del mercado de trabajo a nivel nacional en un periodo determinado, la cual tenía el propósito de difundir información de carácter estadístico proveniente de registros administrativos, que de alguna manera, reflejan lo que acontece en el mercado laboral, con la intención de generar a partir de sus resultados, debates y análisis sobre el tema en cuestión. Este *Compendio Estadístico, describe las principales variables de información de índole sociolaboral producida en esta cartera de Estado; por ejemplo, al momento del registro de empresas se obtiene datos de la unidad económica, información de la situación de las trabajadoras/es y la actividad económica en la cual se desenvuelven* (MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL, 2009, pág. 4).

Los principales resultados a los que llegó la investigación fueron las siguientes:

- El 41,4% de las unidades económicas se hallan inmersas en actividades de servicios, los cuales acogen al 38,6 % de los trabajadores, convirtiéndola en la primera generadora de empleos y receptora de trabajadores, inclusive mayor a la industria manufacturera (14,8 %) y Comercio (13,2 %).

- El departamento con mayor número de trabajadores(as) reportados es el departamento de La Paz con el 47,8 %, seguido por Santa Cruz con el 26,9 %, Cochabamba con el 9,5 % y el resto de las regiones de forma individual no supera el 10 % del total explorado.
- Otro dato interesante es la mayor participación de las mujeres en actividades como Salud y Educación con un 56.1%; y con una estrecha similitud en las actividades de servicios. Asimismo, el mayor porcentaje de personas que alimentan la oferta laboral son mujeres de entre 20 y 24 años de edad en un 13,3 % al igual que los hombres en una edad entre 25 y 29 años de edad. Resulta inquietante que mujeres de entre 15 y 19 años de edad ofertan su fuerza laboral en un 4,9 %, superior en un 2 % a los hombres.
- Los requerimientos de la demanda laboral según sexo del trabajador, expresa, que a medida que los oferentes tienen MAYORES NIVELES de formación académica y capacitación resulta INDIFERENTE EL SEXO DE TRABAJADOR.
- En un plano general las expectativas salariales de los que demandan trabajo son menores a los salarios ofrecidos por las empresas en su totalidad realmente.
- El acceso de salud en empresas inmersas en actividades de servicios de intermediación financiera posibilita el 100% de acceso a servicios de salud, seguidos por transporte en un 97,2 %, Servicios Básicos en un 94,5 %, Comercio en un 94,3 %, servicios en un 92,3%, Industria manufacturera en un 91,7 %, etc.
- Las empresas y los trabajadores, según actividad económica, que aportan para su jubilación son aquellos dedicados a servicios financieros en un 100 %, servicios básicos 95,6 %, transporte 93,8 %, comercio 93,5 %, servicios 92,3 %, industria manufacturera 89,6 %, salud y educación 88,3

%, explotación de minas y canteras 88 %, construcción 84,4 % y actividades de agropecuaria sólo en un 82,6 %.

- Estos datos no contemplan la situación laboral del sector informal del mercado.

Otro trabajo de investigación que tiene un estudio sobre el mercado laboral es aquel titulado **“Políticas para la Inserción Laboral de Mujeres y Jóvenes en el Estado Plurinacional de Bolivia”**, realizado en el año 2006 por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe y ASDI, trabajo que derivó de una consultoría que tenía como objetivo fundamental el profundizar los datos de diagnóstico en el ámbito laboral de las mujeres jóvenes, atendiendo a las políticas empleadas por el gobierno y su capacidad para diseñar e implementar instrumentos laborales que mejoren la inserción al mercado de trabajo de los grupos considerados vulnerables, a partir de una revisión crítica y analítica de los alcances positivos y negativos de políticas, programas y proyectos implementados con ese objetivo en los últimos 10 años, para luego concluir en la propuesta e identificación de condiciones que favorezcan a fomentar la inserción productiva de los jóvenes y mujeres de baja calificación en los mercados en términos que haga sostenible su actividad laboral (CEPAL/Asdi, 2009, pág. 4).

Como producto de la investigación, se pudieron evidenciar varios aspectos relevantes del mercado laboral de mujeres y jóvenes, los cuales según este estudio son considerados vulnerables. Estos aspectos son los siguientes:

- La inserción laboral de mujeres y jóvenes se ha convertido en un problema por el deterioro de las condiciones laborales y su inestabilidad que exigen una importante atención por el estado.
- Existe una masiva expansión del sector informal que alberga a unidades familiares, por cuenta propia y microempresariales que generan el 82 % de la ocupación en la producción de los servicios.

- En el estado Plurinacional de Bolivia, las mujeres ocupadas tienen niveles de instrucción inferiores al de los varones. Un grupo importante de mujeres trabajadoras no tienen ningún nivel de instrucción (16,1 %) o solo primaria (48,2 %) en comparación con los varones (4,3 % y 50,2 %). Un porcentaje más alto del PEA masculina cuenta con un nivel secundario (28,9 %), en comparación con el 29,9 % del PEA femenina. Por otro lado, el 15,2 % de las trabajadoras mujeres tienen nivel de educación superior, casi la misma proporción que los trabajadores varones (16,4 %).
- En los últimos 10 años la inserción ocupacional ocurrió mayoritariamente en actividades precarias e informales. De 1996 a 2006, en promedio el 57 % de los varones y el 65 % de las mujeres se insertaron en actividades informales en el periodo.
- Existe un mayor porcentaje de trabajo sin contrato escrito (56 %), seguido de contratos de plazo definido (22 %) y por trabajadores asalariados con contrato de plazo indefinido (22 %) (Datos de la Gestión 2005).
- La Cobertura al sistema de seguridad social, en el año 2006 llegó al 15% de la población ocupada y 27,8% de la población total del país.
- La condición del Seguro en el año 2005 tuvo una gran ausencia en los empleos, ya que sólo un 20% del total de los empleados se encuentra asegurado y un 80% no cuenta con el seguro (Trabajadores asalariados e independientes). En una situación aún mayor, de los empleados independientes solo el 6 % se encuentra asegurado y el 94 % no tiene seguro. En cuanto a los trabajadores asalariados el 32 % se encuentran asegurados y el 68 % no lo están.

b) Investigaciones de mercado laboral de la Carrera de Turismo

Respecto a investigaciones específicas de la carrera de Turismo se pueden encontrar las siguientes:

(1) Documento Académico Institucional de la Carrera de Turismo

El primer documento inédito es una compilación de datos del Documento Curricular del Plan de Estudios 2006, Reglamentos de la Carrera, Planes de Trabajo, etc. Este texto fue titulado: **“Documento Académico Institucional de la Carrera de Turismo”**, la misma se encuentra publicada en la página oficial de la Carrera de Turismo⁶, muestra información relativa al origen y evolución de la Carrera de Turismo, Análisis del contexto del Turismo, a nivel mundial, nacional, universitario y estrictamente de la Carrera; un Diagnóstico con información estadística de Rendimiento Académico, Titulados, Mercado Laboral, Análisis mediante la Matriz DAFO.

De este trabajo lo más resaltante es la aproximación efectuada hacia la comprensión del mercado laboral del Profesional en Turismo, hasta la gestión 2005. Los datos más importantes de éste son los siguientes:

- Del año 2000, en el que se titula el primer profesional de Turismo, hasta el año 2005, la Carrera de Turismo de la U.M.S.A. ha generado alrededor de 124 Licenciados.
- Las modalidades de graduación optadas por los profesionales se dan en la siguiente escala: Examen de Grado 51,6%, Tesis de Grado 19,4%, 16,1% Proyecto de Grado, Trabajo Dirigido 12,1% y Titulación por excelencia 0,8%.

⁶ Se puede descargar el documento de la siguiente dirección:

http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=documento%20turismo%20umsa&source=web&cd=2&ved=0CCYQFjAB&url=http%3A%2F%2Ffhce.umsa.bo%2Ffhce%2Fapp%3Fservice%3Dexternal%2FDocumentDownload%26sp%3D2740&ei=DF8PT8z5Mo_Ntgfp3LW4Aw&usg=AFQjCNHfHAjRuUI_ICPWznfrsVHjd4jGFQ

- Realizando una retrospectiva de las gestiones pasadas 2000 al 2004, se puede afirmar que de 124 titulados a nivel de licenciatura en Turismo su incorporación al mercado laboral en un 90% está dentro del rubro.
- La forma de incorporación al mercado laboral de los profesionales está identificada en un 33.87% en las empresas privadas, como agentes de viajes, empresarios turísticos, guías de turismo y otros. El 27.41% están incorporados también en las instituciones públicas como ser Municipios, áreas protegidas y prefectura. El 16.93% son trabajadores en pequeñas empresas o pretenden independizarse ofertando sus servicios.

(2) Tesis de Grado: Mercado laboral del sector privado y administración pública para profesionales en turismo de la U.M.S.A.

Este trabajo fue realizado el año 2001 por la postulante Dorys Arias Pérez, en este se realiza un estudio de la percepción del sector empleador y los propios profesionales, respecto del nivel de formación de los Licenciados en Turismo en las distintas áreas de trabajo, asimismo efectúa la medición del promedio de empleados provenientes de la UMSA en las empresas turísticas, preferencia del nivel de estudios en el mercado laboral turístico, relevamiento de necesidades de la oferta de trabajo en cuanto a conocimientos que debería fortalecer la demanda, preferencia en los idiomas, entre otros aspectos circunscritos en la opinión unilateral de la oferta de trabajo (las empresas). Es importante destacar que la tesis no existen datos como ser, nivel de ingresos, salarios, beneficios sociales, cobertura a seguros, y otros temas referías a las condiciones laborales en las que se desenvuelve un profesional.

Esta tesis al finalizar sus estudios arribó en las siguientes conclusiones:

- El grado de preferencia formativa en el sector turístico es la Licenciatura seguido del nivel técnico superior.
- El 78% de la población encuestada no tiene preferencia por la Institución Educativa en la cual se formó su personal.
- Existe una **enorme brecha** entre nuestra Casa Superior de Estudios con los diferentes sectores dedicados a la actividad turística.
- Los niveles profesionales de mayor necesidad para el mercado laboral turístico se encuentra en los de contacto-operativos, seguido por lo de mandos medios y en menor proporción por Alta dirección.
- La herramienta fundamental sin lugar a dudas es el inglés. Sin embargo, existe un segmento que prefiere la combinación de idiomas con el francés y el 30% de la población se inclina por los idiomas nativos como el quechua y Aymara.
- En cuanto al grado de satisfacción del mercado laboral respecto de la formación en turismo de la UMSA se indica lo siguiente: *la falta de conocimiento del sistema de formación es el de más alto porcentaje. En segundo lugar, se encuentra el grado de insatisfacción por falta de formación práctica* (Arias, 2001, pág. 213).
- El grado de satisfacción de los Titulados respecto a la formación obtenida en la Carrera de Turismo de la UMSA es regular, representado en un 28% de satisfacción. Un poco menos del 50% de los entrevistados consideran que la formación fue mala.
- Sobre el destino de los titulados, el mayor porcentaje de los titulados se encuentran trabajando en ONG's, seguido por las agencias de

viajes 18%, igualan los porcentajes en hotelería, líneas aéreas, docencia y administración pública en un 12%.

- Finalmente, los principales obstáculos con el que debe lidiar en el ejercicio profesional es la inadecuada formación con relación a las necesidades del mercado laboral, formación desactualizada, un mercado laboral restringido, poco interés de los empleadores por profesionales de la carrera y la falta de especialización.

(3) Tesis de Grado: Brechas de Calidad entre la oferta formativa de las carreras públicas de Turismo y las necesidades y expectativas del sector empleador

Esta tesis de grado fue defendida el año 2003 por, el para entonces, postulante Dante Caero Miranda, el cual propone como objetivo principal para su estudio: *Conocer y analizar las dimensiones de las Brechas de Calidad existente entre la Oferta formativa turística de las carreras de turismo de universidades públicas del país y las necesidades reales de recursos humanos con formación profesional que tiene el sector empleador público y privado* (Caero, 2003). Esta investigación, se basa fundamentalmente en metodologías internacionalmente aceptadas como la **TEDQUAL**⁷ y la Técnica **DELPHI** (basado en la estructuración de un panel de expertos) ambos diseñados y recomendados por la Organización Mundial del Turismo.

Las unidades de observación de este trabajo de grado son las universidades públicas de Bolivia, entre estas: La UMSA (La Paz), UCB (La Paz), UATF (Potosí), UMRPSFXCH (Sucre), UMSS (Cochabamba), en el rango de años entre 1994 y 2002.

Entre sus principales conclusiones y aportes se encuentran las siguientes:

⁷ TEDQUAL, siglas en inglés que significa: Turism Education Quality, es decir, Educación Turística de Calidad

- Se afirma que existe una amplia brecha de calidad (o deficiencias) entre la oferta formativa de las Carreras de Turismo del Sistema Universitario y las necesidades y expectativas del sector empleador (Administraciones Turísticas Públicas y Empresas Privadas de Turismo), tanto que el autor recomienda que las universidades deberían considerar seriamente reajustar sus mallas curriculares y de tal manera que se puedan minimizar las falencias existentes en todos los niveles de formación (básica, técnica y habilidades personales).

- En base a las insatisfacciones detectadas en ese estudio, el autor propone algunos lineamientos para mejorar a corto y mediano plazo el sistema educativo. Estos lineamientos se basan en lo siguiente: Una propuesta Curricular en la cual se intenta cerrar la brecha de calidad de la formación de profesionales, la creación de la Comisión Coordinadora de expertos en Educación y Formación Turística⁸, practicas pre-profesionales, homologación – investigación y algunas recomendaciones enmarcadas en la normativa del régimen docente estudiantil.

De los trabajos realizados sobre mercado laboral y la situación de los empleados del sector turístico, se puede concluir que en aquellos que fueron realizados a nivel Bolivia como: el Estudio de Mercado Laboral en Bolivia 2011; Compendio Estadístico de Trabajo N°2”; Políticas para la Inserción Laboral de Mujeres y Jóvenes en el Estado Plurinacional de Bolivia; sólo se hace referencia al sector de Hospedaje y restauración, sin identificar los otros sectores muy importantes como ser las agencias de viajes y operadoras turísticos, transporte turístico, entre otros sub sectores. Esto genera la necesidad de construir datos enmarcados en todos los sectores del turismo o industrias turísticas.

⁸ Esta comisión debe ser conformada por 5 docentes, uno por cada carrera de Turismo del Sistema Universitario, y 5 representantes del sector empleador (hotelería, agencias de viaje, empresas operadoras, Vice ministerio de turismo y municipios).

Y en cuanto a los trabajos realizados a nivel interno de la Carrera de Turismo, se puede afirmar que se efectuaron trabajos de gran importancia y de diferentes ópticas. El primero, titulado Documento Académico Institucional siendo de la Carrera de Turismo, se constituye en un primer análisis del mercado laboral, sin embargo no presenta datos a profundidad sobre la situación laboral de los profesionales, ni mucho menos datos de satisfacción del sector empleador. En cambio, las tesis: *Mercado laboral del sector privado y administración pública para profesionales en turismo de la UMSA*; y *Brechas de Calidad entre la oferta formativa de las carreras públicas de Turismo y las necesidades y expectativas del sector empleador*, efectúan aportes en cuando a conocer el nivel de satisfacción que existe en el sector empleador respecto de la formación de profesionales de la UMSA. Sin embargo, aún en estas tesis no se profundizó la situación laboral de los profesionales, ya que es imprescindible conocer el equilibrio entre la formación, y las necesidades formativas las cuales en plena interacción generan las condiciones laborales, es decir, niveles salariales, seguros profesionales, de salud, y otros que apuntan a la mejora de las condiciones de vida de los profesionales.

2. Investigaciones en el Exterior

Algunas Investigaciones de mercado laboral y trabajo fueron realizadas por los organismos internacionales como la OIT, la CEPAL, entre otros. Los más relevantes para la presente investigación son los siguientes trabajos:

El trabajo titulado en inglés “**Decent Work Country Programme BOLIVIA**”, es un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual:

“Pretende abordar todos los temas coincidentes con las prioridades establecidas en la propuesta el Programa de Trabajo Decente para Bolivia (PTDP), como instrumento programático. Primero, la de promoción de los derechos fundamentales en el trabajo y el mejoramiento del marco legal

para su vigencia. Segundo, la generación de empleo a través de políticas de empleo focalizadas en poblaciones particularmente vulnerables: jóvenes, mujeres y población indígena. En tercer lugar, la modernización de sectores de la administración pública, en particular el Ministerio de Trabajo, como instituciones necesarias para la ejecución de las políticas y programas (Organización Internacional del Trabajo, 2007 c, pág. 1)”

En síntesis, el trabajo pretende dar aportes para obtener un trabajo decente en Bolivia, tal y cual lo pregona y difunde la OIT en todos los países miembros.

Algunas afirmaciones de importancia de este estudio, las cuales son resultantes de una mirada retrospectiva del contexto del mercado de trabajo de hace 6 a 15 años atrás, indica lo siguiente:

- Bolivia es el país más pobre de la región andina, según datos oficiales, dos tercios de la población total es pobre y 41.3% de la misma se encuentra en situación de pobreza extrema. Este problema esta estrechamente asociado con patrones de desigualdad y discriminación en el mercado de trabajo, los cuales se reproducen y generan un círculo vicioso de pobreza y exclusión.
- Hasta el año 2006, antes de la implantación del PND 2006 – 2010, los problemas en los que concordaron el diagnóstico del país con el de la OIT eran los siguientes: **Falta de aplicación de los derechos fundamentales del trabajo**, el cual derivó en el **trabajo infantil** (el 35% de los niños entre 10 y 14 años están económicamente activos), **el trabajo forzoso** (estudios han confirmado que las poblaciones indígenas son particularmente vulnerables al trabajo forzoso, tal es el caso de la explotación de castaña en haciendas ganaderas y en las plantaciones de azúcar), **discriminación en el trabajo y oportunidades de empleo** (los segmentos más vulnerables de la población son los jóvenes, los indígenas y las jefas del hogar, los cuales se ven afectados por la falta de aplicación

de los derechos y políticas especiales para este sector), **ausencia de políticas de empleo nacionales** que faciliten la generación de empleo de calidad (8 de cada 10 empleos se crean en unidades microempresariales de gran precariedad, donde los derechos laborales no son conocidos ni aplicados entre sus trabajadores).

B. Bases Teóricas (Principios Teóricos)

Una vez efectuada la revisión bibliográfica con miras a la construcción de una perspectiva teórica para abordar la temática de la situación laboral de los profesionales de la Carrera de Turismo de la UMSA, se expondrán las formas de estudio del empleo específicamente de la actividad turística, asimismo, formas para medir las variables que implica el marco de análisis de una investigación de este tipo. Todos las metodologías deberán responder a un principio básico economía en cuanto al mercado se refiere, es decir un enfoque desde el punto de vista de la oferta y demanda, lo cual se transfigura en términos laborales como oferta de trabajo y demanda de trabajo, empleo y las condiciones de trabajo. Al respecto, se han efectuado importantes estudios, principalmente por la Organización Mundial del Turismo y la Organización Internacional del Trabajo, las cuales proponen recomendaciones para su cálculo y perspectivas de abordaje al conocimiento. Entre los estudios más rescatables tenemos los siguientes:

1. Enfoques Teóricos sobre el Trabajo

En este apartado se expondrá de manera resumida los diversos enfoques sobre la teoría del trabajo que se han desarrollado a lo largo de la historia, conocimiento que sin duda es un punto referencial muy importante para entender la situación laboral actual de todos los trabajadores inmersos en la actividad turística.

Es evidente también que el contexto histórico del trabajo se inicia con la prehistoria desde la utilización de sus medios físicos para sobrevivir, pasando por la concepción de la propiedad que generó la división social del trabajo, lo que produjo también el esclavismo, feudalismo, hasta llegar a lo que actualmente se

conoce como la economía capitalista que considera al trabajador ya no como un recurso, sino como un capital humano.

En líneas posteriores se expondrán 3 teorías de las muchas existentes sobre el estudio y concepción del trabajo, con el objeto de contrastarlas priorizando aquella que considera la formación como elemento fundamental.

a) Enfoque del trabajo desde la Economía Clásica

Se inicia a partir de la concepción de la economía como ciencia, es decir cuando se desarrolla la nueva forma de organización social llamada capitalismo. Este nuevo enfoque se basa en los mercados de recursos productivos como el capital, la tierra y el trabajo. Bajo esta lógica, el trabajo no era más que otra mercancía que por su valor y por su precio podría generar mayor riqueza.

Bajo esta lógica aparecen los principales precursores de la economía clásica, tal como Adam Smith, quién se consideró la naturaleza económica del trabajo vinculándolo al valor que daría origen a cualquier forma de riqueza: *El trabajo anual de cada nación es el fondo que en principio la provee de todas las cosas necesarias y convenientes para la vida, y que anualmente consume el país. Dicho fondo se integra siempre, o con el producto inmediato del trabajo, o con lo que mediante dicho producto se compra de otras naciones* (Smith, 1958, pág. 3). El trabajo por consiguiente es medida real del valor de cambio de toda clase de bienes.

Sobre este enfoque fue Karl Marx quien sobrellevó la teoría del valor, al problema de la explotación de fuerza de trabajo en las economías capitalistas. La productividad de las organizaciones serán factores determinantes en el nivel de contratación de la fuerza del trabajo. *De ahí nace el conflicto laboral que se concreta en la búsqueda de resortes para poder influir sobre esas condiciones bien para profundizar en la explotación, bien para lograr erradicar o disminuirla* (López & Montero, 2005, pág. 7).

b) Enfoque Marginalista, precios de equilibrio y paro voluntario

Bajo este enfoque, siendo William Jevons indicó claramente *largas reflexiones e investigaciones me han conducido a la opinión, bastante novedosa, de que el valor depende enteramente de la utilidad* (López & Montero, 2005, pág. 8). Este nuevo aporte a la concepción del trabajo para determinar su importancia en la economía capitalista, deja de lado al trabajo como factor fundamental de la riqueza y más bien considera que otros factores determinarán su importancia, es decir que el trabajo es marginal a la riqueza. Por otro lado, se afirma que el trabajo es una mercancía y la cantidad en que va a ser contratado depende de la oferta y la demanda que de él exista en el mercado, es decir de que la cantidad de trabajo deriva del punto de equilibrio que derive de las dos variables.

En cuanto al paro voluntario se expone que la existencia de población desocupada sólo puede ser el resultado de que los trabajadores voluntariamente rechazan ser empleados a salarios mínimos.

c) Modelo Neoclásico o del Capital Humano

Esta teoría, originalmente *formulada por Theodore Schultz (1961), Gary Becker (1964) y Jacob Mincer (1974)*, plantea que *la heterogeneidad de los trabajadores no obedece tan sólo a razones de naturaleza genética, a capacidades innatas, sino que constituye sobre todo, el resultado de los diferentes grados de inversión que éstos realiza en su formación y en la adquisición de una determinada cualificación* (López & Montero, 2005, pág. 14).

Esta forma ampliada de concepción del trabajo, que considera a la formación como un factor importante y determinante en los niveles de generación de riqueza, permite comprender que el trabajador no solamente es una mercancía, sino un ser humano que acumula atributos, que realiza inversiones en

capacitación, costos de la migración en busca de mejores oportunidades, inversiones en busca de condiciones de salud, entre otros.

2. Laborales del Turismo (OIT)

Este documento publicado por la OIT en el año 2004, sin lugar a dudas es el primer documento de referencia para analizar en las bases teóricas del empleo en el sector turístico. Esta investigación se realizó con el objeto de establecer un modelo metodológico de recolección de datos estadísticos del trabajo en la actividad turística, los cuales puedan provenir de fuentes en un sistema coherente.

Esta investigación hace notar la limitante que existe en la compatibilidad de metodologías para el relevamiento de datos del trabajo globales, ya que el turismo relaciona conjuntos heterogéneos de datos entre sí a través de su posicionamiento dentro de un sistema global de estadísticas. La metodología de la OIT pretenderá a partir de la metodología planteada obtener una serie de estimaciones que permitirá cerrar las brechas en los datos laborales del turismo.

a) Turismo y empleo en el Turismo

La actividad turística abarca una amplia gama de diferentes actividades, tipos de establecimientos, contratos de trabajo y acuerdos laborales. A menudo existen también diferencias significativas entre regiones y entre estaciones del año. El trabajo a tiempo parcial y el familiar, el empleo informal y la gran rotación en el empleo constituyen desafíos para la recopilación de datos exactos y para la estimación del empleo y de las condiciones de trabajo.

Sería ideal si las estimaciones del empleo pudieran calcularse en base al volumen de los bienes y servicios vendidos a los turistas. Sin embargo, la asociación de un nivel de empleo a un volumen dado de bienes y servicios sería difícil lograr y justificar teóricamente (Organización Internacional del Trabajo, 2004). El empleo en turismo se encuentra directamente relacionado

con las “industrias turísticas”, las cuales se constituyen en aquellas unidades destinadas a satisfacer las motivaciones de visitantes a través de la prestación de servicios y actividades. En esa línea, las industrias turísticas se definirán en función a su actividad principal característica del turismo o producto característico del Turismo.

Las industrias turísticas son las generadoras de empleos que muchas veces no se encuentran en el marco de lo que OIT denomina trabajo decente, ya que como indica el texto:

*Algunas de las **condiciones de trabajo** en la industria del turismo pueden hacer que el trabajo decente constituya un desafío singular. Estas condiciones incluyen horarios prolongados de trabajo durante criterios, periodos, la sincronización no habitual del trabajo y el descanso, el empleo estacional y el trabajo informal, así como otras formas de contratos no habituales, en una gama de formas de remuneración no habituales, un porcentaje significativo de transacciones a pequeña escala que a menudo son informales, y un abrumador porcentaje de puestos ocupados por mujeres, especialmente aquellas con responsabilidades familiares. La mayoría de estas condiciones suponen una interconexión inusualmente fuerte entre el trabajo y la vida para los trabajadores en cuestión (Organización Internacional del Trabajo, 2004, pág. 4).*

En tanto lo explicado, las condiciones laborales hacen referencia a todos los factores se producen entre un empleado y u empleador en turismo, tal como los contratos, salarios, horas de trabajo, entre otros. Este aspecto del enfoque metodológico de la OIT, será constituido como punto de partida para la concepción de lo que significa la variable situación laboral, en lo que será la definición conceptual de las variables de investigación.

Otro aspecto fundamental que es necesario mencionar, es que las fuentes de información para la contabilización de empleos en turismo son totalmente diferentes a los esquemas globales, ya que según el texto, la metodología se basa en los listados de los Sistemas de Cuentas Nacionales (SCN), que miden los volúmenes de producción de productos y servicios, en cambio en turismo, la Cuenta Satélite de Turismo (CST) hace referencia a los servicios o productos consumidos por el visitante, y ello, dificulta un análisis global del empleo en turismo, ya que un servicio puede requerir un trabajador eventual, y no así un fijo en toda una cadena de prestación de servicio. Esto produce que mucha gente se encuentre en la frontera sin ser tomados en cuenta en las estadísticas de turismo.

(...) el empleo en turismo no puede medirse con suficiente precisión a través de la asociación (por ejemplo, con un “componente de valor”) de productos o servicios, por lo general se lo mide en términos físicos y de valor como parte del stock (nivel) y de flujo de las empresas y de los grupos de empresas o “industrias” (Organización Internacional del Trabajo, 2004, pág. 7).

Por esa misma razón, las estadísticas laborales de turismo se basan en un ámbito macro en la clasificación de las industrias turísticas para contabilizar empleos, y estas a su vez en la Clasificación Internacional Uniforme de las Actividades Turísticas (CIUAT). Esta clasificación se refiere a las actividades características del turismo, las mismas que utilizan una codificación en base a la Clasificación Industrias Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas (CIIU) pero también al CIUAT. De acuerdo a esta tabla la clasificación de las industrias turísticas es la siguiente:

Cuadro 4: Actividades Características del Turismo

ACTIVIDADES	CIUAT
1. Hoteles y similares	5510
2. Segundas viviendas en propiedad (imputada)	Parte de 7010
3. Restaurantes y similares	5520
4. Servicios de Transporte de pasajeros por ferrocarril	6010-1, 6010-2
5. Servicios de Transporte de pasajeros por carretera	6021-1, 6021-2, 6021-3, 6022-1, 6022-2, 6022-3, 6022-4
6. Servicios de Transporte Marítimo de pasajeros	6110-1, 6110-2, parte de 61110, 6120-1, 6120-2, 6120-3, parte de 6120
7. Servicios de Transporte Aéreo de pasajeros	6210-1, 6220-1, 6220-2
8. Servicios anexo al transporte de pasajeros	6303-1, 6303-2, 6303-3
9. Alquileres de bienes de equipo de transporte de pasajeros	7111-1, 7111-2, 7111-3, parte de 7112, 7113-1
10. Agencias de Viajes y similares	6304
11. Servicios Culturales	9232-1, 9232-2, 9233-1, 6233-2
12. Servicios Deportivos y otros servicios de esparcimiento	Parte de 9214, parte de 9241, 9213-1, parte de 9249

Fuente: (Organización Internacional del Trabajo, 2004, pág. 9)

Las actividades Características del Turismo que se encuentran en el cuadro 4 deben considerarse una propuesta. Como la composición del consumo turístico difiere según el país, cada país deberá decidir si esta lista resulta adecuada tal cual está o si necesita algún ajuste (Organización Internacional del Trabajo, 2004, pág. 9). En el caso boliviano, esta lista se encontraría ajustada por diversos factores, algunas actividades son marginales en turismo y por otro lado se deberá ajustar a las concepciones normativas del turismo de las leyes y reglamentos.

Este texto para efectuar un nivel de análisis macro propone el Sistema Contabilidad del Trabajo (SCT), mediante el cual se pretende reunir las estadísticas disponibles en varias fuentes independientes sobre aspectos relativos al trabajo, de tal manera que puedan ser compatibilizadas entre sí y con el Sistema de Cuentas Nacionales de Cada País. Los principales elementos de los SCT son la adecuada concepción e interpretación de algunos

términos como persona, puesto, puesto compartido, empleo, empleador, hogar, puesto ocupado y puesto vacante.

Los Sistemas de Contabilidad del trabajo incluyen relaciones respecto de:

- *Los stocks de personas (para el lado de la oferta)*
- *Los stocks de puestos (para el lado de la demanda)*
- *Los cambios en estos stocks y*
- *Los flujos de horas e ingresos/Costos (Organización Internacional del Trabajo, 2004, pág. 15)*

Para determinar estas relaciones la OIT recomienda la apreciación de las siguientes ecuaciones:

Población total = personas empleadas + personas desempleadas + personas ajenas a la fuerza de trabajo
--

Número total de puestos = puestos ocupados + puestos vacantes
--

Número total de horas contabilizadas por persona empleada = horas totales previstas por puesto/s (remuneradas) – horas totales de tiempo de descanso especial y otras ausencias + horas totales de trabajo no remunerado, de existir

Ingresos totales del empleo +/- componentes diversos tales como beneficios, impuestos = costo total de mano de obra remunerada incurrido por empleador + componentes diversos tales como propinas
--

b) Módulos de análisis del empleo en el Turismo

Este sistema de estadísticas del trabajo puede elaborarse de manera progresiva en base a la construcción de información en módulos, de tal manera que se puedan abordar varios temas de análisis en las investigaciones del trabajo. Los módulos que la OIT recomienda son los siguientes:

- *Empleos (personas empleadas, puestos, horas trabajadas, ...)*
- *Ingresos provenientes del empleo;*
- *Costos de mano de obra;*
- *Desempleo; y*
- *Vacantes*

Estos módulos, serán una parte importante en la operacionalización de variables de la tesis, sin embargo, estos datos se ampliarán con las recomendaciones de otros organismos internacionales que trataron en tema del trabajo, empleo y la actividad turística.

3. Recomendaciones Internacionales para estadísticas de Turismo (OMT)

El primer estudio titulado “Recomendaciones Internacionales para estadísticas de Turismo”, efectuado con el aporte de la varias instituciones internacionales, y también con información de cada país miembro de las Naciones Unidas y OMT, tiene como objetivo fundamental: *“proporcionar un sistema de conceptos, definiciones, clasificaciones e indicadores que sean coherentes a nivel interno, y que faciliten el vínculo con los marcos conceptuales de la Cuenta Satélite de Turismo, los sistemas de cuentas nacionales, la balanza de pagos y las estadísticas de trabajo, entre otros. Asimismo, se proporciona orientación general sobre las fuentes de datos y los métodos empleados para la recopilación de datos (Organización Mundial del Turismo, 2008 b, pág. 1)”*. El mismo cuenta con información metodológica para la construcción de datos estadísticos del turismo, equivalentes a indicadores de análisis y comparación entre regiones, países, destinos, entre otros. Esta metodología que además incluye la variable laboral del turismo, permitirá a la tesis establecer las rutas para conducir la obtención de información en todos sus indicadores, sub indicadores e índices en la construcción de la operacionalización de variables.

De esa manera, los aspectos más relevantes de este documento son los títulos que a continuación se extractarán:

a) Actividades características del Turismo (Industrias Turísticas)

La OMT presenta en su estudio la caracterización y categorización de las industrias turísticas en base a las actividades del turismo internacionalmente aceptadas para la comparación entre regiones, estados, destinos, de acuerdo a las normas de la *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las*

actividades Económicas (CIIU). Esta clasificación permitirá comparar las concepciones en el ámbito internacional con el ámbito boliviano, ya que es importante aclarar que la percepción internacional se encuentra ampliamente separada por los datos existentes en el país, y más aún clasificado normativamente de manera distinta. Sin embargo, la clasificación que ha establecido la CIIU es la siguiente:

(1) Alojamiento para visitantes

Este segmento se encuentra dividida en tres niveles: En primera instancia las actividades de alojamiento para estancias cortas; Actividades de campamentos, parques de vehículos de recreo y parques de caravanas; Actividades inmobiliarias realizadas con bienes propios o arrendados; Otras actividades de alojamiento; Actividades inmobiliarias realizadas a cambio de retribución o por contrata.

De acuerdo a esa categorización se tiene las siguientes sub categorías⁹:

Actividades de alojamiento para estancias cortas:

- *hoteles*
- *centros vacacionales*
- *hoteles de suites/apartamentos*
- *moteles*
- *hoteles para automovilistas*
- *casas de huéspedes*
- *pensiones*
- *unidades de alojamiento y desayuno*
- *pisos y bungalows*
- *unidades utilizadas en régimen de tiempo compartido*
- *casas de vacaciones*
- *chalets y cabañas con servicio de mantenimiento y limpieza*
- *albergues juveniles y refugios de montaña*

⁹ Esta clasificación se encuentra en detalle en el ANEXO 3 de la presente tesis de grado o en el texto original de la OMT, misma que se encuentra en la bibliografía: *Recomendaciones Internacionales para estadísticas de Turismo*, en las páginas 122 al 124.

Actividades de campamentos, parques de vehículos de recreo y parques de caravanas:

- *suministro de alojamiento en campamentos, parques para caravanas, campamentos recreativos y campamentos de caza y de pesca para estancias cortas*
- *suministro de espacio e instalaciones para vehículos de recreo*
- *refugios o simples instalaciones de acampada para plantar tiendas o pernoctar en sacos de dormir*

Otras actividades de alojamiento: en habitaciones individuales o compartidas o dormitorios para estudiantes, trabajadores migrantes (estacionales) y otras categorías de personas:

- *residencias de estudiantes*
- *dormitorios escolares*
- *albergues para trabajadores*
- *casas de huéspedes e internados*
- *coches cama ferroviarios*

(2) Actividades de provisión de alimentos y bebidas

Esta categoría se encuentra comprendida por las siguientes sub categorías:

Actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas:

- *restaurantes*
- *cafeterías*
- *restaurantes de comida rápida*
- *reparto de pizza a domicilio*
- *restaurantes de comida para llevar*
- *vendedores ambulantes de helados*
- *puestos ambulantes de comida*
- *preparación de alimentos en puestos de mercado*

- *actividades de restaurantes y bares vinculadas a actividades de transporte, si las realizan unidades separadas*

Otras actividades de servicio de comidas: comprende el suministro industrial de comidas por encargo, es decir, el suministro de comidas basado en acuerdos contractuales con los clientes, durante un período convenido.

- *actividades de contratistas de servicio de comidas (por ejemplo, para compañías*
- *de transporte)*
- *explotación de concesiones de servicio de comidas en instalaciones deportivas e instalaciones similares*
- *explotación de cantinas o cafeterías (por ejemplo, para fábricas, oficinas, hospitales o escuelas) en régimen de concesión*

Actividades de servicio de bebidas:

- *bares*
- *tabernas*
- *coctelerías*
- *discotecas (con predominio del servicio de bebidas)*
- *cervecerías y pubs*
- *cafeterías*
- *tiendas de jugos de frutas*
- *vendedores ambulantes de bebidas*

(3) Clasificación Uniforme de medios de transporte

De acuerdo a la clasificación establecida por la OMT, se tiene las siguientes divisiones y agrupaciones del servicio de transporte turístico:

Cuadro 5: Clasificación Uniforme de medios de transporte

Divisiones	Agrupaciones
1. Aéreo	1.1 Vuelos regulares
	1.2 Vuelos no regulares
	1.3 Aeronaves privadas
	1.4 Otros medios de transporte aéreo
2. Acuático	2.1 Líneas de pasajeros y transbordadores
	2.2 Cruceros
	2.3 Yates
	2.4 Otros medios de transporte acuático
3. Terrestre	3.1 Ferrocarril
	3.2 Autocares o autobuses y otros medios de transporte público por carretera
	3.3 Vehículos de alquiler con conductor
	i) Taxis, limusinas y alquiler de vehículos de motor privados con conductor
	ii) Alquiler de vehículos de tracción humana o animal
	3.4 Vehículo privado propio (con capacidad para 8 personas como máximo)
	3.5 Vehículo alquilado sin conductor (con capacidad para 8 personas como máximo)
3.6 Otros medios de transporte terrestre: caballo, bicicleta, motocicleta, etcétera	
3.7 A pie	

Fuente: (Organización Mundial del Turismo, 2008 b, pág. 33)

(4) Actividades de agencias de viajes y de otros servicios de reservas

Actividades de agencias de viajes: Son actividades de agencias dedicadas principalmente a vender servicios de viajes, de viajes organizados, de transporte y de alojamiento al público en general y a clientes comerciales.

Actividades de operadores turísticos: Se refiere a la organización de paquetes de servicios de viajes para su venta a través de agencias de viajes o por los propios operadores turísticos. Esos viajes organizados pueden incluir uno o varios de los elementos siguientes:

- *Transporte*
- *Alojamiento*
- *comidas*
- *visitas a museos, lugares históricos o culturales y asistencia a espectáculos teatrales, musicales o deportivos*

Otros servicios de reservas y actividades conexas: Se refiere a la prestación de otros servicios de reservas relacionados con los viajes:

- *Reservas de transporte, hoteles, restaurantes, alquiler de automóviles, entretenimiento y deporte, etcétera*
- *Prestación de servicios de intercambio en régimen de tiempo compartido o multipropiedad*
- *Actividades de venta de billetes para obras de teatro, competiciones deportivas y otras actividades de diversión y entretenimiento*
- *Prestación de servicios de asistencia a los visitantes: suministro a los clientes de información sobre los viajes y actividades de guías de turismo*

(5) Otras actividades relativas al turismo

Existen también en este texto otras actividades relativas al turismo como ser las Actividades Culturales; Actividades Recreativas y Deportivas entre otras, las cuales se pueden apreciar en detalle en el Anexo N° 3.

b) El empleo en las Industrias Turísticas

Las actividades turísticas como el alojamiento, las de provisión de alimentos y bebidas, las recreativas, etcétera, requieren un coeficiente de mano de obra relativamente alto. Con frecuencia emplean a personas poco cualificadas y pueden estar situadas en zonas en las que el desarrollo industrial y la concentración de actividades productivas son escasos o inexistentes (Organización Mundial del Turismo, 2010, pág. 31). Por su amplia gama de demanda laboral que puede generar la actividad turística en todos los sectores que la comprenden, ya sean las actividades directamente relacionadas con el turismo como también aquellas indirectamente relacionadas, se deben efectuar formas para poder analizarlo y comprenderlo, en forma coherente pero completa.

Por esa razón, este apartado nos proporciona las pautas metodológicas necesarias para abordar el estudio del empleo en las industrias turísticas. Siendo uno de los primeros elementos esenciales la afirmación de que la dinámica del empleo en turismo es totalmente diferente a los indicadores de empleo globales, en virtud de que esta actividad está configurada por actores y elementos plurales, es decir actores públicos, privados, comunitarios, lo componen; así también, servicios, productos que pueden ser directos, conexos y de otro tipo. Por estas características iniciales, el empleo no se puede observar directamente y se requieren de instrumentos adicionales a los que se encuentran en este estudio. Es por ese motivo que, que el estudio de la OMT, para fines de precisión, se enmarca en recomendaciones contenidas en lo que corresponde a la categoría de **industrias turísticas**¹⁰. Las recomendaciones de este estudio para el abordaje de la investigación del empleo puntualmente y en resumen son los siguientes:

- *Debería señalarse que las personas que participan en actividades secundarias características del turismo de un establecimiento perteneciente a una industria no turística (por ejemplo, todos los establecimientos cuya actividad principal no es una actividad característica del turismo) no se incluirán en la categoría “empleo en las industrias turísticas”, pero sí en la categoría “empleo en turismo”. Por otra parte, las personas que trabajan en un establecimiento perteneciente a una industria turística que participan en actividades secundarias no características del turismo se incluirán en la categoría “empleo en las industrias turísticas”, pero no en la categoría “empleo en turismo”.*
- *Además de los datos sobre las personas empleadas y el número de empleos existentes en las industrias turísticas, se necesitan otros criterios de medición, como las horas trabajadas o el empleo equivalente*

¹⁰ La industria turística se compone de todos los establecimientos cuya actividad principal es una actividad particular característica del turismo que atiende directamente las necesidades de los visitantes.

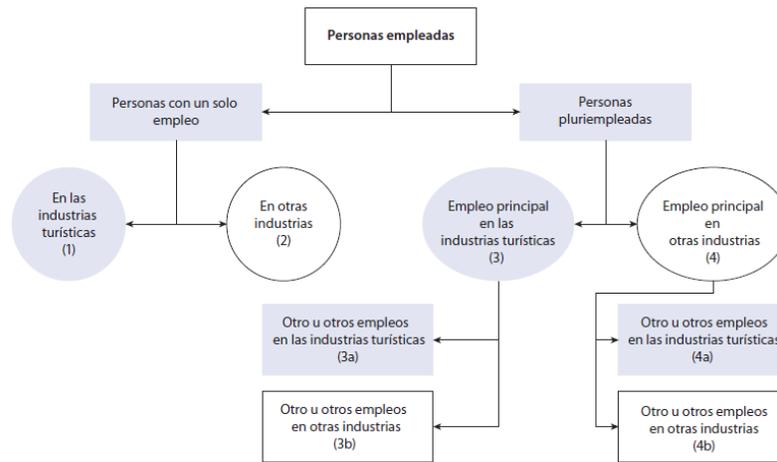
a tiempo completo, para poder calcular la cantidad de mano de obra asignada una industria turística particular. (Organización Mundial del Turismo, 2008 b, pág. 54)”

(1) Los empleados y los puestos de trabajo

Una reflexión muy importante a la hora de relevar información de los puestos de trabajo es lo que indica el texto de RIET, un puesto de trabajo podría contener un empleado, o puede contener varios empleados. De la misma manera, una persona podría tener varios puestos de trabajo, tanto en el sector turístico como en otras actividades no relacionadas con la actividad. De esta manera, el empleo en las industrias turísticas tiene dos formas de analizarse:

“El empleo en las industrias turísticas puede medirse como un recuento de las personas empleadas en las industrias turísticas en cualquiera de sus empleos (1, 3 y 4a en el cuadro 5), como un recuento de las personas que desempeñan su empleo principal en las industrias turísticas (1 y 3 en el cuadro 5), o como un recuento de los empleos en las industrias turísticas (1, 3, 3a y 4a en el cuadro 5) (Organización Mundial del Turismo, 2008 b, pág. 66)“.

Cada forma de medición puede ser aplicada en distintas situaciones, de acuerdo a las necesidades de investigación. Sin embargo, para fines de la presente investigación se hará referencia al recuento de las personas con empleo en las industrias turísticas (ya sea principal o de otro tipo).

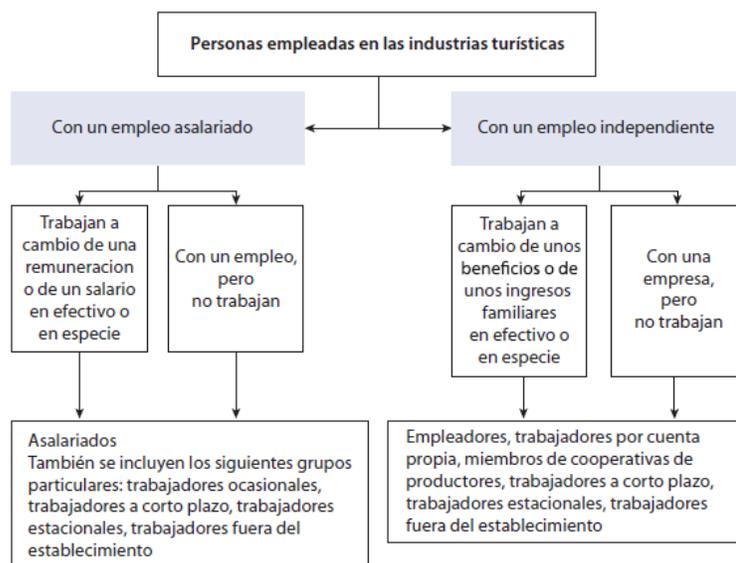
Cuadro 6: Personas con un solo empleo versus personas pluriempleadas en las industrias turísticas

Personas empleadas en las industrias turísticas (todos los empleos) = 1, 3, 4a
 Personas empleadas en las industrias turísticas (empleo principal) = 1, 3
 Empleos en las industrias turísticas = 1, 3, 3a, 4a

Fuente: OMT

En este mismo marco, entenderemos como empleados a las personas que tiene un empleo asalariado y las que tienen un empleo independiente.

En cuanto al **empleo asalariado**, se pueden contar con las personas que trabajan (personas que realizan un trabajo a cambio de remuneración) y las que tiene un empleo, pero no trabajan (las que se encuentran en receso pero que tienen vinculo con su empresa). Las personas con un **empleo independiente**, que de igual manera son los que trabajan (pero a cambio de beneficios o de ingresos familiares y personales) y los que tienen una empresa, pero no trabajan (por receso).

Cuadro 7: El empleo en las industrias turísticas: categorías básicas de personas empleadas

Fuente: OMT

Un aspecto importante de diferenciar en los empleos independientes “*son aquellos empleos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios (o del potencial para realizar beneficios) derivados de los bienes o servicios producidos. Las personas con empleos independientes pueden dividirse en dos grupos: aquellas que tienen trabajadores asalariados y aquellas que no los tienen. Aquellas que tienen trabajadores asalariados se clasifican como empleadores y aquellas que no los tienen se clasifican como trabajadores por cuenta propia. Además, entre las personas con empleos independientes se cuentan asimismo los trabajadores familiares auxiliares y los miembros de cooperativas de productores (Organización Mundial del Turismo, 2008 b, pág. 68)*”.

c) Relación Empleador – Trabajador

Teóricamente, la relación existente entre los dos agentes fundamentales del mercado de trabajo, los cuales son el empleador (demanda laboral) y el trabajador (oferta laboral), los cuales de acuerdo a concepciones teóricas de la economía básica generan un punto de equilibrio que se traduce en términos de

salario. *La remuneración de asalariados representa el pago económico a cambio de una aportación en forma de trabajo de una persona al proceso de producción en una relación empleador-empleado con la empresa (Organización Mundial del Turismo, 2008 b, pág. 15).*

Esta relación empleador-trabajador se da también *cuando hay un acuerdo, ya sea formal o informal, entre una entidad y una persona, normalmente concluido de forma voluntaria entre ambas partes, en virtud del cual dicha persona trabaja para la entidad a cambio de una remuneración en efectivo o en especie. Por lo general, la remuneración se basa en las horas de trabajo o en otro indicador objetivo de la cantidad de trabajo realizado (Organización Mundial del Turismo, 2008 b, pág. 15).* Por consiguiente, se podría decir que otros indicadores que serán necesarios conocerlos y analizarlos en base a esta relación binaria son un contrato **escrito o verbal; formal o informal**, el cual es producto de ese acuerdo entre ambos agentes. Otro aspecto fundamental de análisis es la contraposición del salario que serían **las horas de trabajo** en un determinado puesto de trabajo.

Una recomendación de este estudio para el análisis en las estadísticas laborales, es cuando se produce la relación empleado – entidad, ya que no siempre se encuentra clara tal relación, ya que las entidades pueden elegir comprar o contratar el servicio de un trabajador independiente o contratar a un trabajador para que realice determinado trabajo¹¹. El estudio indica que para conocer tal relación es *necesario tener en cuenta algunos factores para determinar si existe una relación empleador-trabajador. Una prueba importante de su existencia es la del **control**. El derecho de controlar o dirigir tanto lo que ha de hacerse como el modo en que se hará, es una indicación clara de la existencia de dicha relación (Organización Mundial del Turismo, 2008 b, pág. 15).*

¹¹ En ese caso, la situación del trabajador tiene consecuencias importantes para las cuentas internacionales. Si existe una relación empleador-trabajador entre el trabajador y la entidad productora, el pago constituye la remuneración salarial (Organización Mundial del Turismo, 2008 b, pág. 15).

En resumen los indicadores fundamentales para abordar y estudiar la categoría de análisis de: Relación Empleado trabajador, serán el salario, los acuerdos verbales o escritos, las horas de trabajo y el control que se efectúa en el trabajo.

d) Características del empleo

Así pues, un puesto de trabajo, además de la clasificación por el tiempo de trabajo de la persona o las personas empleadas, puede clasificarse asimismo por las características demográficas, educativas y sociales de la persona o las personas que lo ocupan. Asimismo, la remuneración vinculada con un puesto de trabajo determinado es una característica importante y debería clasificarse por separado (Organización Mundial del Turismo, 2008 b, pág. 72). Determinar las características del empleo nos permitirá conocer con precisión que sectores son más vulnerables que otros, asimismo también cuales son las condiciones de un empleo, la temporalidad entre otros aspectos muy relevantes para la investigación. En ese marco, la OMT recomienda, a fin de poder analizar adecuadamente el empleo en las industrias turísticas, los siguientes indicadores o características:

- *Empleo por grupo de edad, sexo y nacionalidad/país de residencia (si procede);*
- *Empleo por tipos de establecimientos (tamaño, formal, informal, etcétera);*
- *Empleo clasificado por ocupación y situación en el empleo;*
- *Empleo permanente/temporal expresado en términos del número de empleos, las horas de trabajo, empleo equivalente a tiempo completo, etcétera;*
- *Empleo por niveles de estudios;*
- *Horas de trabajo (normales/habituales, trabajadas efectivamente, remuneradas), y*
- *Organización del tiempo de trabajo.*

e) Medición del empleo

Una vez conocida toda la parte de estructura conceptual y las recomendaciones para en entendimiento del mercado de trabajo, la OMT nos proporciona su enfoque para la medición del empleo, el cual sugiere lo siguiente: en primer lugar toda la recopilación de datos del empleo en las industrias turísticas deberían integrarse en el sistema estadístico nacional. Y en segundo lugar, es improbable obtener una visión completa del empleo en las industrias turísticas a partir de una única fuente estadística (*Organización Mundial del Turismo, 2008 b, pág. 73*).

Las recomendaciones proporcionadas por la OMT, advierten que de debe tener un particular cuidado al momento de relevar información y para ello recomienda que *para lograr una mejor cobertura y obtener características más detalladas de las personas empleadas, los países deberían utilizar, en la medida de lo posible, las siguientes fuentes importantes de recopilación de datos: a) encuestas por muestreo a los hogares; b) encuestas por muestreo a los establecimientos, y c) registros administrativos* (Organización Mundial del Turismo, 2008 b, pág. 73).

Las fuentes mencionadas son las que nos permitirán tener una visión más general y coherente para el estudio del empleo en la industria del turismo, y sus principales características.

4. Indicadores de desarrollo sostenible para los destinos turísticos (OMT)

Como bien se sabe el turismo es una de las actividades económicas de comercio de servicios más importantes a nivel mundial, y como tal, sus impactos tanto positivas como negativos tienen una propagación a diversos sectores. Sus impactos pueden ser apreciados en sus tres ámbitos, económicos, medioambientales y socio-culturales. Por esa razón, la intervención en turismo debe ser realizada con la nueva visión del desarrollo sostenible, para maximizar sus efectos positivos y minimizar sus aspectos negativos.

En esa línea, la Organización Mundial del Turismo, con la contribución de más de 60 autores expertos sobre el tema de sostenibilidad y construcción de indicadores y más de 20 países, elaboró la guía práctica de indicadores de desarrollo Sostenible para los Destinos Turísticos, el cual tiene como propósito facilitar instrumentos de recolección de datos en lo que concierne al turismo sostenible en sus tres ámbitos: Económico, Ambiental y Socio-Cultural, y de esta manera obtener información de análisis que pueda servir para una adecuada e inteligente toma de decisiones en todos los niveles de acción del turismo, y generar una actividad turística cada vez más aproximada al desarrollo sostenible.

De este importante texto se pueden extraer los varios indicadores relativos al empleo en la actividad turística, y desde diversos temas de estudio, por ejemplo: desde la igualdad entre los sexos, en cuanto a la salud y seguridad en el trabajo, la estacionalidad de los empleos y el turismo como un factor de lucha contra la pobreza (tema en el que se encuentra inmerso el empleo).

No cabe duda, que este estudio es complementario a los otros marcos teóricos y metodológicos revisados en este apartado, por cuanto todo lo que a continuación se vaya citando servirá para ampliar y cerrar brechas de los indicadores del empleo en turismo en lo que concierne a la tesis de estudio:

a) Igualdad entre los sexos (igualdad de oportunidades laborales)

El punto central de análisis de la igualdad de género en términos laborales se centra en el ámbito sociocultural, el cual busca conocer que niveles de discriminación existe o que condiciones laborales tiene cada género en los diferentes rubros del turismo. Al respecto, este texto indica: *La igualdad entre los sexos no sólo consiste en si hay mujeres trabajando en el sector turístico, el puesto que ocupan y sus oportunidades de formación y posibilidades de promoción, sino también en cómo difieren los efectos del turismo en la vida de los hombres y de las mujeres de un destino* (Organización Mundial del Turismo, 2005).

A simple vista, pareciera que las mujeres son las primeras en obtener oportunidades laborales en puestos de contacto y los hombres en cargos públicos de guiaje entre otros. Estos aspectos podrán ser discernidos con la utilización de los indicadores que propone y sugiere la OMT.

Cuadro 8: Indicadores de igualdad entre sexos

Componentes de la cuestión	Indicadores
Bienestar familiar	
Estrés	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de empleados en el sector turístico (hombres y mujeres) que padecen cada vez mas fatiga y estrés a causa de sus trabajo.
Guardería	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de operadores turísticos que ofrecen servicio de guardería y otras prestaciones a los empleados con hijos.
Salud y seguridad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de operadores turísticos con normas/acuerdos sobre la igualdad de oportunidades entre los sexos. ▪ Porcentaje de operadores que fomentan entre la plantilla la sensibilización acerca de la cuestión de la salud y la seguridad en el trabajo y otros temas laborales que afectan a los empleados.
Transporte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de operadores turísticos que ofrecen transporte a las mujeres que regresan del turno de noche.
Discriminación contra la mujer/el hombre	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de empleados que opinan que su sexo afecta a su promoción laboral, su salario o sus prestaciones
Igualdad de oportunidades de empleo en el sector formal	
Oportunidades para las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de mujeres/hombres con respecto al total de puestos de trabajo en el sector turístico. ▪ Porcentaje de mujeres/hombres con respecto al total de puestos de trabajo en el sector turístico formal. ▪ Porcentaje de mujeres/hombres con respecto al total de puestos de trabajo en el sector turístico informal. ▪ Porcentaje de mujeres/hombres con contratos a tiempo parcial.
Antigüedad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de mujeres/hombres en diferentes categorías salariales del sector turístico. ▪ Porcentaje de mujeres/hombres en diferentes categorías salariales del sector turístico. ▪ Porcentaje de mujeres/hombres con respecto al total de puestos de trabajo en el sector turístico informal.
Componentes de la cuestión	
Empresarios	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de negocios turísticos de propietarios-operadores dirigidos por mujeres/hombres.
Formación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de mujeres/hombres empleados en el sector turístico que han recibido capacitación formal. ▪ Porcentaje de empleados mujeres/hombres enviados a programas de formación.
Roles tradicionales de los sexos	
Prestación de servicios	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de mujeres/hombres que participan directamente (prestando servicios) en proyectos turísticos comunitarios. ▪ Porcentaje de mujeres/hombres que participan indirectamente

	(suministrando artículos) en proyectos turísticos comunitarios.
Propiedad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de mujeres/hombres que poseen/controlan negocios turísticos.
Retribución	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renta media de mujeres/hombres que trabajan en negocios turísticos. ▪ Porcentaje de mujeres/hombres que trabajan en el sector turístico y que están satisfechos con el trabajo y su retribución.
Préstamos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de préstamos bancarios a mujeres/hombres para negocios turísticos. ▪ Porcentaje de mujeres/hombres morosos en relación con préstamos bancarios. ▪ Porcentaje de subvenciones otorgadas a mujeres/hombres para negocios turísticos.

Fuente: (Organización Mundial del Turismo, 2005)

Obviamente de todos los indicadores expuestos con anterioridad, solamente se optarán los más importantes para el estudio, tales como: salud y seguridad, transporte, discriminación contra la mujer/hombre, oportunidades para las mujeres, antigüedad, empresarios, formación, propiedad, retribución y préstamos.

b) Salud y Seguridad en el trabajo

Diversos aspectos hacen a la salud y seguridad del turismo, entre ellas, las referidas a los visitantes (Seguridad contra robos, higiene, etc.) y aquellas referidas a la comunidad receptora (Puede ser acceso a la salud, acceso a la atención sanitaria, vecindarios tranquilos y seguros, etc.). En este mismo marco, la salud y la seguridad en el trabajo comprende las condiciones normativas laborales dadas por un estado para asegurar la salud de los empleados y sus familias. De igual manera, la seguridad en el trabajo es otro aspecto fundamental, ya que se trata de todas las medidas adoptadas por el empresario para garantizar el adecuado ejercicio del empleado en el puesto asignado, al margen de las hechos delincuenciales y contingencias de cualquier índole.

En cuanto a la categoría de Atención sanitaria, la OMT, recomienda utilizar el siguiente indicador:

- *Porcentaje de empleados con seguro médico completo sufragado por el empresario.*

Otro indicador de importancia es el que se encuentra en la variable vecindarios tranquilos y seguros, los cuales a un nivel micro, se constituye en la seguridad en el puesto de trabajo. En ese sentido tenemos:

- *Porcentaje de empleados protegidos por las políticas empresariales y gubernamentales, por ejemplo, sobre robos, control de conducta de los turistas, cámaras de seguridad, servicios de seguridad públicos y privados, otros.*

c) Estacionalidad del Turismo

La estacionalidad del turismo es una de las características muy particulares, ya que son muchos los destinos tienen una demanda movilizada de acuerdo a las temporadas climatológicas de verano y en otros casos de invierno. Este fenómeno turístico repercute sin ninguna discusión al tema del empleo, ya que se considera que los destinos con una estacionalidad alta y marcada genera una mayor inestabilidad en los empleos. Es por esta razón, que la OMT, propone los siguientes indicadores de análisis en la estacionalidad del Turismo:

Cuadro 9: Indicadores de estacionalidad en el empleo turístico

Componentes de la cuestión	Indicadores
Medida del grado de estacionalidad (y resultados de las disposiciones de la dirección para responder a esta cuestión)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Llegadas de turistas al mes o trimestre (distribución a lo largo del año). ▪ Proporción entre el número de turistas en el mes de máxima y en de mínima actividad. ▪ Consultas mensuales en los puntos de información turística.
Empleo temporal y estacional, con temas relacionados de falta de formación, retención de buenos empleados y oportunidades de promoción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de porcentaje de empleos del sector turístico que son fijos o anuales. ▪ Porcentaje de puestos de trabajo del sector turístico de duración inferior a 6 meses. ▪ Tasa local de desempleo en temporada baja.

Fuente: (Organización Mundial del Turismo, 2005)

La principal fuente de datos para conocer estos indicadores son los que recomienda la OMT: “normalmente los gobiernos reúnen datos mensuales de empleo, aunque quizá no sea posible desglosarlos por sector. En destinos sin registros formales de empleo pueden utilizarse los registros de los hoteles, pero posiblemente muchos establecimientos no reúnan estas variables ni se dejen convencer para compartir sus datos. En muchos destinos puede que la contratación de trabajadores indocumentados dificulte la recopilación de datos. Si no hay un programa de datos gubernamentales, quizá una asociación de turismo pueda recolectar y compilar datos de sus miembros (Organización Mundial del Turismo, 2005, pág. 128)”.

d) Empleo: formación, calidad, aptitudes, rotación, estacionalidad, nivel de salarial

Este texto efectúa de manera de manera sucinta y concreta una propuesta de indicadores en diversos aspectos, ámbitos de análisis. Y como preámbulo indica que el turismo requiere de mano de obra para ofertar un servicio u la elaboración de un producto de turismo. Y para ello *hay muchas cuestiones que contribuyen a la calidad del empleo en el sector turístico y que a su vez afectan a la sostenibilidad económica del turismo (Organización Mundial del Turismo, 2005, pág. 132)*. Los componentes principales de la cuestión del empleo y los indicadores correspondientes son los siguientes:

Cuadro 10: Indicadores de empleo turístico

Componentes de la cuestión	Indicadores
Número y calidad del empleo en el sector turístico (rotación, estacionalidad, niveles salariales)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número total de empleados del sector turístico por actividad (por ejemplo, alojamiento para viajeros, restaurantes, transporte aéreo, etc.) ocupación y nivel. ▪ Niveles de retención de empleados ▪ Porcentaje de empleados a jornada completa, todo el año. ▪ Tasa de desempleo local en temporada baja. ▪ Análisis de Ingresos.
Desarrollo profesional y personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número (porcentaje) de empleados cualificados/titulados. ▪ Fondos de formación invertidos por empleados, frecuencia de programas de formación y nivel de participación. ▪ Posibilidades de formación continuada.
Satisfacción con el trabajo,	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción del empleado.

incluido tipo de trabajo, entorno, seguridad, desarrollo, etc.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoción. ▪ Niveles de ingresos (absolutos y comparados con otros sectores). ▪ Posibilidades de influir en la modificación/mejora de los procesos empresariales. ▪ Número de accidentes laborales (y costos de la indemnización).
Falta de mano de obra cualificada	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medición de errores o de la pérdida resultante (y cálculo del valor siempre que sea posible). ▪ Insatisfacción de los turistas. ▪ Reclamaciones (de empresarios, de turistas). ▪ Porcentajes de mano de obra importada (de fuera de la región, de otros países).

Fuente: (Organización Mundial del Turismo, 2005)

Estos indicadores nos permitirán efectuar comparaciones con los niveles salariales de otros sectores, saber en que condiciones se encuentran y también conocer cual es la satisfacción tanto del empleador como también del visitante en cuanto a la forma de trabajo de los empleados en turismo, así también conocer su relación con la formación profesional o calificada.

Las fuentes de información según el texto puede ser *mediante sondeos salariales, encuestas sobre el costo de vida (Nota: la mayoría de las jurisdicciones realizan sondeos salariales, aunque muchos no desglosan los datos, por lo que los 134 Indicadores de desarrollo sostenible para los destinos turísticos; algunos sí aíslan los sectores de servicios o partes específicas, como hoteles y servicios alimentarios). Normalmente, las autoridades que reúnen estadísticas básicas de empleo pueden desglosar subconjuntos, como duración del empleo, estacionalidad y nivel salarial o tipo de trabajo. Si no hay tales estadísticas, quizá se precisen sondeos sobre compañías y establecimientos turísticos (Organización Mundial del Turismo, 2005, pág. 135).*

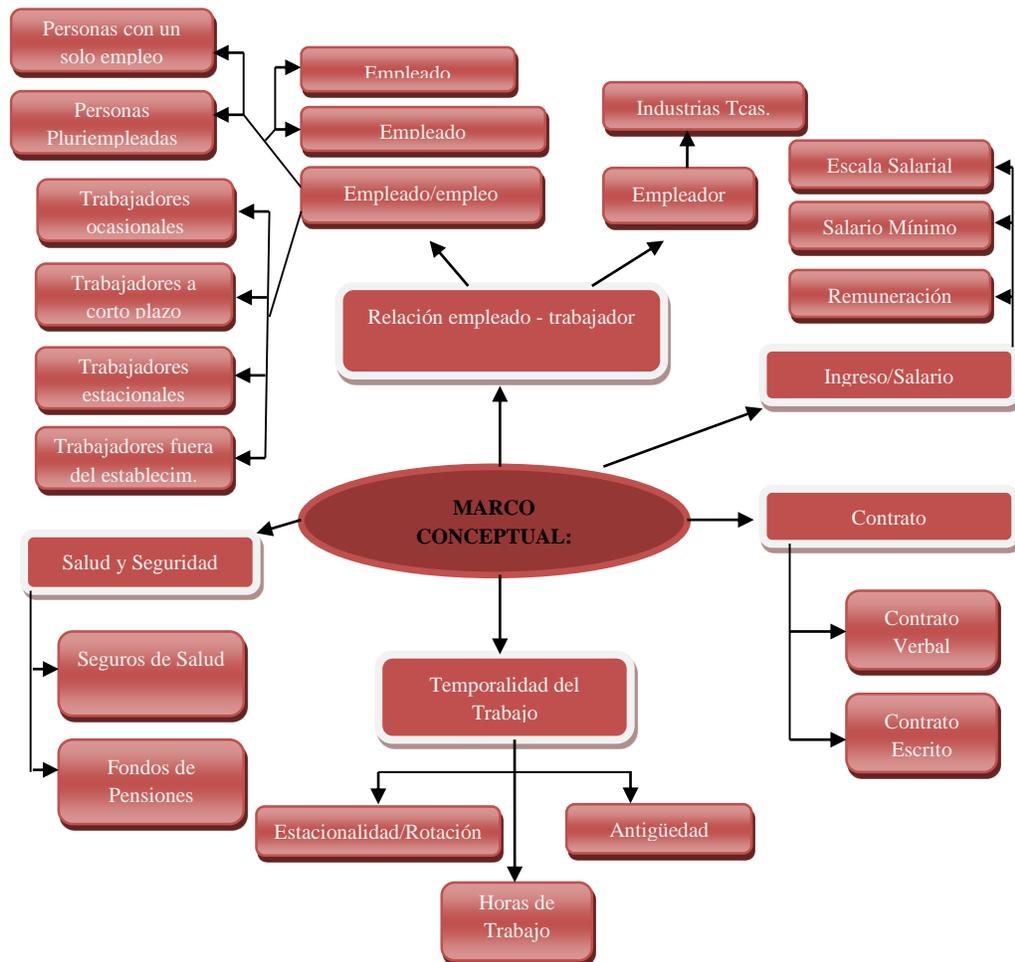
C. Marco Conceptual

1. Conceptos Relativos al Empleo

En base a las teorías y formas metodológicas de abordaje del tema del empleo en la actividad turística revisadas en el apartado de bases teóricas, se propondrá las

definiciones y conceptos que deberían utilizarse fundamentalmente con fines estadísticos en la presente tesis de grado, siendo las principales las siguientes:

Cuadro 11 Marco Conceptual de la Situación Laboral



- a) **Asalariado:** son todos aquellos trabajadores que tienen el tipo de empleo definido como “empleos asalariados”. Existe un acuerdo, que puede ser formal o informal, entre una empresa y una persona, conforme al cual la persona trabaja para la empresa a cambio de una remuneración en efectivo o en especie. Asalariados con contratos estables son aquellos “asalariados” que han tenido, o siguen teniendo, un contrato de trabajo implícito o explícito (oral o escrito), o una serie de tales contratos, con el mismo empleador y de manera continua. El significado “de manera continua” se refiere a un período de empleo que es más largo que una duración mínima especificada, la cual se determina de acuerdo

con las circunstancias nacionales. (Si este período mínimo permite que haya interrupciones, la duración máxima también debe determinarse de acuerdo con las circunstancias nacionales.) Los asalariados regulares son aquellos “asalariados con contratos estables” ante quienes la organización empleadora es responsable del pago de las cargas fiscales y de las contribuciones de la seguridad social y/o aquellos cuya relación contractual se rige por la legislación general del trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2000).

- b) **Contrato:** Así como lo establece la Ley General del Trabajo en vigencia, en su Título II, Del Contrato de Trabajo, Capítulo II, Disposiciones Generales, Artículo 5º: *“El contrato de trabajo es individual o colectivo según se pacte con un patrono o con un grupo de patronos y un empleado u obrero, o entre un patrono o asociación de patronos y un sindicato, federación o confederación de sindicato de trabajadores”.*
- c) **Empleadores:** *son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como “empleo independiente” y que, en virtud de su condición de tales, han contratado a una o varias personas para que trabajen para ellos en su empresa como “asalariados” a lo largo de un período continuo que incluye el período de referencia (Organización Internacional del Trabajo, 2000).*
- d) **Empleo asalariado:** *Entenderemos como empleo asalariado como las personas que trabajan durante el periodo de referencia y realizaron algún tipo de trabajo a cambio de una remuneración o de un salario, en efectivo o en especie. De la misma manera son aquellos con un empleo, pero no trabajan, es decir personas que después de haber desempeñado su empleo actual no trabajaron temporalmente durante el periodo de referencia y tenían un vínculo formal con su empleo (Organización Mundial del Turismo, 2008 b, pág. 68).*
- e) **Empleo independiente:** *Son todas aquellas personas que trabajan durante un periodo de referencia y realizaron algún tipo de trabajo a cambio de unos*

beneficios o de unos ingresos familiares, en efectivo o en especie. Asimismo, son aquellas con una empresa, pero no trabajan, puede ser una empresa comercial, una granja o una empresa de servicios, que no trabajaron temporalmente el periodo de referencia por un motivo específico (Organización Mundial del Turismo, 2008 b, pág. 68).

- f) **Empleo:** *En términos generales considera que una persona que tiene un empleo es una persona empleada y forma parte de la población económicamente activa (Organización Mundial del Turismo, 2008 b, pág. 66).*
- g) **Industrias características del Turismo – Industrias turísticas:** *La Cuenta Satélite de Turismo define una industria característica del Turismo como un grupo de establecimientos cuya actividad productiva principal es una actividad característica del turismo (Organización Internacional del Trabajo, 2004, pág. 8).*
- h) **Remuneración Media Real:** *Resultado de la Remuneración Media Nominal deflactada por el Índice de Precios al Consumidor (escalonado con base en diciembre de 1995) (Instituto Nacional de Estadística) (MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL, 2009, pág. 33).*
- i) **Salario Básico:** *Se define como la retribución base de contrato que está determinado en función a la ocupación y no incluye ningún otro componente o remuneración adicional. (Instituto Nacional de Estadística) (MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL, 2009, pág. 33).*
- j) **Salario Medio Nominal:** *Se obtiene basándose en una media aritmética: relación entre la sumatoria del Salario Básico de los trabajadores (salario de contratación que no incluye ninguna remuneración adicional) y el número de trabajadores. (Instituto Nacional de Estadística) (MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL, 2009, pág. 34).*

- k) **Trabajadores a corto plazo:** son los trabajadores que tienen contratos de trabajo implícitos o explícitos de “empleo asalariado” con una duración prevista mayor de la establecida para definir a los “trabajadores ocasionales”, pero más corta que la utilizada para definir a los “asalariados regulares” (Organización Internacional del Trabajo, 2000).
- l) **Trabajadores estacionales:** son los trabajadores que tienen contratos explícitos o implícitos de “empleo asalariado”, donde la duración y el momento en que se efectúa dicho contrato están influenciados significativamente por factores estacionales tales como el ciclo del clima, los días festivos y/o las cosechas agrícolas (Organización Internacional del Trabajo, 2000).
- m) **Trabajadores fuera del establecimiento:** son los que: a) tienen contratos de trabajo implícitos o explícitos en virtud de los cuales trabajan para una empresa determinada o suministran una cierta cantidad de bienes o servicios a una empresa determinada de acuerdo con un arreglo previo o con un contrato con esa empresa, pero b) cuyo lugar de trabajo no se encuentra dentro de ningún establecimiento de la empresa. También pueden clasificarse como “empleadores” si contratan otros trabajadores con arreglo a las condiciones descritas en el párrafo ii). Los trabajadores pertenecientes a la categorías iv) a vii) pueden clasificarse como “asalariados” o “trabajadores por cuenta propia” de conformidad con las características específicas del contrato de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2000).
- n) **Trabajadores ocasionales:** son trabajadores que tienen un contrato de trabajo implícito o explícito que no se espera que continúe más allá de un período corto, cuya duración deberá determinarse según las circunstancias nacionales (Organización Internacional del Trabajo, 2000).
- o) **Trabajadores por cuenta propia:** son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como “empleo independiente” y no han contratado a ningún “asalariado” de manera

continua para que trabaje para ellos durante el período de referencia. Cabe notar que durante el período de referencia los miembros de este grupo pueden haber contratado “asalariados”, siempre y cuando lo hagan de manera no continua (Los socios no son necesariamente miembros de la misma familia u hogar (Organización Internacional del Trabajo, 2000).

VII. Formulación de la Hipótesis Científica

Como bien se sabe, los estudios de alcance investigativos descriptivos son aquellos que indagan e interpretan los fenómenos, situaciones, contextos y eventos, es decir, como se manifiestan, como se desenvuelven y desarrollan. Y de acuerdo a las características de la presente tesis de grado, fundamentalmente al problema de investigación descrito, las preguntas y objetivos de investigación planteadas, que intentan develar *¿En qué condiciones laborales socioeconómicas se desenvuelve el profesional Titulado y Estudiantes Egresados de la Carrera de Turismo de la UMSA?*, se planteará una respuesta anticipada en el marco de lo que significa una hipótesis descriptiva de un valor o de datos pronosticados, según el autor Hernández Sampieri. De esa manera, de acuerdo a argumentos empíricos no comprobados se puede decir que la hipótesis de esta tesis será la siguiente:

Hi: Los profesionales en turismo titulados y egresados de la Carrera de Turismo de la UMSA confrontan una situación laboral negativa, en relación al promedio laboral nacional.

Hipótesis operativas: Otras hipótesis de importancia en consecuencia con las preguntas de investigación secundarias serían las siguientes:

Hi: El mayor porcentaje de empleo de los profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo de la UMSA es informal, es decir que no cuentan con contratos escritos.

Hi: La tasa de desempleo del profesional titulado y egresado de la Carrera de Turismo de la UMSA es inferior al 7% nacional.

Hi: Las remuneraciones y beneficios laborales más altas del turismo se encuentran en los empleos ligados a las empresas de turismo receptivo.

Hi. El empleo del Turismo no se encuentra acorde a los años de formación de estudios universitario.

La hipótesis principal e hipótesis secundarias planteadas serán los direccionamientos para definir un marco metodológico coherente y pertinente para relevar información necesaria, para confirmar o refutar los supuestos, en base a los formas de análisis existentes en la investigación.

De esa manera, otro aspecto importante del planteamiento de la hipótesis es la precisión de los conceptos de la variable de la investigación (definición conceptual), como también establecer su definición operacional. Por esa razón, en los siguientes apartados se definirá lo requerido.

A. Definición Conceptual de las Variables

La estructura del Tema de investigación: *Análisis de la Situación laboral del Profesional Titulado de la Carrera de Turismo de la UMSA de la ciudad de la Paz*, está compuesta por una sola unidad de observación y análisis como también de una sola variable. La variable *situación laboral*, de acuerdo a todo lo indagado y revisado en el marco teórico, no tiene una definición específica, ya que la situación laboral hace referencia a solamente las condiciones que pueden ser positivas o negativas en las cuales se encuentra expuesto o sometido el sujeto que ocupa una plaza de trabajo (empleado o empleador). Sin embargo, esta situación o condición laboral del Profesional en Turismo, contiene varias variables e indicadores de estudios medibles y analizables, tales como la salud y seguridad, remuneración, contratos, horas de trabajo, entre otros muchos.

Es por esa razón, que para fines de la presente tesis de grado, se definirá a la situación laboral como *la condición que tiene la población económicamente activa de cualquier de un país o región, el cual puede ser empleado, desempleado, empleado*

con contrato temporal, empleado con contrato indefinido, empleado sin contrato, entre otros. Asimismo, serán todos aquellos factores que condicionan y permiten el trabajo, tales como salario, horas de trabajo, contrato, seguridad y salud, y otros de acuerdo a normas internacionales y específicas de cada país.

B. Definición Operacional de las Variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO	ÍNDICES	REF.
Situación Laboral (perspectiva del empleado)	Condición del laboral según el PEA	Empleado	¿En qué rubro se encuentra empleado?	1) Sector Turístico 2) Otros	Encuesta
		Desempleado	¿Desde hace cuanto tiempo se encuentra desempleado?	----- -----	Encuesta
			¿Por qué razones cree Ud. que se encuentra desempleado?	1) Falta de empleos 2) Formación inadecuada 3)Otros factores:	Encuesta
	Empleos y los puestos de trabajo	Empleo y pluriempleos	¿Cuántos empleos en turismo tiene usted?	1) Un empleo 2) Dos empleos 3) Tres o más empleos: 4) Empleo(os) no turísticos	Encuesta
		Empleo asalariado	¿El salario que percibe es permanente?	1) Asalariado activo 2) Asalariado pasivo	Encuesta
		Empleo Independiente	¿Qué tipo de empleo independiente tiene?	1) Trabajo para una empresa o persona de acuerdo a requerimiento 2) Auto-empleado 3) Empresario micro empresario 4) Otros	Encuesta
	Relación empleado – empleador	Contrato de trabajo	¿Qué características tiene su contrato?	1) Contrato Verbal 2) Contrato escrito 3) No tengo contrato 4) Otro:	Encuesta
			Pago del Salario	¿Qué periodicidad tiene el pago de su salario?	1) Semanal 2) Quinquenal 3) Mensual 4) Otros.....
			¿Cuál es el nivel de renta?	1) Menor o igual a Bs. 500 2)Menor o igual a Bs. 1.000 3)Menor o igual a Bs. 1.500 4)Menor o igual a Bs. 2.000 5) Mayor a 2.000:	Encuesta
			¿El pago de su salario incluye descuentos de ley?	1) AFP's 2) Seguros médicos 3) Aportes patronales 4) Impuestos 5) Otros descuentos:	Encuesta
		Días y Horas de Trabajo	¿Cuántos días a la semana trabaja? ¿Cuántas horas al día trabaja? ¿Cuántas horas semanales trabaja?		Encuesta Encuesta Encuesta

Características del empleo	Edad, sexo, año de egreso y titulación, procedencia o nacionalidad y residencia	¿Qué edad tiene usted? ¿En qué año egreso de la Carrera de Turismo? ¿En qué año se Tituló? ¿En qué año obtuvo su primer empleo?		Encuesta Encuesta Encuesta Encuesta	
	Empleo por tipos de establecimiento (tamaño, formal, informal, etc.)	¿En que tipo de empresa turística o institución trabaja?	1) Agencia de Viaje y Operadoras turísticas 2) Hotel 3) Empresa de Transporte Turístico 4) Restaurante u establecimiento de expendio de bebidas 5) Institución Pública. 6) Línea Aérea y Aeropuerto 7) ONG`s 8) Guía Turístico 9) Consultoría	Encuesta	
	Temporalidad y estacionalidad del empleo	¿Cuánto duró su último empleo? ¿En la gestión 2011 tuvo empleo en los meses?		Encuesta	
	Horas de trabajo (normales/habituales, trabajadas efectivamente, remuneradas), y Organización del tiempo de trabajo	¿Cuántos días a la semana trabaja? ¿Cuántas horas al día trabaja? ¿Cuántas horas semanales trabaja? ¿Cuántas horas extra realiza a la semana? ¿Es remunerada las horas de trabajo?		Encuesta Encuesta Encuesta Encuesta	
	Empleo por niveles de estudio	¿Qué grado de formación ha obtenido?	1) Licenciatura 2) Diplomado 3) Maestría 4) Otros:	Encuesta y Vaciado de Datos	
	Antigüedad	Años de trabajo en el sector turístico	¿Cuántos años se encuentra trabajando en turismo desde la otorgación de su título? ¿Cuántos años se encuentra trabajando en turismo desde su egreso? ¿Cuántos años se encuentra trabajando en turismo en general? ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su actual empleo?		Encuesta Encuesta Encuesta Encuesta Encuesta Encuesta
Porcentaje de mujeres/hombres en diferentes categorías salariales del sector turístico.			¿Qué periodicidad tiene el pago de su salario? ¿Cuál es el nivel de renta?	1) Semanal 2) Quinquenal 3) Mensual 4) Otros..... 1) Menor o igual a Bs, 500	Encuesta Encuesta

			¿El pago de su salario incluye descuentos de ley?	2) Menor o igual a Bs. 1.000 3) Menor o igual a Bs. 1.500 4) Menor o igual a Bs. 2.000 5) Mayor a 2.000:	Encuesta
	Satisfacción	Porcentaje de mujeres/hombres que trabajan en el sector turístico y que están satisfechos con el trabajo y su retribución.	¿En qué medida se encuentra satisfecho con el trabajo y su retribución salarial?	1) Muy Satisfecho 2) Satisfecho 3) Ni satisfecho ni insatisfecho 4) Insatisfecho 5) Muy insatisfecho	Encuesta
	Salud y Seguridad en y del trabajo	Porcentaje de empleados con seguro médico completo sufragado por el empresario.	¿Cuenta usted con seguro médico completo?		Encuesta
¿Es permanente y estable su seguro médico?				Encuesta	
¿En su anterior trabajo gozaba del seguro médico?				Encuesta	
Porcentaje de empleados con aportaciones a los fondos de pensiones		¿Usted ahorra para su jubilación? ¿En su anterior empleo aportaba para su jubilación?		Encuesta Encuesta	
Porcentaje de empleados que reciben bonos, aguinaldos, y otros incentivos laborales		¿Usted recibe algún bono por su trabajo?		Encuesta	
		¿Usted recibe o recibió aguinaldo?		Encuesta	
	¿Su empresa le ofrece otros incentivos laborales? ¿Cuáles?		Encuesta		
	Porcentaje de puestos de trabajo del sector turístico de duración inferior a 6 meses.	¿Su empleo tiene una duración menor o mayor a 6 meses?		Encuesta	
	Tasa local de desempleo en temporada baja			Encuesta	
Situación Laboral (Perspectiva del empleador)	Número de empleos y trabajadores generados por la empresa	Número de empleos y número de trabajadores en su empresa	¿Cuántos empleos genera su empresa? ¿Con cuántos trabajadores cuenta su empresa?		Encuesta Encuesta
	Bienestar	Porcentaje de operadores turísticos que ofrecen servicio de guardería y otras prestaciones a los empleados	¿La empresa ofrece el servicio de guardería y otras prestaciones a los empleados con hijos?		Encuesta

		con hijos.		
	Salud y seguridad	Porcentaje de operadores turísticos con normas/acuerdos sobre la igualdad de oportunidades entre los sexos.	¿Su empresa tiene una política basada en las oportunidades laborales de acuerdo al género?	Encuesta
		Porcentaje de operadores que fomentan entre la plantilla la sensibilización acerca de la cuestión de la salud y la seguridad en el trabajo y otros temas laborales que afectan a los empleados.	¿Su empresa fomenta el seguro de salud y las aportaciones a los fondos de pensiones?	Encuesta
	Transporte	Porcentaje de operadores turísticos que ofrecen transporte a las mujeres que regresan del turno de noche.	¿Su empresa ofrece el servicio de transporte para sus trabajadores de turnos nocturnos?	Registros de la Gobernación de La Paz
	Empresario	Porcentaje de negocios turísticos de propietarios-operadores dirigidos por mujeres/hombres.		Registros de la Gobernación y referencia de colegas
	Mejora de las condiciones de trabajo	Fuentes de empleo generados	¿Cuántas fuentes de empleo genera su empresa?	Entrevista
		Seguridad y salud en los trabajos ofrecidos	¿Su empresa garantiza la salud y la seguridad social en sus empleados?	Entrevista
		Satisfacción de la Mano de obra	¿Se encuentra satisfecho con la formación de los Titulados del UMSA?	Encuesta 1) Muy Satisfecho 2) Satisfecho 3) Ni satisfecho ni insatisfecho 4) Insatisfecho 5) Muy insatisfecho

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

VIII. Marco Metodológico

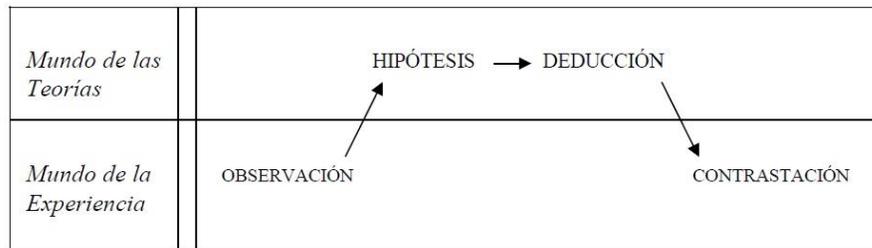
A. Tipo de Investigación

En lo que concierne el tipo de investigación de la Tesis, nos referiremos a dos aspectos fundamentales de orientación del trabajo académico de grado: el enfoque de la investigación y el alcance de la Investigación. En cuanto al enfoque de la investigación se puede afirmar que es **cuantitativo**, en virtud que mediante este enfoque *se usará la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico* (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2006, pág. 5). Asimismo, es imprescindible considerar que los instrumentos que se utilizarán se encuentran estandarizados (tales como tasas de crecimiento, desempleo, niveles de ocupación, etc.) a nivel mundial. Los datos que se obtendrán utilizando la observación, medición y documentación de mediciones.

En cuanto al alcance de la investigación, se define como **descriptiva**, ya que según afirma Hernández en este tipo de alcance de investigación, *la meta del investigador consiste en describir fenómenos o situaciones, contextos y eventos (...). Los estudios descriptivos miden conceptos o recolectan información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relaciones las variables medidas* (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2006). Además, el título de la tesis solamente cuenta con una variable de estudio que contiene varias dimensiones de análisis, y lo que se pretende con este trabajo de investigación es conocer el estado actual de la “situación laboral”.

El método de aplicación de la investigación es **Hipotético Deductivo**, la cual trata de *establecer la verdad o falsedad de las hipótesis –que no podemos comprobar directamente, por su carácter de enunciados generales, o sea leyes, que incluyen términos teóricos-, a partir de la verdad o falsedad de las consecuencias observacionales, unos enunciados que se refieren a objetos y propiedades observables, que se obtienen deduciéndolos de las hipótesis, y cuya verdad o falsedad estamos en*

condiciones de establecer directamente (Lorenzano, 2012: Página 5). Este método, se encuentra comprendido del siguiente procedimiento:



Esquema del Modelo Hipotético Deductivo

Los pasos que presenta el protocolo del método científico hipotético deductivo basado en un modelo descriptivo los cuales fueron aplicados enteramente en esta investigación son principalmente iniciados con una problemática, hipótesis, resultados esperados y una discusión.

B. Diseño de la Investigación

En función al planteamiento del problema, objetivos y las características de la hipótesis, el diseño de la investigación corresponde al tipo **no experimental**, en virtud que en el mismo no se intervendrá, provocará ni influenciará en los actores ni variables para obtener resultados, más bien solamente se observará la variable “situación laboral” en la actualidad, en el entendido que se trata de un hecho ya ocurrido y que no es influenciable.

Según indica Hernández en su texto metodología de la investigación, los diseños experimentales pueden subdividirse en transeccional o transversal y longitudinal, el primero hace referencia a una exploración en un momento específico y el segundo, analiza cambios a través del tiempo (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2006, pág. 208). En este marco, en vista que se efectuará una visión actual de la situación laboral del Profesional Titulado de la Carrera de Turismo de la UMSA y también por el alcance descriptivo de la investigación, se definirá como un diseño de investigación **no experimental, transeccional descriptivo**.

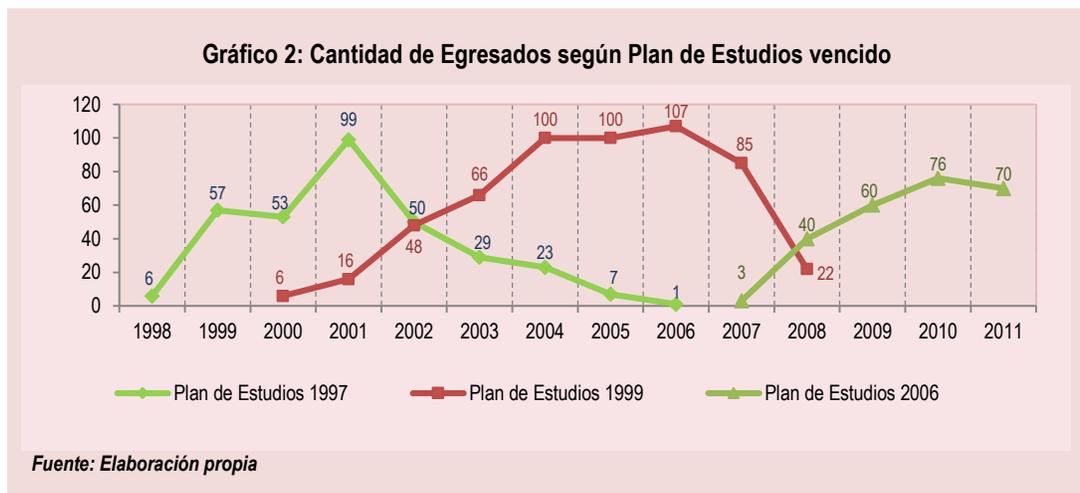
Mediante este tipo de diseño de investigación se estructurarán las herramientas, métodos, técnicas, para obtener información confiable y pertinente para demostrar o refutar la hipótesis planteada.

C. Universo y muestreo

Para lograr un resultado con mayor confiabilidad, se aplicarán los instrumentos de investigación a ambos sectores que conforman el mercado de trabajo, es decir tanto a la oferta laboral, como también a la demanda laboral, esto permitirá cruzar información para ratificar los resultados que se obtengan.

1. Universo y muestreo de la fuerza de trabajo

De acuerdo a nuestra unidad de observación, el universo o población estará conformada por todos los titulados y egresados de la Carrera de Turismo, considerando solamente los provenientes de los planes de estudio de nivel licenciatura, vale decir de los planes de estudio 1997, 1999 y el plan vigente 2006. Al respecto, para conocer la población de los egresados y titulados se procedió a la revisión de todos los registros existentes en la Carrera de Turismo, como ser: el acta de defensas de Trabajos de Grado, actas de notas, Registro o Catálogo de trabajos de Grado de Biblioteca, entre otros, ya que esta información no existe en las unidades como kárdex, ni mucho menos dirección.



En primera instancia, para conocer la cantidad de Egresados Existentes en la Carrera se procedió a un criterio básico de contabilización de estudiantes que vencieron las materias terminales (Taller de Tesis, Taller de Proyecto de Grado y Taller de Trabajo Dirigido) según los registros de las actas de notas entregado por los docentes a la unidad de kárdex cada año. Esto, permitió descubrir algunas características de gran importancia que servirán para el análisis al momento de la interpretación de los datos de la situación laboral de los titulados y egresados. Entre las características más importantes se encuentran: planes de estudio, género, modalidades de grado optada para la conclusión del plan de estudios, entre otros aspectos importantes.

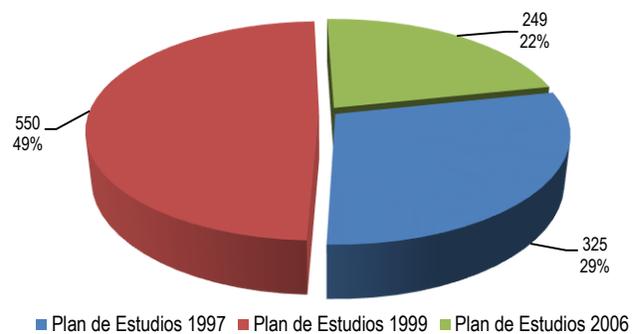
De acuerdo a los datos obtenidos, se puede decir que la carrera de Turismo ha generado en 14 años alrededor de **1.059 egresados** en sus diferentes versiones de Plan de Estudios de nivel Licenciatura, siendo el plan de estudios 1997 el que ha generado cerca de la mitad de

todos los egresados de la carrera, ya que se encuentra con el 49% de la distribución total. A este le sigue el plan de estudios 1999 que generó el 22% de los egresados y finalmente, el plan de estudios 2006 que se encuentra vigente ha generado el 22% de los egresados. Esta estratificación nos permitirá conocer en que rubros fueron acomodados los profesionales provenientes de los diferentes planes de estudio y las condiciones en las cuales se encuentran en la actualidad.

Para ampliar la información sobre estas estratificaciones, puede ver en apartado X,B,1,b.

En cuanto a los datos obtenidos de los Titulados, se recurrió al acta de defensas de grado de la Carrera de Turismo y a los registros de Trabajos Académicos de Grado

Gráfico 3: Porcentaje de egresados según Plan de Estudios (Serie Acumulada 1998 - 2011)



de la Biblioteca Especializada de la Carrera, habiendo un pequeño margen de error¹² al cruzar ambos datos.

Es muy importante aclarar, que quienes están siendo considerados como titulados son aquellos que efectuaron su defensa de grado y obtuvieron su título de licenciatura o aquellos que defendieron pero se encuentran tramitando su título.

De esa manera, los resultados obtenidos en este conteo indican, que desde los primeros titulados en el año 2000 al último titulado del año 2011, se han acumulado un total de 403 nuevos profesionales para el ejercicio profesional en el mercado turístico.

Las características principales de este grupo, son las siguientes: el 79% corresponden al género femenino y 21% al género masculino, la principal modalidad de titulación optada por ellos fue el Proyecto de Grado con un 62%, seguido de la Tesis de Grado con un 21%, Trabajo Dirigido en 16% y otras modalidades de titulación que alcanzan al 1% (PETAEN y Excelencia). Estos datos no contemplan la modalidad de Examen de Grado, en virtud de que no existen registros físicos para su contabilización. Sin embargo, revisando otros trabajos se pudo conocer que entre los años 2000 y 2007, alrededor de 55 estudiantes optaron por la modalidad de examen de grado¹³, y agregando este número a los 337 profesionales contabilizados anteriormente, tendríamos un **total de 403 titulados en las gestiones 2000 – 2011.**



¹² El margen de error responde al 0,3%, ya que la diferencia entre registros varía en un Trabajo Académico de Grado.

¹³ El dato de las modalidades examen de grado fue extraída de la publicación del IICSTUR, Actualización y análisis de la Base de Datos de las modalidades de graduación.

En síntesis podemos decir que el Universo o población de este estudio contemplan los 392 titulados de la carrera de turismo y 732 egresados efectivos¹⁴.

Para determinar la muestra para este trabajo se utilizará la fórmula¹⁵ para determinar el muestreo probabilístico, la cual se detalla a continuación.

Fórmula base:

$$n = \frac{n'}{1 + n'/N}$$

Para determinar n' la fórmula es:

$$n' = \frac{s^2}{V^2}$$

Para determinar s^2 la fórmula es:

$$s^2 = p(1 - p)$$

Para determinar V^2 la fórmula es:

$$V^2 = se^2$$

Donde:

N = 392 titulados y 732 egresados efectivos

se = error estándar = 0.015

V^2 = Varianza de la población elevado al cuadrado se^2

s^2 = Varianza de la muestra

p = 0,9

n' = tamaño de la muestra sin ajustar

n = tamaño de la muestra

Reemplazando para *titulados*:

$$s^2 = 0.9(1 - 0.9) = 0.09$$

$$V^2 = 0.015^2 = 0.000225$$

$$n' = \frac{0.09}{0.000225} = 400$$

¹⁴ Los egresados efectivos (EF) son el resultado de la resta del total de los titulados (TT) al total de egresados generados en la carrera de turismo (TEGCT) en las gestiones 1998 – 2011. En ese sentido la ecuación simple sería la siguiente: Ef=TEGCT-TT

¹⁵ La fórmula utilizada pertenece a la recomendada por Hernández, Fernández y Baptista, del Texto metodología de la investigación, misma que forma parte de la bibliografía de la tesis.

$$n = \frac{n'}{1+n'/N} = \frac{400}{1+400/392} = 197,97$$

Remplazando para *egresados*:

$$n = \frac{n'}{1+n'/N} = \frac{400}{1+400/732} = 258,66$$

Estas muestras serán separadas de acuerdo a las características del universo, es decir por segmentos como ser género, plan de estudios proveniente, modalidad de graduación, año de culminación, entre otros aspectos de importancia para el análisis.

2. Universo y muestreo del sector empleador

Como ya se pudo apreciar en el apartado *bases teóricas del marco teórico*, el sector empleador estará comprendido por todas las industrias turísticas basadas en la Clasificación Internacional Uniforme de las Actividades Turísticas (CIUAT), las cuales nos proporcionan las actividades características del turismo (véase página 48). Sin embargo, debido a las características particulares de nuestro país, esta clasificación internacional será fusionada por las clasificaciones definidas por las leyes en materia de turismo vigente y otras afines como ser: Constitución Política del Estado, Ley de Promoción y Desarrollo de la Actividad Turística (Ley 2074), Reglamentos de la ley 2074 (Reglamentos de establecimientos de hospedaje, empresas operadoras de turismo, guías de turismo, arrendadoras, restaurantes turísticos), ley de municipalidades, etc.

Desde el punto de vista de la visión económica puede considerarse como: Empresa Pública, Empresa Privada, Comunitaria, Social Cooperativa y Empresa Mixta.

Desde el punto de vista de las actividades características del turismo, estas pueden ser:

- Establecimientos de Hospedaje Turístico en todas sus categorías según norma vigente.
- Empresas Operadoras de Turismo Receptivo y de las Empresas de Viajes y Turismo.
- Restaurantes Turísticos y Peñas folklóricas.

- Empresas de Transporte Turístico: Terrestre, Aéreo, lacustre, etc.
- Centros Culturales y establecimientos de esparcimiento: Museos, Centros artesanales, etc.)

NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS EN LA PAZ

ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	Universo	Muestra
Establecimientos de Hospedaje	177	123
Empresas Operadoras de Turismo Receptivo y Empresas de Viajes de Turismo	279	164
Empresas de Transporte Turístico	N/A	
Centros Culturales y establecimientos de esparcimiento	N/A	

Reemplazando para **establecimientos de hospedaje**:

$$n = \frac{n'}{1+n'/N} = \frac{400}{1+400/177} = 123$$

Reemplazando para **Empresas Operadoras de Turismo Receptivo**:

$$n = \frac{n'}{1+n'/N} = \frac{400}{1+400/279} = 164$$

D. Instrumentos y Método

Los instrumentos que se utilizarán para la recolección de datos son las siguientes:

- La observación directa, de tal manera de validar respuestas repetidas apreciadas mediante esta técnica en el proceso de recolección de información.
- La Revisión de Fuentes primarias y Secundarias para la construcción de los datos requeridos para la investigación.
- Prueba piloto, *en la cual es conveniente y necesaria para la efectividad de la recolección de información cuestionar la calidad de los instrumentos que se han diseñado y se piensa aplicar, bien sea entrevistas, escritas, orales, etcétera (Tamayo, 2006, pág. 125).* Esta prueba permitirá conocer algunos aspectos

emergentes positivos o falencias que deberán ser ajustadas para su aplicación a la totalidad de la muestra o informantes clave.

- Entrevistas a informantes clave: las entrevistas personales se realizarán a grupos de empresarios de cada sector que conforman las industrias turísticas de La Paz, fundamentalmente a aquellos que se titularon de la Carrera de Turismo de la U.M.S.A.
- La Encuesta a egresados y titulados de la Carrera de Turismo, mediante preguntas acorde al cuadro de operacionalización de variables.
- Sondeos de opinión para determinar aspectos emergentes en la investigación.

En virtud de que se trata de un gran número de encuestados, se procederá a otros instrumentos como las e-encuesta, la cual consiste en realizar preguntas estructuradas mediante bases de datos vía internet (Facebook, email, twitter, otros) las cuales permitirán minimizar recursos económicos y ahorrar el factor tiempo.

En cuanto, a las entrevistas a los agentes clave, serán realizadas mediante el apoyo de la Gobernación del Departamento de La Paz, y la Dirección de la Carrera de Turismo para, los cuales deberán emitir una credencial y autorización para los entrevistadores.

Todos los datos obtenidos serán tratados por los sistemas informáticos actuales, tales como el PASW versión 18, Excel 2010, entre otros.

SEGUNDA PARTE

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

IX. Caracterización de la Formación de Profesionales en Turismo de la U.M.S.A.

En principio, reflexionar que el profesional de Turismo Titulado y Egresado de la U.M.S.A. no se encuentra aislado en el mercado laboral, más bien se encuentra en un escenario de competencia con otros sujetos con intereses laborales similares, que a su vez pueden tener diferentes características, niveles de formación o procedencia del título. Esta competencia se da por ejemplo, en un requerimiento de personal para la contratación de un jefe de recepción de un hotel pueden competir profesionales titulados de la Carrera de Turismo de la U.M.S.A., titulados de turismo de universidades privadas u institutos especializados en dicha área o que contemplen esas competencias y habilidades en sus perfiles académico de formación.

Por esa razón, efectuar un mapeo de todas las instituciones de formación profesional, en todos los niveles de formación (licenciatura, técnico superior, técnico medio) y tipos de administración (público, privado y de convenio) permitirán establecer, el escenario de competencia en el que se encuentra la Carrera de Turismo de la U.M.S.A. en un ámbito general (Bolivia) para aterrizar en lo específico (La Paz). Este mapeo también puede contribuir a definir políticas de fortalecimiento y consolidación de la educación en los territorios ya establecidos, y políticas de inserción y posicionamiento en las regiones con menor presencia pero que tengan gran potencial turístico que justifique la inserción de nueva oferta formativa (previa ampliación de la información).

De esa manera se exponen los siguientes apartados:

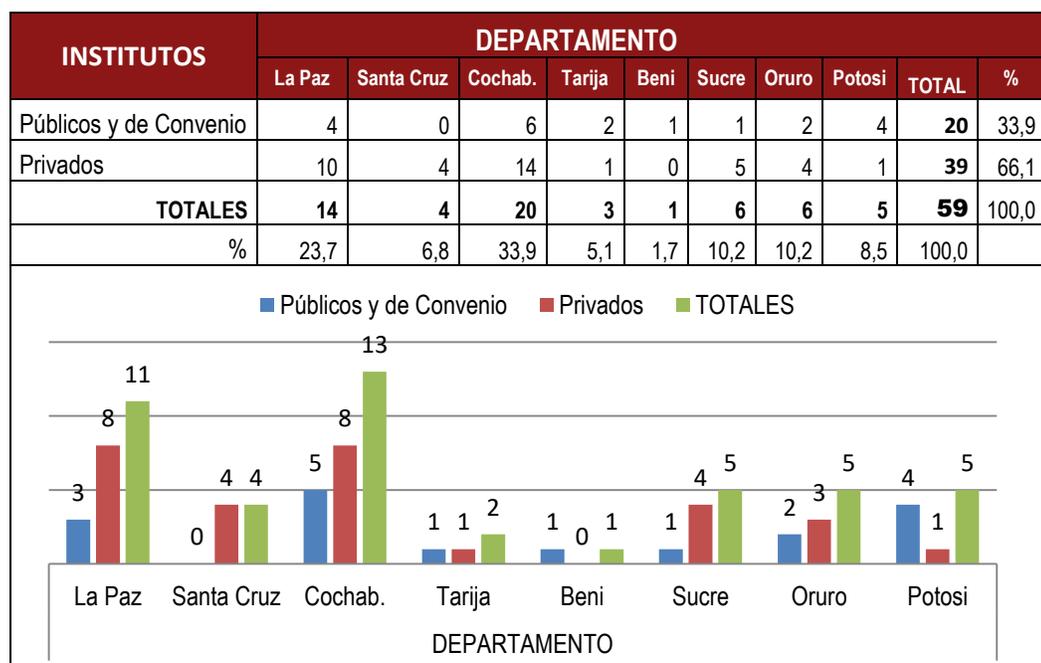
A. Mapeo de las Instituciones Públicas y Privadas de Formación Profesional en Turismo

1. Institutos de Técnicos públicos y privados de formación en temas de Turismo

Basado en la publicación Guía de Universidades del Estado Plurinacional 2010 (*MINISTERIO DE EDUCACIÓN, 2010*), se han logrado conocer que existen un total 59 institutos de formación en turismo al nivel de técnico medio y superior en toda

Bolivia. Existe una predominancia del 66,1% de las instituciones privadas a nivel general y también en la mayoría de los departamentos, exceptuando Tarija y Potosí.

Cuadro 12. Carreras de Turismo a nivel Técnico Superior y Medió según forma de administración y departamento



Fuente: Elaboración propia en base a la Guía de Universidades del Estado Plurinacional 2010.

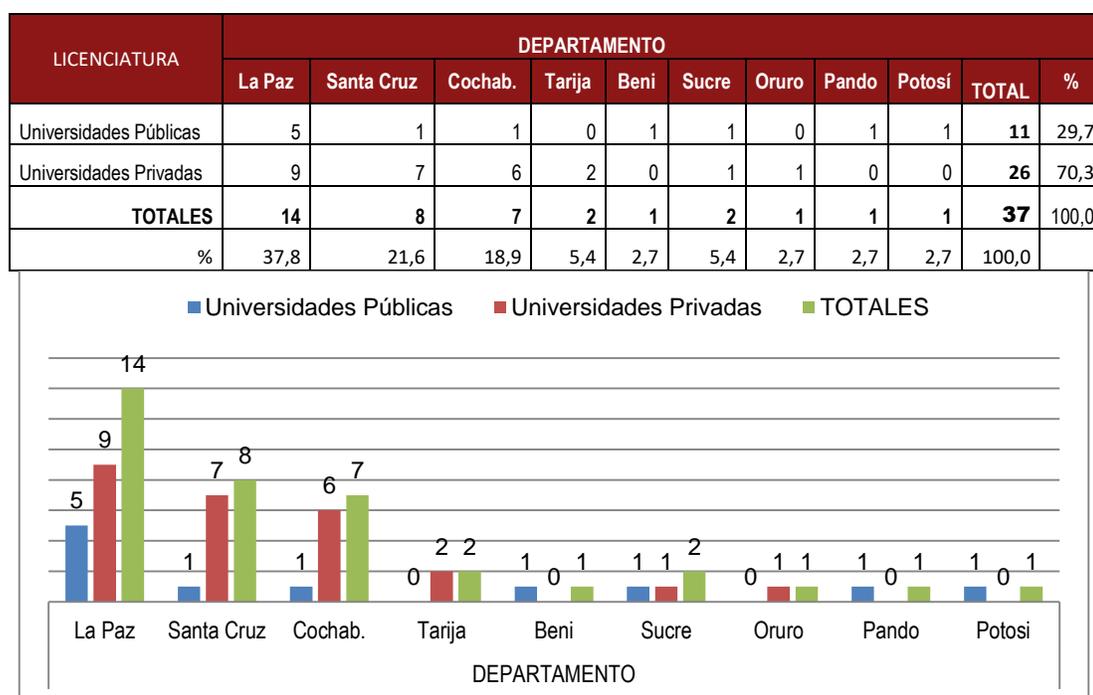
Por otro lado, los departamentos con mayor concentración de Institutos de formación son Cochabamba (33,9) seguida de la Ciudad de La Paz (23,7) y en una tercera posición Sucre y Oruro (10,2). Estos tienen un perfil de formación enfocado a las especialidades turísticas de Hotelería, Turismo en General, Gastronomía y formación en Guiaje Turístico, este último mayormente en regiones rurales (*para ampliar la temática remitirse al Anexo 1*).

2. Universidades Públicas y Privadas de formación en Turismo

La oferta académica boliviana en materia de Turismo, esta compuesta por 37 carreras las cuales se encuentran distribuidas en diferentes departamentos y regiones, de estas 11 (29,7%) pertenecen al sector privado y 26 (70,3%) son parte del sistema universitario público. Los tres departamentos con mayores universidades con especialidad turística son La Paz (37,8%) seguido de Santa Cruz (24,3%) y Cochabamba (18,9%).

La predominancia de la oferta académica por parte del sector público se debe a que existen universidades como la Universidad de Aquino Bolivia, Universidad NUR, Franz Tamayo, Universidad del Valle entre otras, que reproducen sus programas en diferentes departamentos (*Para mayor detalle remitirse al punto 2.2. del Anexo 2*).

Cuadro 13. Universidades con Carreras de Turismo a nivel licenciatura según forma de administración y ubicación



Fuente: Elaboración propia en base a la Guía de Universidades del Estado Plurinacional 2010.

Las 7 Carreras públicas también cuentan con unidades descentralizadas en distintos municipios de Bolivia como ser Rurrenabaque, San Buenaventura, Chulumani, Yacuiba y Uyuni. La Universidad Amazónica de Pando cuenta con un programa de licenciatura en el municipio de Las Piedras, que depende del área Económica Financiera.

De las 7 universidades que ofrecen las 11 carreras de Turismo en diferentes de departamentos, 5 tienen un perfil enfocado a la “Licenciatura en Turismo”, es decir, se forman en un ámbito general para desenvolverse en el mercado cumpliendo funciones como administradores de negocios turísticos, en la planificación del Turismo y en la realización de Consultorías entre otros. Solamente la Universidad

Pública del Alto y la Amazónica de pando tienen un grado de especialidad, la primera en Administración Turística y Hotelera y la Segunda en Turismo Sostenible (*ampliar en el anexo 3*).

B. Diseño Curricular de la Carrera de Turismo de la U.M.S.A.

En este apartado no se pretende realizar un análisis inextenso sobre el diseño curricular, más bien resaltar la percepción que tienen los estudiantes actuales, y la percepción y sugerencias que tienen los profesionales que se encuentran en función laboral en el mercado turístico, de tal manera que se pueda dar respuesta a las expectativas que tiene los actuales educandos.

Considerando que el diseño curricular plantea los propósitos explícitos de formación, las cuales se traducen en la definición de competencias y conocimientos que deben adquirir los estudiantes en el marco de una disciplina o rama de la ciencia. De esa manera, la Carrera de turismo de la UMSA, se ha planteado propósitos que se encuentran descritos en los objetivos de formación profesional y perfil aprobado en el segundo Congreso Interno de la Carrera de Turismo del 2005, el cual se encuentra vigente.

El Objetivo de la formación profesional indica lo siguiente:

“Conocer, gestionar y promover científicamente el Patrimonio y la Actividad Turísticas, para contribuir al desarrollo sostenible en beneficio de la población”

El perfil profesional indica lo siguiente:

“Es un profesional comprometido con la realidad social, crítico, proactivo y articulador de la gestión del patrimonio y la actividad turística, que investiga, interactúa, propone y ejecuta acciones para el desarrollo integral del turismo”

Al respecto de estos dos enunciados principales se han recurrido a los resultados de la aplicación de instrumentos de investigación directa como las del Proceso de

Autoevaluación y Acreditación de la Carrera de Turismo y la aplicación del instrumento de la presente tesis. Por esta razón en los siguientes apartados serán descritos tales resultados.

1. Percepción estudiante y docente sobre el perfil profesional

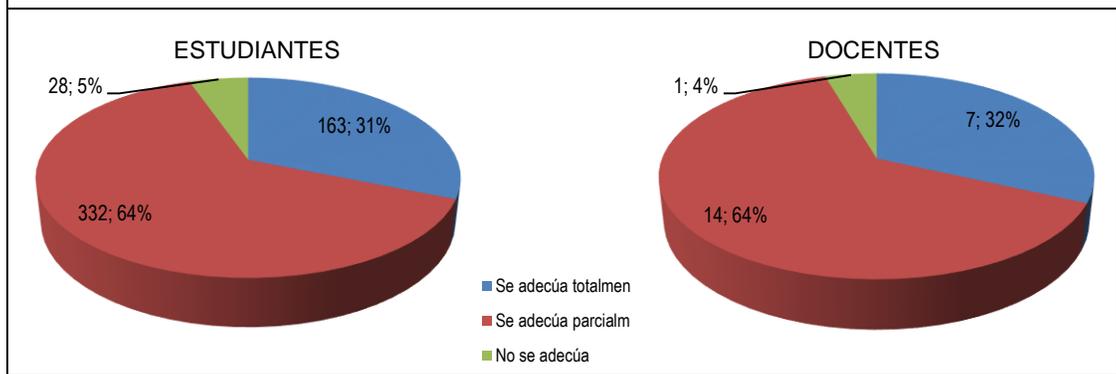
Los siguientes datos expuestos corresponden a dos documentos que fueron publicados por la Comisión de Autoevaluación y Acreditación de la Carrera de Turismo¹⁶, las cuales se muestran de manera separada, pero para fines de comprensión se los mostrará de manera comparativa en el presente apartado.

La importancia de esta información para el presente estudio es para conocer en que medida se encuentra cubierta la expectativa de los educandos y educadores de la carrera, respecto al propio perfil al que apuntan ambos estamentos con relación al mercado laboral, y de ese modo poder contrastar en apartados posteriores con las necesidades que requiere el mercado vista desde la óptica de los profesionales titulados y egresados que se encuentran trabajando o emprendiendo algún negocio turístico.

De ese modo, los resultados muestran ambos estamentos consideran que el perfil profesional se *adecúa totalmente* en un porcentaje un tanto mayor al 30%, y en un porcentaje que duplica el primero se encuentran los que opinan que el perfil profesional se *adecua parcialmente*, es decir, que aún se requieren efectuar algunos ajustes o minimizar la brecha entre formación y necesidades del mercado.

¹⁶ Los documentos: Resultados de la encuesta de autoevaluación aplicada a estudiantes de la Carrera de Turismo y Resultados de la encuesta de autoevaluación aplicada a docentes de la Carrera de Turismo fueron publicados en fecha 1 de agosto de 2012 y se encuentran disponibles en el blog institucional de la comisión que tiene la siguiente dirección <http://turismoumsa.wordpress.com/publicaciones/>

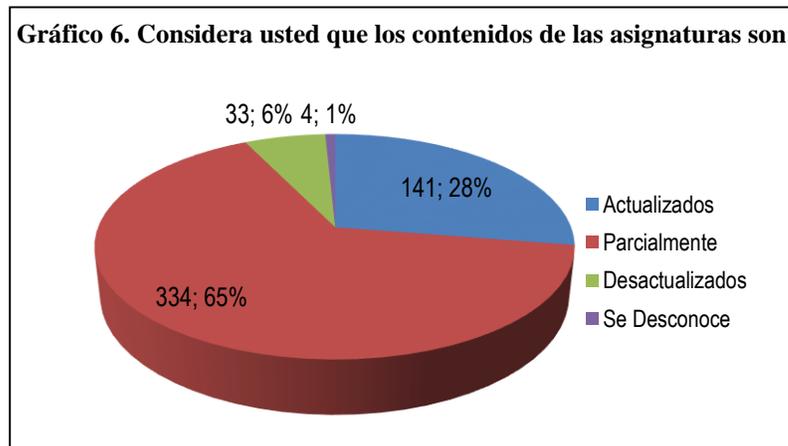
Gráfico 5. ¿Considera usted que el perfil profesional se adecua a las necesidades del mercado profesional?



Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a docentes y estudiantes de la Carrera de Turismo 2012.

Otro resultado del proceso de autoevaluación que se encuentra con relación al primero, es la percepción que tienen los estudiantes que se encuentran cursando materias en la carrera sobre los contenidos del plan las materias del plan curricular. Al respecto se pueden apreciar datos similares al gráfico anterior, ya que el 28 % de los encuestados consideran que los contenidos son actualizados con relación al mercado laboral y las nuevas tendencias, y en un porcentaje que duplica al primero (65 %) se encuentran los que consideran que los contenidos se encuentran parcialmente actualizados, es decir, que se necesitan realizar ajustes y/o encarar procesos de actualización de los contenidos acordes a las nuevas tendencias y requerimientos del mercado.

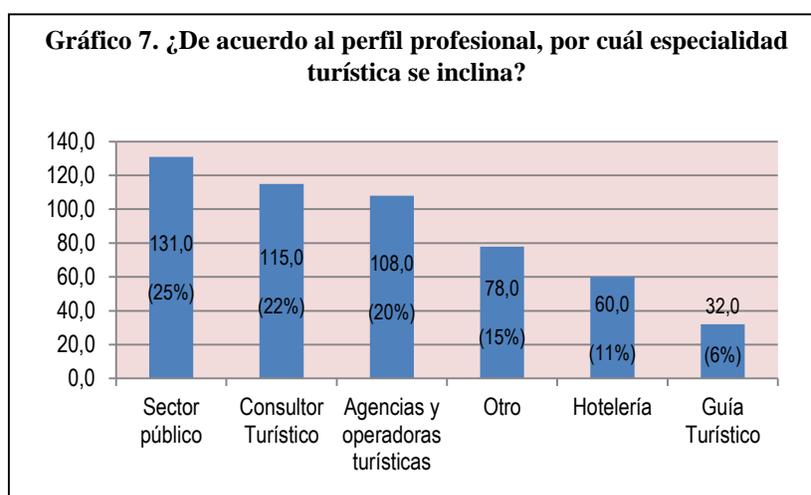
Gráfico 6. Considera usted que los contenidos de las asignaturas son:



Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a docentes y estudiantes de la Carrera de Turismo 2012.

Finamente, como un tercer elemento de análisis se encuentran lo referido a la especialidad turística por la que se inclinan lo estudiantes en el marco del perfil

profesional, al respecto se ha logrado conocer que existe una preferencia en la especialidad del ámbito público, ya que el 25% de los encuestados apoyaron esta especialidad, posteriormente, se encuentra la especialidad de la Consultoría turística con un 22% de preferencia y en otro porcentaje significativo las agencias de viajes y turismo con un 20%.



Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a docentes y estudiantes de la Carrera de Turismo 2012.

En menor grado, 15% indicaron que se inclinan por otras especialidades no descritas en la e-encuesta, aun poniéndose por encima de las especialidades como la hotelería (11%) y el guidismo (6%) (*Comisión de Autoevaluación de la Carrera de Turismo, 2012 a, pág. 16*).

2. Percepción y Sugerencias de los profesionales titulados y Egresados de Turismo

Como parte de la aplicación del instrumento de investigación para la recopilación de información de manera, se ha contemplado un apartado en la encuesta para conocer cuales serían las materias, contenidos que deberían mejorarse, cuales deberían incorporarse para establecer una mayor relación entre la formación profesional y el mercado laboral de los profesionales en turismo, aprovechando el grado de experiencia que adquirieron los titulado y egresados en su desempeño laboral en sus puestos de trabajo o en sus negocios turísticos (*Ver modelo de encuesta en el anexo 5*).

En un tercer aspecto, se hizo una pregunta para conocer cuales son las principales falencias que tiene la Carrera de Turismo, nuevamente en el afán de aprovechar la experiencia adquirida por los profesionales, de tal manera que pueda constituirse en un referente para mejorar el panorama observado en el apartado anterior, en los gráficos 5 y 6 del proceso de autoevaluación y acreditación de la Carrera de Turismo.

De esa manera se expone lo siguiente:

a) Conocimientos que deberían fortalecerse en la Carrera de Turismo para un óptimo desempeño laboral

En esta pregunta participaron 78 Profesionales Titulados y egresados de Turismo, los cuales se encuentran desempeñando función laboran en diferentes ámbitos de especialidad, los cuales según el *cuadro 14*, manifiestan en gran mayoría (34,6%) que los idiomas deberían ser fortalecidos en el plan curricular, haciendo referencia no solamente al inglés sino también a idiomas como el francés, alemán, entre otros. Esta percepción se debe porque la gran mayoría de titulados y egresados se encuentran desempeñando labores en empresas privadas (para ampliar este aspecto remitirse a la sección X,C,1,a), y el conocimiento de esta herramienta es fundamental para el ejercicio de sus funciones. De la misma manera, según argumentos de los encuestados, el idioma inglés se ha constituido en la mayoría de los casos el requisito fundamental para conseguir una fuente laboral en el sector privado, ya sea para el desempeño como counters, recepcionistas, agentes de viajes, agentes de ventas, guías turísticos, entre otros puestos de contacto directo con el turista¹⁷.

Por lo tanto, el primer elemento para minimizar la brecha ya descrita en el apartado IX, B,1, es mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje del idioma inglés la cual se encuentra incorporada como parte del Pensum del Plan de Estudios 2006, asimismo, encarar convenios para ampliar la oferta para el aprendizaje de idiomas extranjeros como también nativos.

¹⁷ El inglés también es considerado como el principal elemento al momento de seleccionar personal, así lo argumentan los emprendedores de la Carrera de Turismo en el Apartado X, D, 2.

Cuadro 14. Materias del Plan Curricular que deberían fortalecerse

Nº	MATERIAS Y CONTENIDOS	FREC.	%
1	Idiomas Extranjeros	27	34,6
2	Administración y Gestión Pública	9	11,5
3	Marketing/técnicas de venta	6	7,7
4	Elaboración y ejecución de proyectos	6	7,7
5	Contabilidad	5	6,4
6	Hotelería	4	5,1
7	Relaciones públicas	4	5,1
8	Diseño de Productos	4	5,1
9	Economía	3	3,8
10	Geografía Turística	3	3,8
11	Gestión de Políticas	2	2,6
12	Gestión de Calidad	2	2,6
13	Técnicas de Guiaje en Turismo	2	2,6
14	Informática Aplicada al Turismo	1	1,3
TOTAL		78	100,0

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados de la encuesta aplicada a titulados y egresados de Turismo.

En una segunda posición, con el 11,5% se encuentra la sugerencia de mejorar las materias de Administración Turística y Gestión Pública, que en el Plan de Estudios 1999 se denominaba Administración Turística III y en el Plan de Estudios 2006 se encuentra parcialmente en Gestión de Políticas Turísticas Públicas. Esto se debe a que existe otro porcentaje significativo de titulados y egresados que se encuentran desempeñando labores en entidades públicas como ser el Viceministerio de Turismo, Unidad de Turismo del Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, Dirección de Promoción Turística del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, entre otros. Los conocimientos que son sugeridos son sistemas de contratación, adquisición de Bienes y Servicios, elaboración de proyectos de carácter público, sistemas públicos de control, procedimientos, entre otros enmarcados en la gestión pública.

En tercera y cuarto lugar con el 7,7% se sugiere mejorar los contenidos de formulación de proyectos turísticos y Marketing Turístico. El primero aplicando contenidos como elaboración de proyectos de orden público o para

consultorías turísticas, y en el caso de Marketing, incorporando estrategias efectivas de ventas en turismo y la aplicación del Marketing on-line.

En menor grado se sugiere mejorar las materias de contabilidad, hotelería, relaciones públicas, diseño de productos, Economía Turística, Gestión de Políticas, Gestión de la Calidad, Técnicas de Guiaje en Turismo e Informática aplicada al Turismo.

Los comentarios se encuentran expuestos de manera inextensa en el *Anexo 6*.

b) Conocimientos o áreas de formación que deberían incluirse al Plan Curricular

En esta pregunta participaron 48 titulados y egresados, de los cuales en un 40% considera que las materias y contenidos que deberían incorporarse al plan curricular para mejorar la formación profesional son los cursos relacionados con la venta y reservas de servicios turísticos como los GDS's Sabre, Amadeus. De la misma manera, el boletaje aéreo es considerado muy importante para el ejercicio profesional. Nuevamente estos resultados resaltan la predominancia de profesionales y egresados que se encuentran insertados en las Empresas de Viajes y Turismo, así también las líneas aéreas (*Véase apartado X,C*).

Cuadro 15. Materias que deberían incorporarse al Plan Curricular

Nº	MATERIAS A INCORPORARSE	FREC.	%
1	Boletaje, Manejo de GDS's (Amadeus, Sabre, Fidelius)	17	40,5
2	Turismo Comunitario	5	11,9
3	Otros	5	11,9
4	Empendedurismo/Planes de Negocios	4	9,5
5	Atención al Cliente	3	7,1
6	Manejo de Conflictos	2	4,8
7	Orientación Laboral	2	4,8
8	Alimentos y Bebidas	2	4,8
9	Turismo Sostenible	1	2,4
10	Diseño Gráfico	1	2,4
TOTAL		42	100

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados de la encuesta aplicada a titulados y egresados de Turismo.

De la misma manera, los titulados y egresados de turismo consideran que deberían incorporarse materias como Turismo Comunitario (11,9 %), emprendedurismo (9,5 %), Atención al Cliente (7,1 %) Manejo de Conflictos (4,8 %), Orientación laboral (4,8 %), Alimentos y Bebidas (4,8 %), Turismo Sostenible (2,4 %) y Diseño Gráfico (12,4) respectivamente.

Al respecto, de la opinión de los que se encuentran inmersos en el mercado, cabe indicar que la mayoría de las sugerencias ya fueron atendidas en el III Congreso Interno de la Carrera de Turismo, en la re-diseño de su nueva malla curricular, ya en la misma se lograron incorporar materias tales como *Turismo Sustentable*, *Emprendedurismo en Turismo*, *Gestión del Turismo Rural*, entre otros. Inclusive se puede apreciar la formación en boletaje y GDS's en las prácticas supervisadas I, y el tema de alimentos y bebidas en la práctica supervisada IV, así se puede apreciar en el *anexo 7*.

En conclusión se puede confirmar que el Congreso Interno a través de sus estudios tanto estudiantiles como docentes, lograron conocer y atender los requerimientos y sugerencias que dan los profesionales titulados y egresados de la Carrera, para de esta manera minimizar la brecha de calidad entre formación y el mercado laboral en el mediano y largo plazo.

c) Principales falencias que tiene la Carrera de Turismo en la Formación

Otro aspecto de importancia para minimizar la brecha entre formación y mercado laboral, es conocer la percepción de los titulados y egresados respecto a los debilidades que tiene la Carrera en cuanto a la formación de profesionales, y al respecto, se lograron identificar varios problemas expresados de diferente manera, pero que fueron asociadas en 8 grupos o categorías para simplificar su explicación. Estas categorías se encuentran mencionadas en el *gráfico 16* de acuerdo a importancia y los comentarios sobre las problemáticas están en inextenso en el *anexo 6*.

Cuadro 16. Materias que deberían incorporarse al Plan Curricular

PROBLEMAS IDENTIFICADOS	FREC.	%
Formación extremadamente teórica	33	35,5
Insuficiencia de Convenios interinstitucionales (pasantías)	18	19,4
Docentes sin experiencia en el mercado laboral turístico / No Actualizados	13	14,0
La formación no especializada	12	12,9
Los contenidos de las materias no se encuentran actualizados a la realidad turística actual	10	10,8
No existen cursos de Post Grado	3	3,2
Los viajes académicos no son productivos	3	3,2
Insuficiencia de ambientes y equipos en aulas	1	1,1
TOTAL	93	100

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados de la encuesta aplicada a titulados y egresados de Turismo.

La mayoría de los comentarios que representan el 35,5 % del total, se encuentran referidas a que el principal problema de la formación profesional de la Carrera de Turismo es su carácter teórico y con poca práctica, es decir, que deberían darse mayor énfasis en incorporar las actividades que impliquen la aplicación de conocimientos teóricos a la realidad específica del turismo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Si bien, en los dos últimos dos años se ha logrado equipar la carrera con cerca de 20 equipos de computación, internet, salas con pizarras inteligentes, red inalámbrica wi-fi, entre otros, estas son insuficientes para una población de más de 500 estudiantes regulares que asisten a clases normalmente, y de acuerdo a la percepción de los encuestados debería dotarse de mayores espacios para generar las prácticas como ser laboratorios como: simulacro de recepción de hotel y habitaciones para la práctica del atención al cliente, housekeeping; mesas, sillas y vajillería para la practica de la etiqueta y protocolo; un laboratorio computarizado con amplia capacidad para la aplicación de software útil para proyectos, para la realización de mapas, entre muchos otros medios para la aplicación de prácticas supervisadas.

Por otro lado, si bien se ha logrado consolidar la El Emprendimiento de Información y Servicios Turísticos, que cuenta con 6 auxiliares que se encuentran realizando sus prácticas, este brazo operativo debería encarar proyectos para maximizar su capacidad

de generación de prácticas supervisadas en concordancia con las materias del plan curricular, y así, poder minimizar esta falencia identificada.

La segunda falencia identificada (19,4 %), muy estrechamente relacionada con la primera, es la insuficiencia de convenios interinstitucionales (público, privado, comunitario, etc.) para la realización de prácticas pre-profesionales, como las pasantías, trabajos dirigidos, internados rotatorios, etc. El argumento principal que sustenta la brecha entre el mercado y la formación es que el primero, en la mayoría de los casos, exige la experiencia laboral para la contratación en algún puesto de trabajo que podría ser en el ámbito privado, públicos y otros, y en caso de no contar con esta experiencia la dificultad por insertarse al mercado laboral es mayor. Por esa razón, se debería desarrollar políticas de inserción laboral basada en convenios interinstitucionales con miras a que estos cuasi profesionales puedan adquirir experiencia pre-profesional acorde a la especialidad elegida.

La tercera falencia expresada por el 14 % de los encuestados, se encuentra referida al estamento docente que imparte cátedra en la Carrera, afirmando que estos carecen de experiencia laboral en el rubro turístico y por otro lado se encuentran poco actualizados. Siendo que si la formación en este marco no es aplicada y actualizada generará profesionales también sin aplicación y actualización. Esta afirmación, que es de carácter netamente subjetiva, no es un referente absoluto, más bien es una afirmación que debería estar sujeta a evaluación expresa para corroborar o desestimarla.

Como cuarta falencia con el 12,9 %, se encuentra la opinión referente a que la formación en la Carrera no ha alcanzado un nivel de especialización que requiere el mercado, siendo que los contenidos son genéricos y en muchos casos no se adecuan en totalidad a los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos. Esto también se debe a que el plan curricular, ofrece muchas opciones para insertarse en el mercado laboral, así como lo demuestra el perfil profesional y el campo ocupacional del plan de estudios 2013 (*revisar apartado IX, B*) uno puede iniciar actividad laboral en el ámbito público (funcionario técnico, gestor público, proyectista), privado (Establecimientos de hospedaje, Agencias de viajes y turismo, líneas aéreas, etc.), en institución o de manera

independiente (Guía Turístico, Consultor), y más que ser una debilidad es una fortaleza que debe ser enriquecida con políticas de apoyo a la especialización de área de los estudiantes que tengan una alguna inclinación de especialidad como lo demuestra el *gráfico 7, del apartado IX, B,1.*

La quinta problemática identificada (10,8 %) indica que los contenidos de las materias no se encuentran actualizados a la realidad turística actual, es decir a las exigencias que requieren los puestos de trabajo. Este aspecto se encuentra directamente relacionada con las sugerencias que vertieron los encuestados en el punto *IX, B, 2, a y b*, sobre sugerencias de materias que se deberían mejorar y conocimientos que deberían incluirse al plan Curricular. Esto sin embargo, no es suficiente, ya que deberían realizarse talleres participativos de diagnóstico con actores del mercado laboral turístico, de todas las áreas que considera el plan curricular, para relevar las demandas de conocimientos de los puestos de trabajo actuales.

En menor grado, se consideró como problemática la inexistencia de cursos de Post Grado (3,2 %), la realización de viajes no productivos (3,2 %) y la Insuficiencia de ambientes y equipos en aulas (1,1 %)

X. Estructura del Mercado Laboral de Profesionales de Turismo de la U.M.S.A.

En principio habiéndose revisado varios conceptos y definiciones sobre mercado y mercado de trabajo o laboral, se propone como el lineamiento base para abordar los apartados posteriores la siguiente definición que fue adecuada para los fines e intereses de la presente tesis de grado, respetando de sobremanera las variables expuestas en el marco metodológico de este estudio. En ese sentido se entiende lo siguiente:

El mercado Laboral es un espacio físico donde convergen una oferta y una demanda. Se encuentra conformada por las oportunidades de empleo y el conjunto de recursos humanos disponible con necesidades de ocupación laboral. De la interacción de esas variables derivan una serie de consecuencias que determinan las características del mercado en ese momento y su posible evolución.

La demanda y oferta pueden ser entendidas desde dos perspectivas que parecerían contradictorias, por un lado, como lo concibe el ministerio de trabajo de Bolivia en su estudio: Compendio Estadístico del Trabajo N°2, la **demanda laboral** es entendida como el número de trabajadores (fuerza laboral) requeridos por los empleadores y la **oferta laboral** es la persona que ofrece su fuerza laboral para participar en el mercado y potencialmente busca insertarse en el proceso de trabajo (MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL, 2009, pág. 33). Por otro lado, también existen instituciones como la Organización Internacional del Trabajo, que en el documento Panorama laboral 2011 y la Junta de Educación de Andalucía, quienes consideran que la **demanda laboral** como el conjunto de personas que se encuentran en condiciones de trabajar y desean hacerlo, y la **oferta laboral** esta conformada por el conjunto de las ofertas de trabajo existentes en un momento dado. La diferencia entre ambos es que en la primera visión, la fuerza de trabajo se constituye en el elemento de valor a necesitarse u ofertarse, y en caso de la segunda visión es el puesto de trabajo que debe ser ocupado, demandado y ofertado. Para fines de la presente tesis, y en pertinencia a los documentos oficiales nacionales se considerará la primera visión.

Además de la oferta y la demanda, algunos estudios agregan a los **intermediarios** como parte de las variables del mercado laboral, siendo estas entidades como las agencias de

colocación, organizaciones sin ánimo de lucro, organizaciones generadoras de bolsas de trabajo, que tienen el objetivo de facilitar la conexión entre demandantes y oferentes, de manera que el encuentro entre los mismos se produzca de la forma más sencilla, rápida y efectiva (DOOP Consultores, 2006, pág. 9).

En este contexto, el siguiente gráfico resume lo expuesto:

Gráfico 8. Diagrama del Mercado de Laboral o de Trabajo



Fuente: Elaborado por Doop Consultores y modificación propia para fines del presente estudio

En este marco, en los apartados posteriores se conocerá las instituciones público, privadas y otros que generan oportunidades laborales para los profesionales en turismo, para luego aterrizar en los empleos efectivos que se traducen en ocupaciones. Por otro lado se conocerá la oferta laboral de profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo, haciendo énfasis a sus principales características.

En un tercer apartado, se analizarán los resultados sobre la interacción entre la variable oferta y demanda laboral que se traducirá en las condiciones laborales de los profesionales en turismo.

En un cuarto apartado se conocerá la percepción que tienen los profesionales titulados y egresados que lograron emprender negocios turísticos respecto a la situación laboral existente entre los profesionales y los aportes que realizan los mismos para mejorarlas.

A. Demanda Laboral

La demanda laboral es considerada como el número de trabajadores/as (fuerza laboral) requeridos/as por empleador/es conforme a la actividad económica que desempeñan ya sea para aportar en la generación de servicios, bienes o en otros casos, satisfacer una necesidad social; además considerando el salario a pagar por el trabajo, prestaciones sociales, etc. (*MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL, 2009, pág. 33*).

Estas organizaciones que desarrollan actividad económica en el sector del turismo, debido a sus necesidades productivas tienen diferentes categorías y características, además, de la multidisciplinariedad propiedad innata del turismo que generan un abanico de posibilidades para poder desarrollar actividad laboral, ya que puede darse desde una óptica administrativa y de gestión público-privado, como también en un ámbito específico de función laboral que se encuentra acorde al tipo de organización (hotel, agencia de viajes, museo, etc.).

Por esta razón se han identificado tres grupos de demanda laboral, la que nace del sector privado de la economía, la del sector público y la que nace de las organizaciones sin fines de lucro.

En este marco, se exponen los siguientes componentes de estos tres grupos:

Sector privado:

Como ya se pudo apreciar en el apartado *bases teóricas del marco teórico*, el sector empleador estará comprendido por todas las industrias turísticas basadas en la Clasificación Internacional Uniforme de las Actividades Turísticas (CIUAT), las cuales nos proporcionan las actividades características del turismo (*véase página 48*). Sin embargo, debido a las características particulares de nuestro país, esta clasificación internacional será fusionada con las clasificaciones definidas por las leyes en materia de turismo vigente y otras afines como ser: Constitución Política

del Estado, Ley de Promoción y Desarrollo de la Actividad Turística¹⁸ (Ley 2074), Reglamentos de la ley 2074 (Reglamentos de establecimientos de hospedaje, empresas operadoras de turismo, guías de turismo, arrendadoras, restaurantes turísticos), ley de municipio, etc.

Desde el punto de vista de las actividades características del turismo, estas pueden ser:

- Establecimientos de Hospedaje Turístico en todas sus categorías según norma vigente.
- Empresas Operadoras de Turismo Receptivo y de las Empresas de Viajes y Turismo.
- Restaurantes Turísticos y Peñas folklóricas.
- Empresas de Transporte Turístico: Terrestre, Aéreo, lacustre, etc.
- Institutos y Universidades.
- Centros Culturales y establecimientos de esparcimiento: Museos, Centros artesanales, etc.)

Sector Público:

- Gobierno Central: Viceministerio de Turismo.
- Gobierno Autónomo Departamental de La Paz: Unidad de Turismo y Cultura
- Gobierno Autónomo Municipal de La Paz: Dirección de Promoción Turística
- Institutos y Universidades Públicas
- Servicio Nacional de Áreas Protegidas.
- Museos, centros culturales y de recreación.

Otras fuentes de demanda laboral:

- Organizaciones sin fines de lucro.
- Fundaciones.

¹⁸ La Ley 2074 fue derogada con la aprobación de la nueva Ley General de Turismo N° 292, sin embargo los reglamentos operativamente aún se encuentran en vigencia hasta la reglamentación de esta nueva ley que según norma tiene un plazo máximo de 180 a partir de su promulgación.

1. Demanda laboral en el Sector Privado

a) Empresas Operadoras de Turismo y Agencias de Viajes

(1) Empresas Operadoras de Turismo y Agencias de Viajes en Bolivia

Un sector muy importante para la generación de fuentes de trabajo son las empresas dedicadas a la prestación de servicios de asistencia y operación de viajes a visitantes y turistas, que el reglamento boliviano en vigencia lo denomina Empresas Operadoras de Turismo Receptivo y Empresas de Viajes y Turismo.

Al respecto, en Bolivia se han registrado, hasta mayo de la gestión 2012, un total de 767 empresas dedicadas a la prestación de servicios de asistencia de viajes, entre las categorías de agencias de viajes y Turismo (agencias de viajes y turismo, Agencias Mayoristas y representaciones de Empresas de Turismo) y Operadoras de Turismo receptivo en los 8 departamentos del país. De éste, un total 333 que representan el 43,3 % pertenecen al primer grupo y 434 que representan 56,6 % pertenecen al segundo, así se lo puede apreciar en el siguiente gráfico.

Cuadro 17. Empresas dedicadas a la prestación de servicios de asistencia de viajes de Turismo según departamento y categoría (Serie 2012)

AGENCIAS DE VIAJES	La Paz	Potosí	Santa Cruz	Cocha bamba	Tarija	Chuquisaca	Beni	Oruro	Pando	TOTAL	Porcentaje
Agencias de viajes y turismo	117	8	111	68	22	-	7	-	-	333	43,4
Operadoras de Turismo receptivo	166	128	21	37	13	34	22	9	4	434	56,6
TOTAL	283	136	132	105	35	34	29	9	4	767	100
Porcentaje por departamento	36,9	17,7	17,2	13,7	4,6	4,4	3,8	1,2	0,5	100	

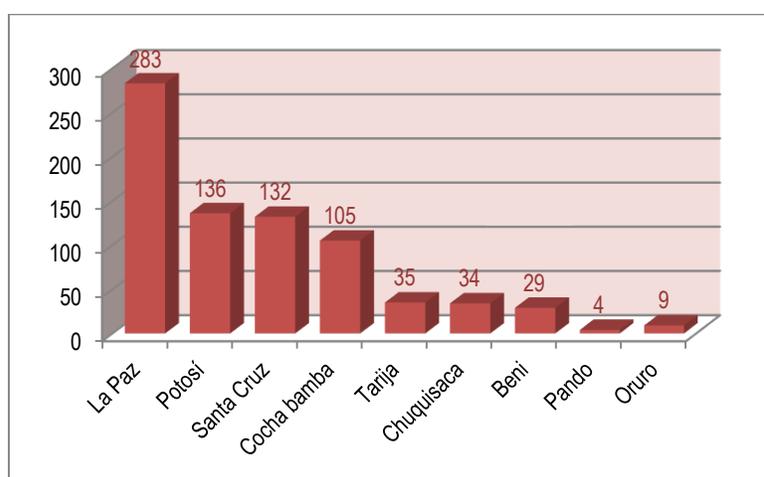
Fuente: Elaboración propia en base al Directorio de Prestadores de Servicios Turísticos

Los dos departamentos con mayor concentración de empresas es La Paz con un total de 283 que representan el 36,9 % del total de empresas, seguida de Potosí y Santa Cruz que cuentan con un 17,2 %, esto responde

directamente porque en estos dos departamentos se encuentran los destinos turísticos más importantes del país como ser el Lago Titicaca (Copacabana, Tiwanaku, etc.), Parque Nacional Madidi, Salar de Uyuni, la Ciudad colonial de Potosí y las Misiones Jesuíticas.

Con un porcentaje de 17,2 % se encuentra el departamento de Santa Cruz, seguido de Cochabamba con el 13,7 %, Tarija con el 4,6 %, Chuquisaca con el 4,4 %, Beni con el 2,8 %, Oruro con el 1,2 % y Pando con el 0,5 %.

Gráfico 9. Empresas dedicadas a la prestación de servicios de asistencia de viajes turísticos según departamento 2012



Fuente: Elaboración propia en base al Directorio de Prestadores de Servicios Turísticos

En general, las Empresas dedicadas a la prestación de servicios de viajes en Bolivia, generan alrededor de 5.369 empleos directos temporada alta, siendo este el primer indicador de oferta laboral de este sector. Es importante aclarar que este dato es solamente referencial para los profesionales en Turismo de la U.M.S.A., debido a que muchos de estos puestos de trabajo se encuentran ocupados por profesionales de otras universidades, institutos e inclusive de otras ramas de la ciencia y personas empíricas.

(2) Empresas Operadoras de Turismo y Agencias de Viajes en La Ciudad de La Paz

El presente estudio tiene como ámbito espacial a la ciudad de La Paz, por lo tanto, una vez expuestos los datos nacionales es imprescindible conocer la distribución de empresas dedicadas a la prestación de servicios asistencia de viajes turísticos específicamente en el área urbana segmentada y agrupada por zonas barriales, bajo el criterio de proximidad o micro clúster. Bajo esa lógica se han identificado las zonas como el Rosario y Belén (calles Sagárnaga, Linarez, Santa Cruz, Illampu y Adyacentes), Zona Central y Norte (Avenida Camacho, Mariscal Santa Cruz, Prado y adyacentes), Sopocachi-San Pedro (Zona de San Pedro, Calles 6 de Agosto, 20 de Octubre y adyacentes), Miraflores y Zona Sur. Esta distribución se puede apreciar en el *cuadro 18* de la siguiente manera:

Cuadro 18. Empresas dedicadas a la prestación de servicios de asistencia de viajes de Turismo en la Ciudad de La Paz, según categoría y zona barrial

CATEGORÍAS	Año	DISTRIBUCIÓN POR ZONAS				
	2010	El Rosario y Belén	Zona Central y Norte	Sopocachi – San Pedro	Miraflores y Villa Copa.	Zona Sur
EMPRESAS OPERADORAS DE TURISMO RECEPTIVO (*)	154	88	37	13	2	14
EMPRESAS DE VIAJES Y TURISMO	116	18	64	20	5	15
Agencias de Viajes y Turismo	104	18	59	17	5	11
Agencias Mayoristas de Turismo	12	0	5	3	0	4
Total empresas	279	106	101	33	7	29

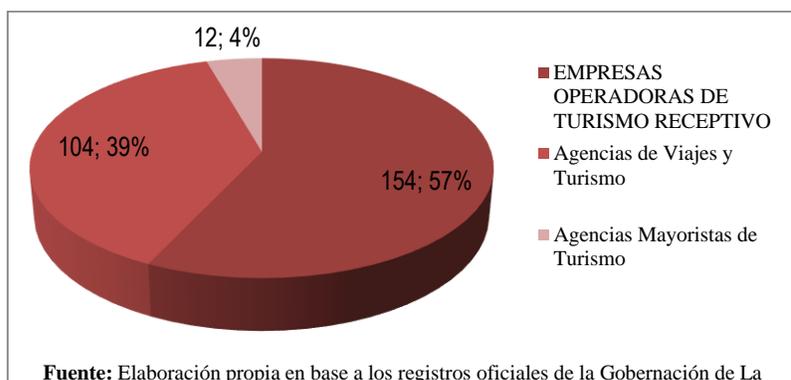
Fuente: Elaboración propia en base al Registro de la Unidad de Promoción de Turismo y Cultura de la Gobernación de La Paz, 2010.

(*) Las empresas operadoras que a la vez desempeñan tareas como agencias de viajes, figuran como agencias operadoras.

En general, en la ciudad de La Paz existen 279 Empresas de Viajes y Turismo, los cuales generan alrededor de un total de 1.535 empleos directos permanentes y en temporada alta (Julio – Diciembre) puede generar adicionalmente hasta 1.171 puestos de trabajo eventuales. El promedio de generación de empleos es de 5,5 empleados por empresa, y en temporada alta es de 9,7 empleados. Este dato se constituye el primer referente para conocer la demanda laboral que exige este sector del turismo, sin embargo, se debe aclarar que se deben realizar otros estudios para llegar a profundizar los tipos de puestos de trabajo que tiene cada uno, ya que el número general no

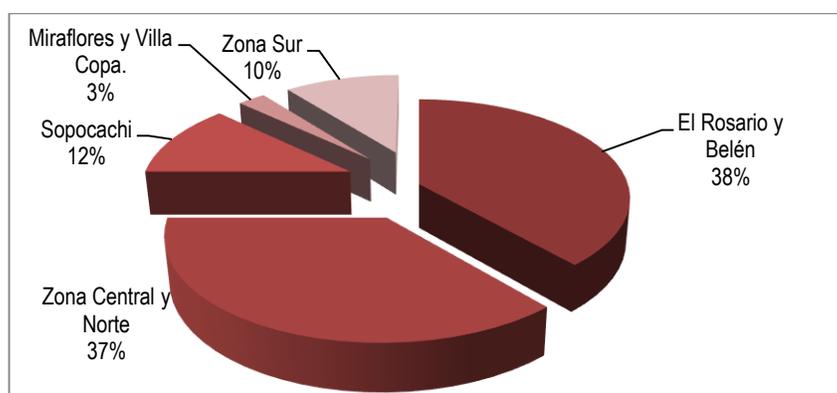
especifica ni diferencia entre cargos de alta gerencia, administrativos, ni operativos, ni de contacto.

Gráfico 10. Empresas dedicadas a la prestación de servicios de asistencia de viajes turísticos de la Ciudad de La Paz, según Categoría



A continuación se mostrará de manera gráfica, la distribución de Empresas de Viajes y Turismo de acuerdo categoría otorgada por el Reglamento específico aprobado bajo Resolución Ministerial 133/01, de tal manera que se pueda conocer los micro clústeres de la Ciudad de La Paz y algunas características de los mismo. De esa manera se expone lo siguiente:

Gráfico 11. Distribución de Empresas Operadoras de Turismo Receptivo y Empresas de Viajes y Turismo en la Ciudad de La Paz, según zonas barriales

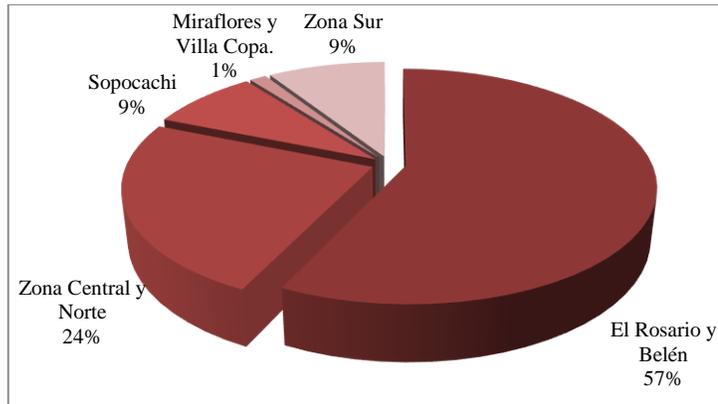


Fuente: Elaboración propia en base a los registros oficiales de la Gobernación de La Paz

En el gráfico 11 se puede apreciar que existe la mayor concentración de empresas relacionadas con la organización de los viajes se encuentra en la zona del Rosario y Belén, consideradas las principales calles turísticas de la Ciudad, ya que en esta se encuentra la populosa calle Sagárnaga, Linares, Illampu, Santa

Cruz y otros próximos. Como segunda zona de importancia se encuentra la zona central y Norte, las cuales se encuentran comprendidas por la Avenida Mariscal Santacruz, Avenida Camacho, El Prado, entre otros cercanos.

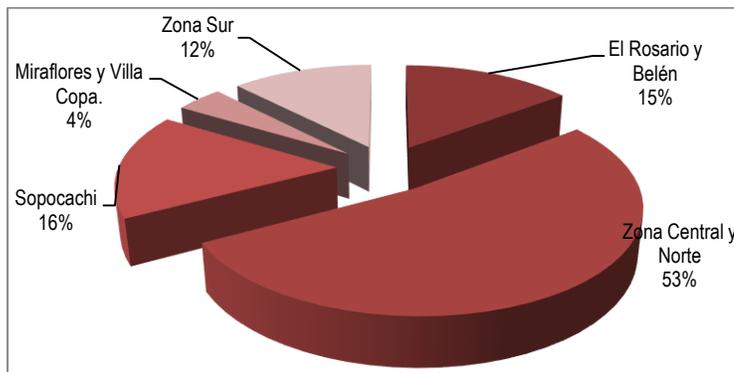
Gráfico 12. Distribución de Empresas Operadoras de Turismo Receptivo y de la Ciudad de La Paz, según zonas barriales



Fuente: Elaboración propia en base a los registros oficiales de la Gobernación de La Paz

Considerando únicamente la ubicación de las Empresas Operadoras de Turismo Receptivo, se puede apreciar en el *gráfico 12* que la gran mayoría de ellas se encuentran en la zona del Rosario (57 %), seguido de la Zona Central y Norte.

Gráfico 13. Distribución de Empresas de Viajes y Turismo de la Ciudad de La Paz, según zonas barriales



Fuente: Elaboración propia en base a los registros oficiales de la Gobernación de La Paz

En cuanto a la distribución de Empresas de Viajes y Turismo de la Ciudad de La Paz se puede apreciar que existe una mayor concentración de Empresas en la Zona Central y Norte con el 53 %, seguido de la Zona de Sopocachi las cuales la comprenden la Av. 6 de Agosto, 20 de Octubre, Alrededores de la Plaza Abaroa, España, entre otros adyacentes.

En síntesis, como se pudo apreciar en el gráfico 12 y 13 las empresas han logrado identificar las potencialidades que tiene cada zona de acuerdo a sus características. Estas se convierten en un importante elemento al momento de iniciar un negocio ya que estar ubicado en una zona donde se encuentran las principales calles como la Sagárnaga y Linares, la cual atrae a gran cantidad de visitantes genera un flujo importante que podría ser aprovechada por las empresas Operadoras de Turismo. Por otro lado, Estar ubicado en Zonas Central y Norte, son ideales para las Agencias de Viajes las cuales en gran mayoría ofertan paquetes emisivos a la población paceña, boliviana y a extranjeros, ya que estas se encuentran en las principales avenidas de carácter comercial de la ciudad.

b) Establecimientos de Hospedaje

(1) Establecimientos de Hospedaje en Bolivia

Otro sector muy importante para la generación de demanda laboral es el sector hotelero, el cual según reglamento específico¹⁹, en su artículo 4 reconoce 9 categorías. Según el Directorio de Empresas Turísticas del Viceministerio de Turismo, se han registrado hasta mayo del 2012 alrededor de 1.412 establecimientos en todo el país, tanto en área urbana como en el área rural.

Así como se lo puede apreciar en el cuadro el 40,5 % del total de los establecimientos corresponde a la categoría de Alojamientos, los cuales casi en su generalidad son organizaciones de estructura pequeña. Por otro lado se encuentran los hoteles con el 23,5 %, seguido de las residenciales con el 16,2 %, Hostales con el 15,6, entre otros 6,7 %.

¹⁹ Reglamento de Establecimientos de Hospedaje Turísticos de Bolivia, aprobado según Resolución Ministerial N° 185/01, el 11 de octubre del 2001.

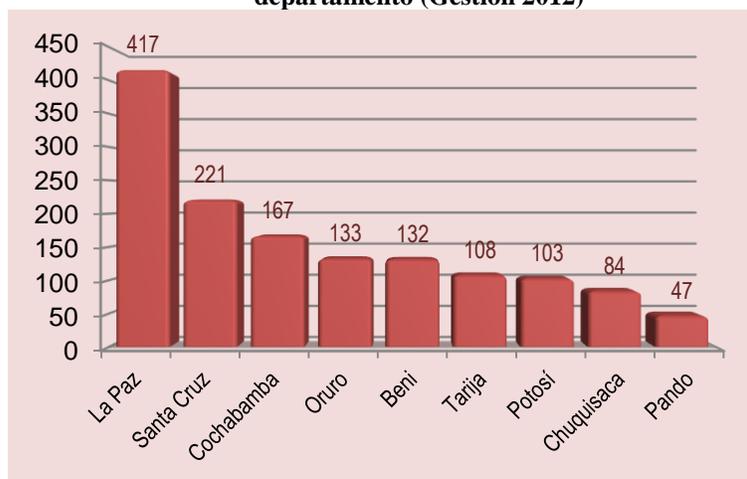
Cuadro 19. Distribución de Establecimientos de Hospedaje Turísticos según categoría y departamento (Serie 2012)

ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJE	La Paz	Santa Cruz	Cochabamba	Oruro	Beni	Tarija	Potosí	Chuquisaca	Pando	TOTAL	Porcentaje
Hoteles	71	66	55	35	26	27	22	13	17	332	23,5
hotel resort	-	7	1	-	-	-	-	-	-	8	0,6
Hotel suite	-	-	3	-	-	-	-	-	-	3	0,2
Complejo Turístico	-	6	1	-	-	-	-	-	-	7	0,5
Apart Hotel	8	-	7	-	-	-	1	-	1	17	1,2
Hostal	50	1	39	-	19	27	46	35	3	220	15,6
Residenciales	28	47	31	28	42	22	5	8	18	229	16,2
Alojamientos	247	88	57	70	38	28	20	16	8	572	40,5
Casa de huéspedes (casa de campo)	7	4	5	-	4	-	9	12	-	41	2,9
Complementario (Lodge) (Flotel)	6	2	-	-	3	4	-	-	-	15	1,1
TOTAL	417	221	167	133	132	108	103	84	47	1412	100
Porcentaje	29,5	15,7	11,8	9,4	9,3	7,6	7,3	5,9	3,3	100	

Fuente: Elaboración propia en base al Directorio de Empresas Turísticas de Bolivia (SIRETUR – 2012)

En general, Bolivia tiene una capacidad máxima de 22.603 habitaciones y 66.603 camas, para ofrecer a los visitantes durante su estadía en los diferentes destinos, en los 1.412 establecimientos, y estos a su vez requieren la contratación de alrededor de 5.725 personas en los diferentes puestos, desde gerenciales, administrativos y operativos²⁰. Es importante destacar que también es necesario efectuar un estudio adicional para determinar los tipos de puestos de trabajo que se generan a nivel Bolivia, de tal manera que se pueda conocer el sector el nicho específico para profesionales titulados de las Carreras de Turismo e institutos.

²⁰ Estos datos provienen del Anuario Estadístico de Turismo (2010) del Instituto Nacional de Estadísticas y los Registros de la Gobernación del Departamento de La Paz.

Gráfico 14. Distribución de Establecimientos de Hospedaje según departamento (Gestión 2012)

Fuente: Elaboración propia en base al Directorio de Empresas Turísticas de Bolivia (SIRETUR – 2012)

Finalmente, según el *cuadro 14* se puede apreciar que existe una predominancia en la apertura de establecimientos de hospedaje en el Departamento de La Paz ya que cuenta con 417 de ellos que representan un 29,5 % del total de establecimientos de Bolivia, casi duplicando al segundo que es Santa Cruz de la Sierra que se encuentra con un 15,7 % de la cuota. Esta diferencia se produce principalmente porque en el departamento de La Paz, cuenta con más del 50 % de establecimientos hoteleros en la categoría de alojamientos, las cuales como se mencionó anteriormente son estructuras básicas y de poco impacto a nivel laboral.

Posteriormente, es necesario conocer los datos específicos de la ciudad de La Paz.

(2) Establecimientos de Hospedaje en la Ciudad de La Paz

En cuanto a la generación de demanda laboral específicamente en la ciudad de La Paz, al Registro de Establecimientos de Hospedaje de la Gobernación del Departamento de La Paz (2010), se han registrado 270 establecimientos de hospedaje turísticos, de distintas categorías y tipo, tal cual se puede apreciar en el gráfico 15 y cuadro 20.

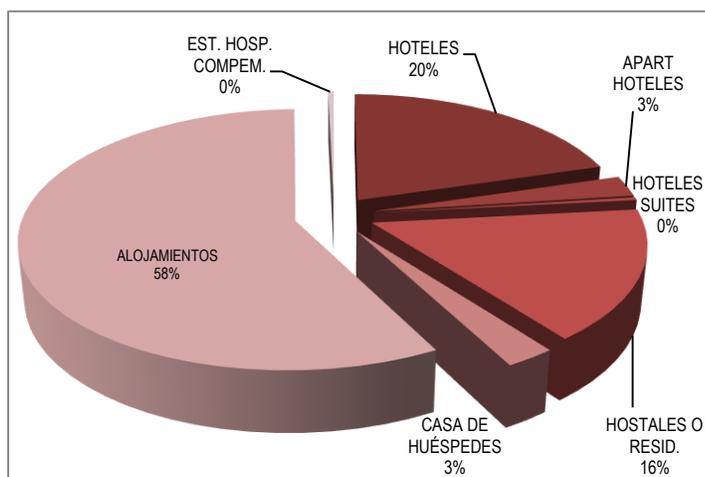
Predomina con un 58 % el tipo Alojamiento en sus clases A y B, seguido de los Hoteles que concentran el 20 % del total de establecimientos de hospedaje, Hostales y residenciales con el 16 %, Casa de Huéspedes y Apart Hoteles con el 3 %.

Estos establecimientos a su vez requieren la contratación de personal para ocupar todos los niveles organizacionales para el cumplimiento de sus objetivos y generar lo beneficios para los empresarios e inversionistas. En líneas posteriores se hará mención sobre el impacto que genera el sector de la hostelería en la creación de empleos directos, dato que se constituirá en el primer referente de demanda laboral.

Cuadro 20. Distribución de Establecimientos de Hospedaje Turísticos según categoría y departamento (Serie 2012)

TIPO Y CATEGORÍA	Año 2010
HOTELES	55
1 estrella	25
2 estrellas	14
3 estrellas	9
4 estrellas	3
5 estrellas	4
APART HOTELES	7
3 estrellas	1
5 estrellas	6
HOTELES SUITES	1
5 estrellas	1
HOSTALES O RESID.	44
1 estrella	15
2 estrellas	14
3 estrellas	13
4 estrellas	1
5 estrellas	1
CASA DE HUÉSPEDES	7
ALOJAMIENTOS	150
Clase B	82
Clase A	73
EST. HOSP. COMPEM.	1
TOTAL EST. HOSP.	270

Gráfico 15. Clasificación de los Establecimientos de Hospedaje de la Ciudad de La Paz (Gestión 2010)



Fuente: Elaboración propia en base al Registro de la Gobernación Departamental de La Paz

De acuerdo al *Cuadro 20*, se puede apreciar que el sector hotelero genera alrededor de 1.689 empleos directos, siendo que el tipo “hoteles” en todas sus categorías (1 a 5 estrellas) genera 887 empleos directos que se constituye en el 53 % de la cuota total de este sector. El tipo de “Alojamientos” es el segundo

grupo de importancia en la generación de empleos directos, ya que genera 294 puestos de trabajo y representa el 17,4 % del total. Los “Hostales y Residenciales” generan 243 empleos directos, abarcando el 14,4 % del total. En menor grado los Apart Hoteles generan 188 empleos abarcando el 11 %. Existen otros tipos que generan empleos pero en menor grado.

Cuadro 21. Generación de empleos del Sector Hotelero en la Ciudad de La Paz, según Categoría (Serie 2010)

Tipo	Cantidad de empresas	Cantidad empleos	% Cuota de participación	Promedio de empleos
Hotel Suite	1	35	2	35
Apart Hoteles	7	188	11,1	27
Hoteles (1 a 5 estrellas)	48	887	52,5	19
Hoteles Resort	1	10	0,6	10
Hostales y residenciales	44	243	14,4	6
Hotel Lodge	2	8	0,5	4
Casa de Huéspedes	8	24	1,4	3
Alojamientos	150	294	17,4	1,96
TOTAL	261	1.689	100	9

Fuente: Elaboración propia en base al Registro de la Gobernación del Departamento de La Paz

En promedio los establecimientos de hospedaje generan 9 empleos por organización, sin embargo, este dato solamente es referencial y no expresa la generalidad de este sector, en virtud de que existe una significativa variación entre el tipo y la categoría de establecimiento, por ejemplo, se pueden apreciar organizaciones que cuentan con 1 persona como también otras que contratan hasta 126 empleados. En el *cuadro 20* se puede apreciar esta diferencia entre la creación de empleos y la cantidad de empresas, siendo los apart hoteles que generan el mayor promedio de 35 empleados generados en los 7 establecimientos existentes a diferencia de los 150 Alojamientos que solamente genera hasta dos empleos en promedio.

En el siguiente gráfico se puede apreciar la relación inversamente proporcional del tipo de establecimiento de hospedaje y los empleos generados por turismo.

Gráfico 16. Comparación entre Cantidad de establecimientos de hospedaje y cantidad de empleos (2010)



Fuente: Elaboración propia en base al Registro de la Gobernación del Departamento de La Paz

En apartados posteriores se conocerá el grado de participación de los Titulados y Egresados de la Carrera de Turismo en este sector, determinando también las condiciones en las que se trabaja y los cargos que ocupan generalmente.

c) **Restaurantes y Peñas Folklóricas**

Otro sector relacionado al Turismo que genera puestos de trabajo son los Restaurantes Turísticos y Peñas Folklóricas, reconocidas y reguladas según Resolución Ministerial 137/01, mismo que otorga a las Unidades Departamentales de Turismo la competencia de Autorizar, Controlar, Inspeccionar a estos establecimientos, así lo describe el artículo 3ro de dicho reglamento.

Al respecto, no se ha encontrado información específica a nivel General de Bolivia, más solamente del Departamento de La Paz. Una limitante para este aspecto se debe a que la mayoría de los restaurantes existentes en el país no realizan el trámite en las Unidades departamentales de turismo ya que con solamente con la realización del trámite de la Licencia de Funcionamiento de Actividad Económica de los Gobiernos Autónomos Municipales estos pueden funcionar legalmente, pero sin tener el denominativo de restaurante turístico.

Por otro lado, se ha recurrido al registro de Restaurantes y Peñas Folklóricas legalmente constituidas en la Unidad Departamental de Turismo y Cultura de La Paz, perteneciente a la Gestión 2010, y se han contabilizado solamente 9 establecimientos que se encuentran en esta categoría en la Ciudad de La Paz, los cuales son los siguientes:

Cuadro 22. Restaurantes y Peñas Turísticas de la Ciudad de La Paz (Serie 2010)

Nº	Nombres
1	El Parnaso
2	Los Escudos
3	Ojo de Agua
4	El Charango
5	Peña Naira
6	Uma Kollo
7	Mongos Button Café
8	Marka Tambo
9	Huari

Fuente: Registro de la Unidad de Turismo y Cultura de la Gobernación de La Paz

Sin lugar a dudas existen muchos más establecimientos de expendio de alimentación y centros de diversión en la Ciudad de La Paz.

d) Transporte Turístico

En este apartado principalmente se hará mención a las líneas aéreas como fuentes de empleo para los profesionales en Turismo, en virtud que son las estructuras más grandes que existen en el país en temas de organización, porque su personal asciende los cientos de personas entre empleados directos e indirectos en diferentes puntos del país inclusive fuera de ella.

Al respecto se ha logrado conocer que en Bolivia 26 líneas aéreas de manera directa e indirecta, con tramos nacionales e internacionales.

Cuadro 23. Líneas aéreas que operan en Bolivia

Nº	Líneas Aéreas
1	Aero California Línea Aérea
2	Aero Taxi Echalar
3	Aerocon Línea aérea
4	Aeroeste srl Línea aérea
5	Aeroflot Línea Aérea
6	Aerolíneas Argentinas Línea aérea
7	Aerolípez Línea Aérea
8	Aeromexico Línea aérea
9	Air France Línea aérea
10	Alitalia Línea aérea
11	All Nipon Airways Línea aérea
12	Amazonas Línea aérea
13	American Airlines Línea aérea
14	AS Línea Aérea
15	Avianca Línea aérea
16	British Midland Línea aérea
17	Cathay Pacific Línea aérea
18	Gol Línea aérea
19	Iberia Línea aérea
20	Lan Chile Línea aérea
21	Lan Línea aérea
22	Save Línea aérea
23	Taca Línea Aérea
24	Transporte Aereo Militar Línea aérea
25	Transportes Aereos Bolivianos
26	Boliviana de Aviación

Fuente: Guía Hotelera de Bolivia (2012)

Del total de las 25, las nacionales como Boliviana de Aviación y Transporte Aéreo Militar son las que tiene un mayor porcentaje de contratación de personal propio del país, ya que las firmas internacionales normalmente contratan personal proveniente de su país.

Por otro lado, otra fuente importante de empleos ligados al transporte son los aeropuertos internacionales del país registrados en el SABSA²¹ (de El Alto, Viru Viru y Jorge Wilsterman), como también los que se encuentran fuera del eje Troncal. En ese sentido se han contabilizado 8 aeropuertos internacionales en todo el país.

²¹ Servicios Aeroportuarios Bolivianos Sociedad Anónima

Cuadro 24. Aeropuertos Internacionales de Bolivia

AEROPUERTOS INTERNACIONALES	Departamento
Aeropuerto Internacional de El Alto	La Paz
Aeropuerto Internacional Viru Viru	Santa Cruz
Aeropuerto Internacional Jorge Wilsterman	Cochabamba
Aeropuerto Internacional Tte. Jorge Henrich	Beni
Aeropuerto Internacional Juana Azurduy de Padilla	Chuquisaca
Aeropuerto Internacional Cap. Anibal Arab Fadul	Pando
Aeropuerto Internacional Oriel Lea Plaza	Tarija
Aeropuerto Internacional de Uyuni	Potosí

Fuente: Guía Hotelera de Bolivia (2012)

Para apreciar el listado completo tanto de aerolíneas que operan en Bolivia según aeropuerto, remitirse al *anexo 8*.

e) Institutos y Universidades

Otras instituciones privadas que generan demanda laboral son las universidades e Institutos de formación a nivel técnico medio y superior en turismo. Y para ello, se ha recurrido a las Guías de Universidades e Institutos Técnicos, Tecnológicos del Estado Plurinacional de Bolivia, encontrando los siguientes datos:

Cuadro 25. Universidades e Institutos de Educación Técnico Superior Según departamento (Gestión 2011)

TIPO	DEPARTAMENTO										TOTAL	%
	La Paz	Santa Cruz	Cochab.	Tarija	Beni	Sucre	Oruro	Pando	Potosí			
Universidades Privadas	9	7	6	2	0	1	1	0	0	26	40	
Institutos Privados (Tec. Medio y Superior)	10	4	14	1	0	5	4	0	1	39	60	
TOTAL	19	11	20	3	0	6	5	0	1	65	100	

Fuente: Elaboración Propia en base a la Guía de Universidades e Institutos del Estado Plurinacional de Bolivia

En Bolivia existen 26 (40 %) centros de formación a nivel licenciatura y 39 (60 %) Institutos Técnicos de Educación Superior en diferentes departamentos, provincias y municipios, es decir que existe una predominancia de los Institutos con relación a las universidades, pero esto es referencial, debido a que la oferta laboral en cada una de ellas es distinta, normalmente las universidades tienen planes anuales o semestrales que van desde los 4 a 5 años de estudios para

obtener el título, lo cual implica intrínsecamente mayor contratación de docentes y personal administrativo para sostener sus programas académicos. Por otro lado, los Institutos dependiendo el grado terminal de estudio, ya sea técnico medio (1 año y medio) o superior (hasta 3 años) contrata menor cantidad de docentes que las universidades, casi en un 50 %.

Es evidente que la formación en turismo es multidisciplinaria, y el grado de contratación de profesionales en turismo puede variar de acuerdo al perfil que contenga cada universidad e instituto, para ello será importante revisar las menciones o títulos de cada una de ellas (revisar el *anexo 2*).

En cuanto a los datos obtenidos en la ciudad de La Paz, se ha logrado conocer que las universidades privadas generan alrededor de 135 empleos en docencia, siendo un promedio de 15 docentes por universidad. Tal es el caso de dos de las Universidades Privadas más importantes de La Paz como lo son la Universidad de Valle y la Universidad Católica Boliviana. La primera, con 49 materias como parte de su malla curricular contrata quince docentes que en algunos casos son de exclusividad de formación en turismo y otro porcentaje docentes de apoyo de otras carreras de la misma universidad. El segundo, la Universidad Católica, con 42 materias dentro de su plan de estudios cuenta con 15 docentes bajo la misma lógica que la Univalle. Se puede conocer los planes curriculares y datos adicionales de las universidades privadas en el *anexo 2*.

En cuanto a los Institutos técnicos privados en formación turística cuenta con 8 docentes en promedio, generando alrededor de 80 fuentes laborales en este sector, las cuales podrían ser cubiertas por profesionales titulados en turismo u otros con especialidad en turismo.

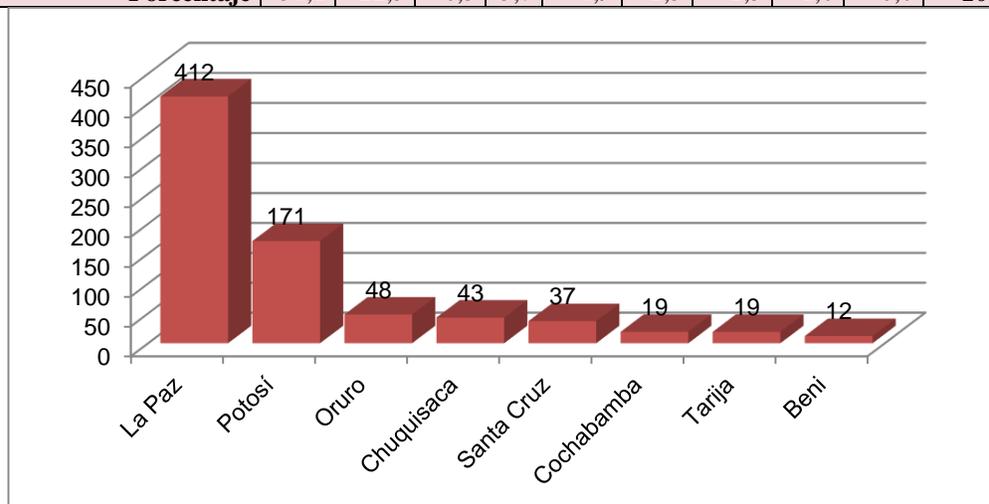
En conclusión, las universidades e institutos privados generan una demanda laboral de alrededor de 215 empleos en el tema de docencia, dato que podría ser desagregado para conocer específicamente en las materias en las cuales podrían trabajar los profesionales de Turismo en el marco de la malla curricular de cada una de ellas.

f) Guías Turísticos

La Paz concentra el 54,1 % de los guías turísticos del país, en términos absolutos asciende a 412 de diferentes especialidades. En segunda posición se encuentran los guías turísticos en el departamento de Potosí, debido a que en ese departamento se encuentra el Destino Turístico Desiertos Blancos Lagunas de Colores, que recibe a más de 80.000 visitantes al año.

Cuadro 26. Distribución de los Guías Turísticos según departamento

GUÍAS TURÍSTICOS	La Paz	Potosí	Oruro	Chuquisaca	Santa Cruz	Cochabamba	Tarija	Beni	Pando	TOTAL
TOTAL	412	171	48	43	37	19	19	12	-	761
Porcentaje	54,1	22,5	6,3	5,7	4,9	2,5	2,5	1,6	0,0	100



Fuente: Elaboración propia en base al Directorio de Empresas Turísticas de Bolivia (SIRETUR – 2012)

2. Demanda laboral en el Sector Público

La demanda laboral generada desde el sector público tiene características muy diferentes que las privadas, ya que en esta existe todo un marco normativo que regula desde las contrataciones de personal, hasta las funciones que debe desarrollar en cada puesto de trabajo, asimismo existen niveles claramente establecidos en los cuales debe trabajar o cumplir funciones. Por ejemplo, la Nueva Constitución Política del Estado, La Ley Marco de Autonomías, La Ley de Organización del

Poder Ejecutivo y los reglamentos específicos en materia de Turismo asignan competencias por niveles administrativos como ser: Gobierno Central, Gobiernos Autónomos departamentales y Gobiernos Municipales entre otros entre desconcentrados administrativamente.

De esa manera, en los siguientes apartados se conocerá las demandas laborales generadas en los niveles mencionados.

a) Gobierno Central

El ente rector nacional competente en materia de turismo es el Ministerio de Comercio Exterior e Inversión, que ejecutará sus acciones a través del Viceministerio de Turismo, así lo expresa en artículo 6 de la Ley específica en materia²² (*LEY 2074, 2001*). Esta ley tiene una vigencia de 11 años, y en la actualidad se ajustó a la nueva realidad turística, por esa razón en ente rector en la actualidad es el Ministerio de Culturas.

El Viceministerio de Turismo cuenta con 28 puestos de trabajo, en diferentes niveles ejecutivos, administrativos, técnicos y de apoyo, entre estos están los siguientes:

Cuadro 27. Puestos de trabajo requeridos en el Ministerio de Culturas y Viceministerio de Turismo de Bolivia, según cargo

Dependencia	Unidad Específica	Cargo	Cant.
MINISTERIO DE CULTURAS	Viceministerio de Turismo	Viceministro de Turismo	1
MINISTERIO DE CULTURAS	Viceministerio de Turismo	Director General de Control a la Actividad Turística	1
VICEMINISTERIO DE TURISMO	Dirección de Control a la Actividad Turística	Jefe de Unidad de Servicios Turísticos	1
DIRECCIÓN DE CONTROL A LA CALIDAD TURÍSTICA	Unidad de Servicios Turísticos	Técnico de Control de Calidad	1
DIRECCIÓN DE CONTROL A LA ACTIVIDAD TURÍSTICA	Unidad de Servicios Turísticos	Responsable de Estadísticas	1
DIRECCIÓN DE CONTROL A LA ACTIVIDAD TURÍSTICA	Unidad de Servicios Turísticos	Responsable de la Información Turística	1
DIRECCIÓN DE CONTROL A LA ACTIVIDAD TURÍSTICA	Unidad de Servicios Turísticos	Asistente Administrativo	1
VICEMINISTERIO DE TURISMO	Dirección de Control a la Actividad Turística	Jefe Unidad de Control y Regulación	1
DIRECCIÓN DE CONTROL A LA ACTIVIDAD TURÍSTICA	Unidad de Control y Regulación	Gestión Interinstitucional	1

²² En base al nuevo marco normativo Ley N° 292, Ley General de Turismo “Bolivia te Espera” en su artículo 24 del Capítulo VI, se establece como autoridad competente al Ministerio de Culturas, a través del Viceministerio de Turismo.

DIRECCIÓN DE CONTROL A LA ACTIVIDAD TURÍSTICA	Unidad de Control y Regulación	Responsable de Normativa Turística	1
DIRECCIÓN DE CONTROL A LA ACTIVIDAD TURÍSTICA	Unidad de Control y Regulación	Técnico de Evaluación de Proyectos Turísticos	1
MINISTERIO DE CULTURAS	Viceministerio de Turismo	Directora General de Turismo	1
VICEMINISTERIO DE TURISMO	Dirección General de Turismo	Jefe Unidad de Turismo Comunitario	1
DIRECCIÓN GENERAL DE TURISMO	Unidad de Turismo Comunitario	Profesional de Planificación y Monitoreo	1
DIRECCIÓN GENERAL DE TURISMO	Unidad de Turismo Comunitario	Coordinador Departamental y Municipal	1
VICEMINISTERIO DE TURISMO	Dirección General de Turismo	Jefe de Unidad de Promoción Turística	1
DIRECCIÓN GENERAL DE TURISMO	Unidad de Promoción Turística	Responsable Mercados Internacionales	1
DIRECCIÓN GENERAL DE TURISMO	Unidad de Promoción Turística	Responsable Mercados Nacionales	1
DIRECCIÓN GENERAL DE TURISMO	Unidad de Promoción Turística	Técnico de Políticas	1
VICEMINISTERIO DE TURISMO	Despacho	Enlace Administrativo	1
DIRECCIÓN DE CONTROL A LA ACTIVIDAD TURÍSTICA		Asistente Administrativo	1
VICEMINISTERIO DE TURISMO	Despacho	Secretaria	1
VICEMINISTERIO DE TURISMO	Despacho	Técnico administrativo	1
DIRECCIÓN GENERAL DE TURISMO		Secretaria	1
VICEMINISTERIO DE TURISMO		Asistente Administrativo Despacho	1
MINISTERIO DE CULTURAS		Director General Ejecutivo conoce Bolivia	1
DIRECCIÓN GENERAL DE TURISMO		Asistente Administrativo	1
VICEMINISTERIO DE TURISMO		chofer - mensajero Despacho	1

Fuente: Lista de Personal Viceministerio de Turismo (www.bolia.travel)

Bajo este listado existen 8 cargos ejecutivos, 11 administrativos, 4 técnicos y 5 de apoyo, de los cuales 23 son se encuentran se relacionan directamente con la formación en Turismo. Sin embargo, y nuevamente llamando a la lógica de la profesión multidisciplinaria, estos puestos de trabajo en la realidad son ocupadas por profesionales de otras áreas.

En apartados posteriores se podrá apreciar el grado de participación de los profesionales Titulados y Egresados de la Carrera de Turismo en el Ente Rector como lo es el Viceministerio de Turismo.

b) Gobierno Autónomo Departamental de La Paz

Según la Ley 2074 de Promoción y Desarrollo de la Actividad Turística en Bolivia, también se asignan competencias a otros órganos además del Viceministerio, es así que el artículo 9, Título III de dicha ley, indica que las Prefecturas ahora Gobernaciones de Cada departamento son los encargados de

ejecutar y administrar programas y proyectos de promoción y desarrollo turístico emanadas por el ente rector en estrecha coordinación con los Gobiernos Municipales²³ (LEY 2074, 2001).

Estas tareas requieren la contratación de personal calificado y profesional para llevarlos a cabo, es así, que el Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, actualmente asigna 4 ítems para cumplir todas las competencias y funciones administrativas que se requiere en la Dirección de Turismo y Cultura dependiente de la Secretaría Departamental de Desarrollo Económico y Transformación Industrial²⁴. Los ítems y cargos son los siguientes:

Cuadro 28. Puestos de trabajo requeridos en la Dirección de Cultura y Turismo de la Gobernación de Departamento La Paz

Ítem	Denominación del Cargo	Puesto
284	Director	Director de Turismo y Cultura
285	Profesional II Unidad de Turismo	Encargado de Promoción Turística
286	Profesional II Unidad de Turismo	Encargado de Certificaciones a Operadores Turísticos
287	Administrativo I	Secretaría
339	Profesional II Unidad de Cultura	Encargado de Patrimonio Cultural
340	Profesional II Unidad de Cultura	Encargado de Rescate y Fortalecimiento Cultural

Fuente: Gobierno Autónomo Departamental de La Paz

Adicionalmente, existen otros dos cargos que deben cumplir con las funciones otorgadas por La Constitución Política del Estado, Ministerio de Culturas y las normativas referentes al patrimonio cultural, por lo cual no serán tomadas en cuenta en el presente estudio. Por otro lado, existen otras demandas laborales producidas por las consultorías en línea que ejecuta el Gobierno Autónomo Departamental de La Paz, es así que actualmente existen dos personas encargadas de proyectos turísticos en las provincias del departamento.

En conclusión, existen 4 ítems permanentes a los cuales los profesionales podrían trabajar, sin embargo, la gobernación se ha caracterizado por cubrir sus ítem en función a los aparatos políticos enlazados a esta institución.

²³ Esta disposición, con la aprobación de la nueva ley de Turismo y la Ley Marco de Autonomías, adquiere mayores competencias basadas en el nuevo contexto de la política nacional de Turismo y la Nueva Constitución Política del Estado.

²⁴ Hasta inicios del 2012, la Dirección de Turismo y Cultura Unidad de Turismo tenía exclusividad en el tema Turístico, ya que era denominada Dirección de Turismo, ahora degradada al nivel de Unidad de Turismo ejerce las mismas funciones que cuando era dirección.

c) Gobierno Autónomo Municipal de La Paz

La Dirección de Promoción Turística, dependiente de la Oficialía Mayor de Promoción Económica, encargada de promover y promocionar los recursos turísticos en su jurisdicción territorial, ejecutando las acciones y programas acordes con los objetivos y estrategias que formule el Viceministerio de Turismo (*Artículo 8, Título III, LEY 2074, 2001*), cuenta con 22 personas.

Cuadro 29. Puestos de trabajo existentes en la Dirección de Promoción Turística GAMLP

ÍTEMS	Cant. Funcionarios públicos
Directora de Turismo	1
Unidad de Gestión Turística	16
Unidad de Infraestructura y Equipamiento Turístico	5

Fuente: Gobierno Autónomo Municipal de La Paz

La Dirección de Promoción Turística cuenta con cerca del 90 % de profesionales provenientes de Carreras de Turismo del País tanto públicas como privadas.

d) Institutos y Universidades Públicas

Sin lugar a dudas existe una fuente importante de demanda laboral especializada en los institutos de educación técnico superior y medio, como también en las Universidades Públicas encargadas de formar profesionales en turismo en todo el país. Para conocer la demanda laboral de este sector se recurrirá únicamente a la contabilización de los mismos, es de esa manera que hasta finales de la gestión 2011 se han logrado identificar 33 Universidades e Institutos de formación especializada en Turismo.

Las Carreras de Turismo a Nivel Licenciatura de las Universidades Públicas representan únicamente el 33,3% y las de formación a nivel Técnico Superior (T.S.) 2%, del total en toda Bolivia. Existe una mayor participación por parte de los institutos públicos y de convenio a nivel Técnico Superior.

Cuadro 30. Universidades e institutos públicos de educación superior según departamento y nivel de formación

NIVEL	DEPARTAMENTO									TOTAL	%
	La Paz	Santa Cruz	Cochab.	Tarija	Beni	Sucre	Oruro	Potosí			
Universidades - Licenciatura	5	2	1	0	1	1	0	1		11	33,3
Universidades - T.S.	0	0	0	1	1	0	0	0		2	6,06
Institutos Públicos y de Convenio - T.S.	4	0	6	2	1	1	2	4		20	60,6
TOTALES	9	2	7	3	3	2	2	5		33	100
%	27,3	6,1	21,2	9,1	9,1	6,1	6,1	15,2		100,0	

Fuente: Elaboración Propia en base a la Guía de Universidades e Institutos del Estado Plurinacional de Bolivia

Evidentemente, el Departamento de La Paz es el líder en cuanto a formación de recursos humanos especializados en Turismo, ya que el departamento abarca el 27,3 % de la oferta formativa del país.

En el Caso de las Universidades del Departamento de La Paz, es de importancia destacar la participación de la Carrera de Turismo de la Universidad Mayor de San Andrés que cuenta, además de la unidad académica central en la Ciudad de La Paz, con sedes provinciales en los municipios de Chulumani, Copacabana y San Buena Ventura. Los planes de Estudios de estas 4 unidades académicas de formación generan demanda laboral de la siguiente manera:

La **Carrera de Turismo U.M.S.A.** Central de la Ciudad de La Paz, con 54 materias en su plan de Estudios (61 incluyendo paralelos) genera 31 fuentes laborales actuales, de los cuales, 19 puestos pertenecen a los docentes titulares con ítems fijos, estos docentes participan en 31 materias. Por otro lado, existen 12 docentes interinos e invitados los cuales participan en 23 materias de las 54 que conforma en plan de estudios. A diferencia de los titulares, los docentes interinos y contratados, posterior postulación y ganar una convocatoria pública o interna para ese cargo, suscriben un contrato con la Universidad por el periodo de un año, pasada la fecha se debe realizar una nueva convocatoria para renovar o ratificar sus docente. En este caso, la demanda laboral real de la Carrera de Turismo de la U.M.S.A., en los cuales podrían participar únicamente los titulados con dos años de antigüedad estaría de entre 12 a 25 puestos laborales (puesto de trabajo y según materia).

En cuanto la demanda laboral de los **programas de desconcentración universitaria de la Carrera de Turismo**, en las Sedes de San Buenaventura, Chulumani y Copacabana, se puede indicar que en todo el programa se han generado hasta la gestión 2011 cerca de 81 puestos de trabajo con una duración mensual debido al carácter modular del plan de estudios de estas unidades desconcentradas. Esos 81 puestos se distribuyeron a cerca de 28 profesionales de la Carrera de Turismo como también profesionales de otras áreas, tal como lo muestra el anexo 11. Anualmente, se requieren de entre a 8 a 10 profesionales para dictar cátedra en estas 3 sedes universitarias.

En conclusión, la Carrera de Turismo de la U.M.S.A. central, como también las sedes universitarias generan una demanda laboral de alrededor de 35 puestos de trabajo que podrían ser ocupados por los profesionales con capacidad de ofertar su fuerza de trabajo y que reúnan las condiciones que la norma universitaria les exige.

e) Servicio Nacional de Áreas Protegidas (SERNAP)

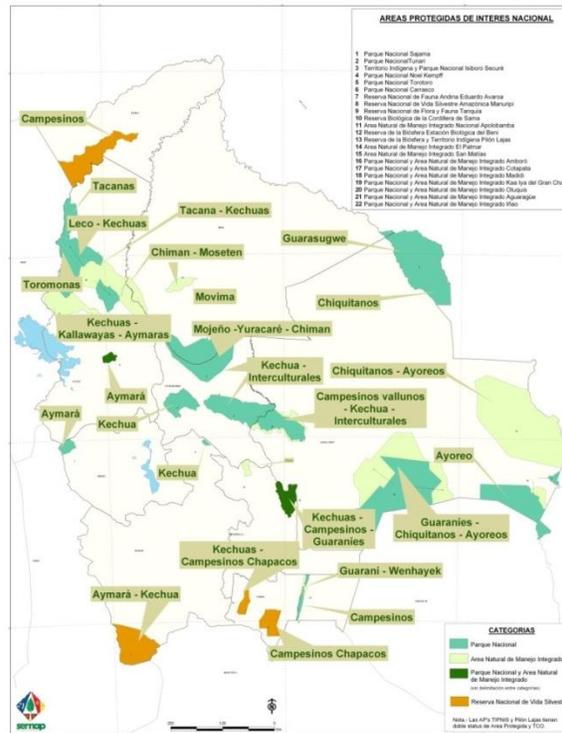
El SERNAP es una entidad desconcentrada del Ministerio de Medio Ambiente y Agua (MMAyA). Depende funcionalmente del Viceministerio de Medio Ambiente, Biodiversidad, Cambios Climáticos y Gestión y Desarrollo Forestal, encargada de conservar el patrimonio natural y cultural de las Áreas Protegidas y su entorno, así también contribuir el Desarrollo económico social sostenible, local, regional y nacional. Una estrategia con relativo equilibrio entre la conservación y el desarrollo económico social, es el turismo, fundamentalmente en las denominadas “áreas protegidas con gente”.

Actualmente el SERNAP cuenta con 22 áreas protegidas en toda Bolivia, la mayoría con vocación turística.

En ese sentido, otro sector que demanda profesionales en Turismo también son las unidades administrativas del Servicio Nacional de Áreas Protegidas, fundamentalmente en aquellas áreas que tienen vocación turística como ser el

Parque Nacional Madidi, Pilón Lajas, Sajama, La Reserva de Fauna Andina Eduardo Abaroa, entre otros que se pueden apreciar en el gráfico 17.

Gráfico 17. Áreas Protegidas de Interés Nacional de Bolivia



Fuente: www.sernap.gob.bo

No conociendo el dato exacto de la demanda laboral de las áreas protegidas, más solamente el dato de la existencia de 22 Áreas Protegidas en todo el país, se deberá realizar estudios adicionales para conocer los conocimientos específicos que requieren las áreas protegidas en cuanto a la formación de profesionales especializados en turismo y conservación del patrimonio natural y cultural. Por otro lado, en apartados posteriores se expondrá el grado de participación de los profesionales titulados de la Carrera de Turismo en las áreas protegidas.

f) Museos, centros culturales y de recreación

Sin lugar a dudas otro sector relacionado a la profesión turística y que genera oportunidades laborales son los museos existentes en Bolivia, ya que en este se puede participar desde en cargos ejecutivos, administrativos, operativos,

técnicos y de contacto con el visitante. Por esa razón, se han contabilizado los museos existentes en el País, llegando a un total de 67 museos de diferentes temáticas, así se lo puede apreciar en el cuadro 31.

La ciudad de La Paz cuenta con 19 museos que representan el 28 % del total del País, inclusive por encima de los 13 museos de Santa Cruz (19 %), los 11 de Chuquisaca (16 %) y 8 Cochabamba (12 %). Esto convierte a la Ciudad de La Paz, en el principal centro de conservación, investigación, comunicación y difusión del patrimonio con fines educativos del país.

Cuadro 31. Listado de Museos de Bolivia

Museos de Beni	1 Museo Ictícola
	2 Museo Chuchini
Museos de Chuquisaca	3 Casa De La Libertad
	4 Museo Santa Clara
	5 Museo Textil Etnográfico Asur
	6 Museo Alfredo Gutierrez Valenzuela
	7 Museo Charcas
	8 Museo Antropológico
	9 Museo De Historia Natural
	10 Museo De Ciencias De La Salud
	11 Museo Catedralicio
	12 Museo Convento De La Recoleta
	13 Museo De Anatomía "Doctor Rodolfo Mendoza"
Museos de Cochabamba	14 Centro De Arte Contemporáneo
	15 Museo "Geraldine De Caballero"
	16 Museo Interactivo De Ciencias
	17 Pinacoteca, Casa De La Cultura
	18 Museo Del Escritor
	19 Museo Regional De Side Side
	20 Museo Regional De Aiquile
	21 Museo De Misque
Museos de la ciudad de La Paz	22 Museo Nacional de Arte
	23 Museo Nacional de Arqueología
	24 Casa Museo Marina Nuñez del Prado
	25 Museo Nacional de Etnografía y Folklore
	26 Museo de Metales Preciosos Precolombinos o Museo del Oro
	27 Museo de Textiles Andinos Bolivianos
	28 Museo Nacional de Historia Natural
	29 Museo Nacional de Arte Sacro de la Catedral
	30 Museo Casa de Murillo
	31 Museo Costumbrista Juan de Vargas
	32 Museo del Litoral Boliviano
	33 Museo Tambo Quirauincha
	34 Museo Kusillo
	35 Museo de Instrumentos Musicales de Bolivia
	36 Museo de la Coca
	37 Museo de Arte Contemporáneo Plaza
	38 Museo Histórico Militar
	39 Museo de la Revolución Nacional
	40 Museo del Deporte Nacional
Museos de Oruro	41 Museo Minero
	42 Museo Nacional "Eduardo Lopez Rivas"
	43 Museo Casa De La Cultura
	44 Museo Mineralógico
Museos de Potosí	45 Casa De La Moneda
	46 Museo Norte De Potosí
	47 Museo Convento De Santa Teresa
	48 Museo San Francisco
	49 Museo Diego Hualloa
	50 Museo "Ricardo Bohorquez"
Museos de Santa Cruz	51 Museo De Arte y Arqueología
	52 Museo "Monseñor Carlos Geniche"
	53 Museo De Historia Regional
	54 Museo Histórico Nacional Teniente General German Busch Becerra
	55 Museo Etnofolklorico
	56 Museo De Platería De La Catedral
	57 Museo Noel Keoff Mercado
	58 Museo Y Archivo Histórico
	59 Museo Etnofolklorico Municipal
	60 Museo Arqueológico Samaipata
	61 Museo Arqueológico Saipina
	62 Museo Folklorico Chiquitano
	63 Museo "Oswaldo Veraara"
Museos de Tarija	64 Museo San Francisco
	65 Museo Paleontológico
	66 Casa Dorada
	67 Casa Jose Eustaquio Mendez

Fuente: Viceministerio de Desarrollo de las Culturas

En conclusión, La ciudad de La Paz tiene una demanda laboral importante en los museos, los cuales requieren un nivel de especialidad en el tema de la conservación, catalogación y restauración del patrimonio natural y cultural de exhibición.

3. Otras fuentes de Demanda laboral

a) Organizaciones No Gubernamentales

Dentro del campo laboral de los profesionales en Turismo también se encuentran las Instituciones de Cooperación, tanto nacional como también internacional, como las Organizaciones No Gubernamentales. Es así, que para conocer este sector se recurrió a un documento publicado por la ONG Jica, bajo el título: Directorio de ONGs que trabajan en Bolivia. Al respecto, se han registrado 128 organizaciones que trabajan en los diferentes departamentos, así como se lo puede apreciar en el *cuadro 32*:

Cuadro 32. Sede Institucional de ONGs según departamento. Universo 128 ONGs locales

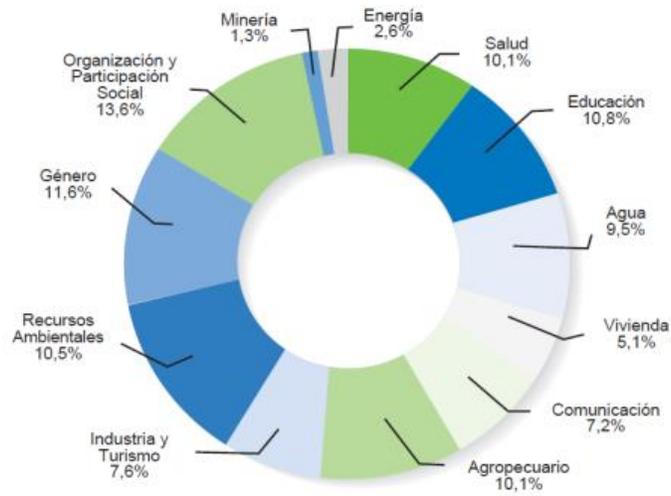
DEPARTAMENTO	ONG NACIONAL		ONG INTERNACIONAL		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
BENI	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
CHUQUISACA	8	6,3%	0	0,0%	8	6,3%
COCHABAMBA	27	21,3%	4	3,1%	31	24,1%
LA PAZ	42	33,1%	19	15,0%	61	48,1%
ORURO	1	0,8%	0	0,0%	1	0,8%
PANDO	1	0,8%	0	0,0%	1	0,8%
POTOSI	1	0,8%	0	0,0%	1	0,8%
SANTA CRUZ	15	11,8%	3	2,4%	18	14,2%
TARIJA	6	4,7%	0	0,0%	6	4,7%

Fuente: NGO Jica

Evidentemente, la mayor concentración física de las ONGs se da en el departamento de La Paz, donde un 48,1% ha instalado su sede institucional. Este fenómeno, tal vez responde a la necesidad de facilitar el acercamiento con entidades públicas y privadas, que por la condición de sede de gobierno, la ciudad de La Paz congrega a diversos poderes del Estado, entidades públicas, embajadas, agencias de cooperación, etc. Esto no implica afirmar que exista una relación directa, ya que existen importante concentración de ONGs en otros

departamentos, 24,1% Cochabamba y 14,2% Santa Cruz. Por otro lado, resalta fuertemente la inclinación de las ONGs internacionales por establecer su sede institucional en el eje central de La Paz-Cochabamba-Santa Cruz (*NGO Jica, 2007, pág. 27*).

Gráfico 18. Área temática de las ONGs, Universo 128 ONGs locales, 765 respuestas múltiples



Fuente: NGO Jica

De acuerdo al gráfico 19, existen diversas áreas temáticas de intervención de las organizaciones, siendo que se ocupan principalmente del área de organización y participación social que representa el 13,6 % de las ONGs inscritas en la base de datos, abocándose principalmente a temas específicos como: fortalecimiento institucional (prefecturas, municipios, OTBs, etc.); derechos humanos; derechos de niños y adolescentes; y la participación democrática (*NGO Jica, 2007, pág. 35*). Solamente 7,6 % de las ONGs tienen como ejes temáticos la Industria y el Turismo, lo cual se lo apreciará en el siguiente cuadro:

Cuadro 33. ONGs con intervención en turismo

	TEMA ESPECÍFICO	ONGs		DETALLE (SIGLA)
		Nº	%	
INDUSTRIA Y TURISMO	Pymes	25	1,33%	AGRO XXI / ANED / CDR / CEDETI / CEPAC / CEPAS CARITAS / CERES / CI / CIDRE / CIEP / CPMGA / ENERGETICA / FBC / FCBC / FCQ / FHI / FNE / FUNDA-PRO / FUNET / INASET / LD / PROAGRO / PRORURAL / TRAMA / TROPICO /
	Mypes	31	1,65%	AGRO XXI / ANED / APG / APROSAR / AYNISUYU / CEDETI / CEPAC / CEPAS CARITAS / CIEP / CISTEM / CPMGA / CRECER / FBC / FEPADE / FIE / FIR / FUNDA-PRO / FUNET / IDEPRO / INASET / INDICEP / IPTK / LD / MME-DB / PDA Azirumarca / PRO MUJER / PRORURAL / SEMTA / SexSalud / WCB / WVI /
	Artesanía y/o Textiles	36	1,91%	ACRA / AGRO XXI / AGROECODES / APG / APROSAR / CARE / CDR / CEDEFOA / CEPAS CARITAS / CIDRE / CIEP / CISTEM / COCAWI / COSV / CPMGA / FBC / FCBC / FCQ / FIR / FUND. PUMA / FUNDA-PRO / FUNET / IDEPRO / INASET / INDICEP / IPTK / LD / PCI / PDA Azirumarca / PROAGRO / PROSEDA / REMAR / SERCAIN / TRAMA / WCB / WVI /
	Turismo comunitario	22	1,17%	AeA / ANED / CARE / CEBIAE / CEDEFOA / CEPAS CARITAS / CIEP / CISTEM / COCAWI / COSV / FBC / FCBC / FCC / FCQ / FUND. PUMA / IDEPRO / PROAGRO / PRORURAL / PROSEDA / SERCAIN / TROPICO / WCB /
	Otro	5	0,27%	CIDCRUZ / FEPADE / FNE / PRORURAL / WCB /

Fuente: NGO Jica

En Bolivia, existen 22 ONGs que tratan específicamente temas en base al Turismo Comunitario, siendo solamente el 1,17% del total de las respuestas múltiples. De las 22 organizaciones, 17 instalaron su sede administrativa en la Ciudad de La Paz, representando el 77,3% del total. Solamente 5, que suman el 22,7 % del total se encuentran en otras ciudades y departamentos, así como se puede apreciar en el siguiente listado:

- FUNDACIÓN AYUDA EN ACCIÓN - AEA
- ASOCIACIÓN ECUNEMICA PARA EL DESARROLLO - ANED
- CARE INTERNACIONAL - CARE
- CENTRO BOLIVIANO DE INVESTIGACIÓN Y ACCIONES EDUCATIVAS – CEBIAE
- CENTRO DE DESARROLLO Y FOMENTO A LA AUTOAYUDA - CEDEFOA
- CARITAS BOLIVIANA - CEPAS CARITAS
- CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE ENERGÍA Y POBLACIÓN - CIEP
- CENTRO DE ORIENTACIÓN Y CAPACITACIÓN WIPHALA - COCAWI
- COORDINAMENTO DELLE ORGANIZZAZIONE PER ILL SERVIZIO VOLONTARIO - COSV
- FUNDACIÓN BARTOLOME DE LAS CASAS – FBC
- FUNDACIÓN CULTURAL QUIPUS - FCQ
- FUNDACIÓN PROTECCIÓN Y USO SOSTENIBLE DEL MEDIO AMBIENTE - FUND. PUMA
- IDEPRO DESARROLLO EMPRESARIAL – IDEPRO
- ASOCIACIÓN BOLIVIANA PARA EL DESARROLLO RURAL - PRORURAL
- SERVICIO, CAPACITACIÓN E INVESTIGACIÓN – SERCAIN
- ASOCIACIÓN BOLIVIANA PARA LA CONSERVACIÓN - TRÓPICO
- CENTRO DE INVESTIGACIÓN SOCIAL Y TRABAJO EN EQUIPOS MULTIDICCIPLINARIOS – CISTEM (El alto)
- FUNDACIÓN CUERPO DE CRISTO – FCC (El alto)
- PROGRAMA DE SALUD EDUCACIÓN Y DESARROLLO AGROPECUARIO – PROSEDA (Cochabamba)
- FUNDACIÓN PARA LA CONSERVACIÓN DEL BOSQUE CHIQUITANO – FCBC (Santa Cruz)
- WORLD CONCERN BOLIVIA – WCB (Santa Cruz)
- PROMOTORES AGROPECUARIOS – PROAGRO (Sucre)

B. Oferta Laboral

Según el ente oficial regulador del trabajo en Bolivia, la **oferta laboral** es la persona que ofrece su fuerza laboral para participar en el mercado y potencialmente busca insertarse en el proceso de trabajo (*MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL, 2009, pág. 33*). Aplicada a la realidad de la oferta laboral de la Carrera de Turismo, se trataría del conjunto de estudiantes que culminaron sus estudios en la Carrera de Turismo (Titulados y Egresados) que ofrecen su fuerza de trabajo a las entidades que demandan recursos humanos, denominada en el capítulo anterior demanda laboral turística.

Los profesionales titulados son los estudiantes que habiendo culminado sus estudios de acuerdo a lo establecido en el Plan de Estudios Vigente, realizan un trabajo académico (Tesis de Grado, Proyecto de Grado, Trabajo Dirigido) de grado el cual es defendido ante un tribunal docente el cual debe ser aprobarlo para posteriormente obtener el título de licenciatura en turismo. También existen otros mecanismos para obtener el título, tal como la excelencia académica que consiste en alcanzar un promedio general de 81 puntos sobre 100 en todas las materias del plan de estudios vigente para ser eximido de presentar un trabajo académico de grado. Por otro lado, se encuentra el examen de grado, otra posibilidad para la obtención del título académico, que consiste en pruebas de suficiencia de conocimientos de los contenidos de todas las áreas del plan curricular el cual es dividido en tres áreas por sorteo. Si el estudiante vence satisfactoriamente esta prueba obtiene el título de grado.

Los estudiantes egresados son estudiantes que han culminado sus estudios de acuerdo a lo establecido en el Plan de Estudios Vigente, sin embargo, aún no han realizado su trabajo académico de Grado u otra modalidad para la titulación, por lo tanto figuran como estudiantes egresados en planillas de kárdex de la Carrera de Turismo y la División de Gestiones, Admisiones y Registros de la Universidad.

Bajo esta lógica, la oferta laboral estaría conformada por los profesionales titulados de la Carrera de Turismo, así también por los estudiantes egresados, en virtud de que

ambos culminaron estudios e inician actividad laboral en el mercado turístico tal como lo apreciará en el punto X,C,1,b.

En los apartados posteriores se expondrá primeramente datos socioeconómicos de los estudiantes matriculados de la Carrera de Turismo con el objetivo de exponer las principales características del futuro profesional que representa la oferta laboral potencial. Seguidamente, se conocerán las características principales de los estudiantes egresados que cumplen función laboral en la mayoría de los casos, y finalmente las características de los profesionales titulados de la Carrera de Turismo.

1. Datos socioeconómicos de los Estudiantes de la Carrera de Turismo

Será muy importante conocer las características de los estudiantes de la Carrera de Turismo de la U.M.S.A., los cuales se constituyen en la oferta laboral potencial a insertarse en el mercado. La razón de esto es para poder estimar y la situación futura y realizar comparaciones con los estudiantes egresados y los profesionales titulados actuales. De esa manera es imprescindible conocer inicialmente el significado de “estudiante universitario”, para ello recurrimos a un instrumento normativo macro como lo es el Estatuto Orgánico de la Universidad Boliviana, que a la letra dice:

Es estudiante toda persona que habiendo aprobado las pruebas y requisitos exigidos en el sistema de admisión estudiantil correspondiente, se matricula en los registros de una Universidad, llenando los requisitos exigidos para seguir estudios con sujeción al sistema curricular vigente (XI Congreso de Universidades, Estatuto orgánico de la universidad Boliviana, Título VIII, Capítulo II, Artículo 90).

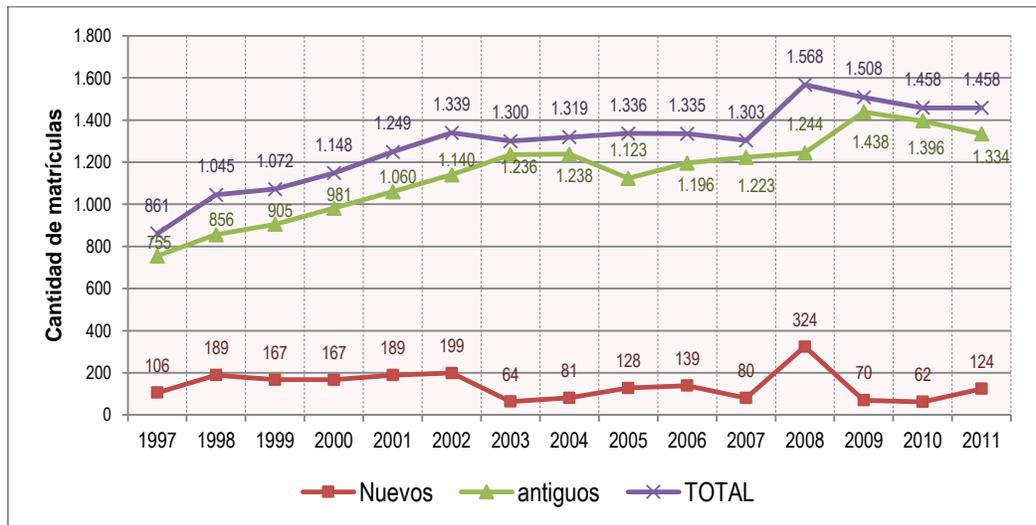
De acuerdo a la definición anterior, un indicador verificable para definir la condición o no de estudiante es la matrícula universitaria, documento que permite realizar todo tipo de trámites dentro de la universidad. Y para conocer las características sociodemográficas de los estudiantes se recurrirá a un texto publicado bajo el título “Evolución de la Matrícula Universitaria en la U.M.S.A., documento que compila información referente a Género, estado civil,

administración del colegio de egreso, tiempo de permanencia en la universidad, condición laboral, entre otros indicadores, de las 54 carreras que comprende la U.M.S.A.

En este marco, se expondrá de manera sintética los datos socio-económicos de los estudiantes de Turismo de la U.M.S.A., resultantes de este estudio:

- Evolución de la Matrícula Universitaria: Entre los años 1997 al 2011, se obtuvo un promedio de 139 alumnos nuevos por año, siendo el 2010 el ingreso más bajo con 62 matrículas y el 2008 el más alto con 324 matrículas. El total de estudiantes matriculados hasta el 2011 asciende a 1.458, incluyendo a los estudiantes regulares y egresados, dato que presenta un incremento de 79,8 % con relación al año 1997. Este primer gráfico permite apreciar un crecimiento de la población universitaria de la Carrera, que si bien no se da por el incremento de alumnos nuevos ya que el la tendencia es relativamente lineal, se podría producir por otros factores ligados a la permanencia de años en la universidad y el rezago en condición de estudiante egresado.

Gráfico 19. Evolución de la Matrícula Universitaria de la Carrera de Turismo (Serie 1997 – 2011)



Fuente: Elaboración propia en base al reporte de la División de Sistemas de Información y Estadísticas de la UMSA (27 de mayo 2011).

Los datos socioeconómicos del total de los matriculados correspondientes solamente a la gestión 2010, son los siguientes:

- Estudiantes matriculados según género: el 68 % del total corresponde al género femenino y el 32 % al género masculino.
- Edad de los matriculados: El 49 % del total se encuentran entre 16 a 26 años de edad, el restante 51 % se encuentra entre 27 a 55 años de edad.
- Lugar de Nacimiento: El 91 % de los matriculados nacieron en el departamento de La Paz, el restante 9 % en diferentes departamentos.
- País de procedencia de los estudiantes extranjeros: el 87,5 % del total de matriculados provienen del Perú y el 12,5 % de la República de la Argentina.
- Área de Nacimiento: El 83,5 % corresponden al área urbana, el 6,5 % al área rural y el 10 % al área urbano-rural.
- Propiedad de la Vivienda: El 63 % cuenta con vivienda propia, el 17 % con vivienda alquilada, el 16 % con vivienda en anticrético y otros con el 12 %.
- Ubicación de la Vivienda: El 71 % de los matriculados viven en la Ciudad de La Paz, el 20 % son de la Ciudad de El Alto, el 1 % de Viacha y el 8 % de otros lugares.
- Situación Laboral: El 60 % de los matriculados no trabaja, y el restante 40 % trabaja. El 48 % de los que trabajan lo hacen de manera eventual, el 35 % a tiempo horario y el 19 % a tiempo completo.
- Tiempo de permanencia en la Universidad: El 57 % del total de matriculados tiene una permanencia de 1 a 6 años en la universidad, mientras que el 47 % tiene más más de 7 años en la universidad.
- Administración del Colegio de Egreso: El 62 % de los matriculados proviene de un colegio de administración fiscal o pública y el 38 % de colegio particular o privado.
- Estado Civil: El 95 % de los matriculados son solteros y solteras, y el 3 % son casados.
- La tasa de crecimiento nominal es del 8,5 % con relación al total de matriculados de la última gestión (1011), dato que proviene de los estudiantes nuevos. Por otro

lado, la tasa de decrecimiento nominal es del 2,4 %, porcentaje que proviene de la cantidad de titulados al año. En promedio, la tasa de crecimiento real es del 6,1 % al año.

Estos datos se encuentran ampliados y desagregados en el *Anexo 10*.

2. Profesionales Titulados de la Carrera de Turismo (2000 – 2011)

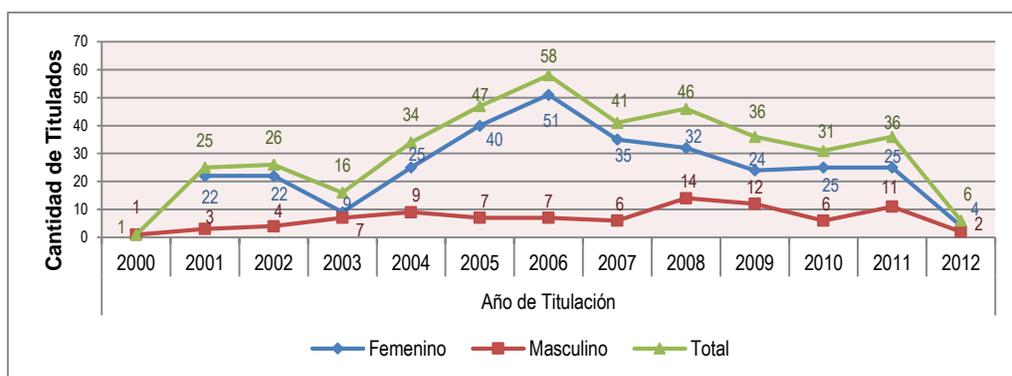
La Carrera de Turismo inició la formación de profesionales a nivel licenciatura con el plan de estudios 1997, continuando posteriormente con el plan de Estudios 1999 y plan de Estudios 2006. En el transcurso de la puesta en práctica de los tres planes mencionados, se han generado alrededor de 403 profesionales titulados que se constituyen en la oferta laboral para el mercado turístico.

La intención de este apartado es exponer algunas de las características de la oferta laboral generada en la Carrera de Turismo desde el primer licenciado hasta el último (marzo de 2012), de tal manera que se pueda conocer los segmentos existentes y como estos se van insertando al mercado laboral turístico. En ese sentido, a continuación se expondrán las principales características y segmentos de los titulados de turismo.

a) Cantidad de Titulados

En principio, según el Reglamento General de Títulos y Grados, aprobados en el XI Congreso de Universidades el año 2009, licenciado es: Grado Académico de enseñanza superior, que al término de cinco años y/o 6000 horas o su equivalente en créditos de estudios universitarios incluida la modalidad de titulación, siendo necesario además aprobar los requisitos de graduación establecidos en el respectivo plan de estudios, se habilita para ejercer la profesión correspondiente (*XI Congreso de Universidades, Reglamento General de Títulos y Grados, Introducción, inciso d*).

Bajo esta lógica y según registros oficiales de la Carrera de Turismo, se ha logrado contabilizar lo siguiente:

Gráfico 20. Titulados de la Carrera de Turismo según género y año (Serie 2000 – 2011)

Fuente: Elaboración propia en base a libros de actas de kardex de turismo

Cuadro 34. Titulados de la Carrera de Turismo según género y año

Año de Titulación	Género		Total	%
	Femenino	Masculino		
2000	0	1	1	100
2001	22	3	25	100
2002	22	4	26	100
2003	9	7	16	100
2004	25	9	34	100
2005	40	7	47	100
2006	51	7	58	100
2007	35	6	41	100
2008	32	14	46	100
2009	24	12	36	100
2010	25	6	31	100
2011	25	11	36	100
2012	4	2	6	100
Total	314	89	403	100

Fuente: Elaboración propia en base a libros de actas de kardex de turismo

Hasta marzo de 2012 la Carrera de Turismo ha generado 403 profesionales titulados, los cuales se constituyen en la oferta laboral calificada para rendir adecuadamente en el mercado laboral turístico. Como datos complementarios, existen un promedio de 31 profesionales titulados por año, y una gran predominancia del género femenino en la composición de la oferta laboral turística ya que alrededor del 78 % son mujeres y solamente el 22 % del total son varones.

Así como se puede apreciar en el *gráfico 21*, línea de tendencia de los titulados no es regular, puesto que se la cantidad de estudiantes graduados es muy

variable de una gestión a otra, y de la misma manera que en el caso de crecimiento de alumnos nuevos en los últimos años, así como se lo puede apreciar en el *cuadro 34*, no se ha superado el promedio general lo cual nos permite conocer que no existe un incremento en la tasa de crecimiento de los titulados.

b) Titulados según modalidad de graduación elegida

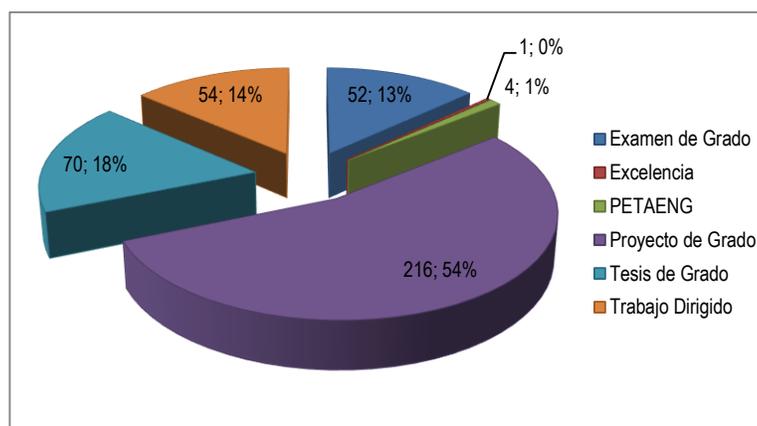
Como resultado de la sistematización de los registros de la unidad de kardex, se ha logrado conocer que la modalidad de graduación de mayor predominancia es el proyecto de grado con el 54 % del total de los titulados de turismo seguido de la tesis de grado con el 18 %, trabajo de dirigido con el 14 %, examen de grado con el 13 % y otros con el 1 % así como se puede apreciar en el *cuadro 35* y *gráfico 21*.

Cuadro 35. Titulados según Modalidad de Graduación elegida

Plan de Estudios	Trabajo Académico de Grado						Total
	Examen de Grado	Excelencia	PETAENG*	Proyecto de Grado	Tesis de Grado	Trabajo Dirigido	
1997 - Licenciatura	51	0	3	49	32	23	158
1999 - Licenciatura	1	2	1	155	32	27	218
2006 - Licenciatura	0	0	0	15	7	6	28
Total	52	2	4	219	71	56	404

(*) Programa Especial de Titulación para Antiguos Egresados no Graduados

Gráfico 21. Titulados de la Carrera de Turismo según Modalidad de Graduación elegida



Fuente: Elaboración propia en base a libros de actas de kardex de turismo

c) Tiempo de transición de estudiante a titulado

Es importante conocer cuanto tarda un estudiante en lograr la migración o transición de la condición de estudiante a Profesional Titulado de la Carrera de Turismo, al respecto se ha logrado obtener un promedio general de 3,2 años desde el primer al último titulado considerado en este estudio. Esto quiere decir, que el estudiante tarda ese tiempo en realizar su trabajo académico de grado, defenderlo y realizar sus tramites correspondientes para posteriormente habilitarse como profesional. Obviamente, este dato es relativo ya que existen estudiantes que tardan menos que otros, algunos el mismo año de egreso y otros inclusive tardaron hasta 11 años para obtener su título.

Si se va profundizando este dato, se puede conocer que los estudiantes provenientes del Plan de Estudios 1997, en promedio tardaron 4 años para migrar de la condición de estudiante a Profesional Titulado de Turismo. Por otro lado, los estudiantes del Plan de Estudios 1999 tardaron 2,94 años para la transición a condición de Licenciado. Finalmente, los estudiantes del Plan de Estudios 2006 que ya aprobaron alguna de las modalidades de graduación, lo hicieron en un plazo de 1,75 años.

Sin lugar a dudas, este dato seguirá variando conforme transcurran los años, debido a que aún existe una importante proporción de estudiantes de los tres planes de estudios que aún no concluyeron con el proceso obtención del Título Académico de Licenciatura. Para ampliar estos datos se recomienda revisar el siguiente apartado, referente a las características de los estudiantes egresados acumulados y efectivos de la Carrera de Turismo, los cuales también son considerados como fuerza de trabajo para el sector turismo en este estudio.

3. Oferta laboral de Egresados de la Carrera de Turismo (1998 – 2011)

Como se argumentó al inicio del apartado de la oferta laboral, los estudiantes egresados de la Carrera de Turismo, al haber concluido el avance de las materias del plan curricular inician actividad laboral en la mayoría de los casos, constituyéndose

en una gran fuente de fuerza de trabajo para el mercado turístico del país. Por ello es de vital importancia conocer el estado de situación de los mismos en el mercado.

Previamente a la exposición de resultados demográficos de este importante segmento de fuerza laboral cuasi profesional, es preciso conocer las disposiciones del Congreso de Universidades sobre el tema en cuestión:

No existe la condición académica de egresado de las universidades, en virtud a que los planes de estudios incluyen la modalidad de graduación. La simple conclusión de estudios en una unidad académica no habilita para el ejercicio profesional, por cuanto la aprobación de la modalidad de graduación vigente, es requisito indispensable de la profesionalización (XI CONGRESO DE Universidades, Reglamento General de Títulos y Grados, Capítulo I, de los Títulos académicos de grado, Página 288).

Bajo esta lógica totalmente válida y respaldatoria, los egresados no serían reconocidos como profesionales en turismo, ni tampoco como estudiantes regulares, es decir que se encontrarían en un nivel carente de reconocimiento al interior y fuera de la universidad. Pese a este dato, que da cuenta de la importancia de migrar de la condición de estudiante a la de profesional en el menor tiempo posible es un tanto irónico exponer que existen más egresados que titulados en los 26 años de vida institucional de la Carrera de Turismo. Esta afirmación puede ser corroborada en los resultados de los registros de actas de notas y el acta de registro de defensas de grado en los siguientes apartados:

a) Características laborales

En principio es vital diferenciar dos clases de estudiantes egresados, resultantes del trabajo de sistematización de la información recopilada, en primer instancia se encuentran los estudiantes *egresados acumulado*, los cuales son todos los egresados del nivel de licenciatura que generó la Carrera de Turismo durante toda su vida Institucional, incluyendo los que ya se graduaron. Por otro lado, los estudiantes *egresados efectivo*, son la cantidad actual de estudiantes en

condición de egresado en el cual se excluyen los que ya se titularon. Por esa razón, la lógica para determinar los egresados actuales es la siguiente:

$$\text{Estudiantes efectivo} = \text{Estudiante acumulado} - \text{Graduados}$$

Efectuada la aclaración, se puede apreciar en el *cuadro 36*, que en General la Carrera de Turismo ha generado 1.059 egresados hasta el año 2011, de los cuales 403 se graduaron hasta mayo del 2012, quedando un total de 656 estudiantes egresados efectivos, los cuales por diferentes motivos aún no se graduaron.

Cuadro 36. Estudiantes Egresados Acumulados según año y género

Año de Egreso	Egresados Acumulado	No defendieron (Egresados Efectivo)	Egresados q defendieron	Años Promedio en Condición de Egresado
1998	6	0	6	0
1999	62	12	50	13
2000	69	28	41	12
2001	100	58	42	11
2002	80	43	37	10
2003	83	43	40	9
2004	114	68	46	8
2005	98	54	44	7
2006	98	57	41	6
2007	77	56	21	5
2008	69	50	19	4
2009	58	48	10	3
2010	75	68	7	2
2011	70	70	0	1
Total	1.059	655	404	6,2

Fuente: Elaboración propia en base a las actas de la Unidad de Kardex

Por otro lado, de acuerdo a los registros generados en este estudio el promedio de tiempo en condición de Egresado es de 6,2 años, esto quiere decir, que los 656 estudiantes que aún no defendieron se encuentran esa cantidad de años sin lograr hacerlo. Este dato es relativo, ya que como se puede apreciar en el *cuadro 35*, existen 70 estudiantes que se encuentran con 1 año en condición de egresado como también existen otros 12 estudiantes que tienen 13 años en condición de egresado.

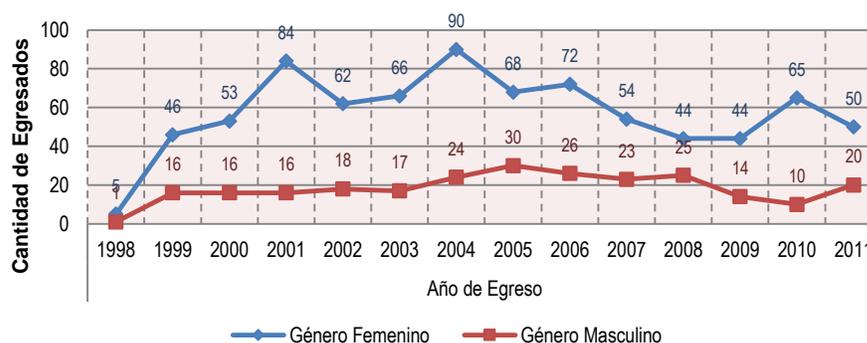
En cuanto a datos de género, la Carrera de Turismo se ha caracterizado por contar con una predominancia de naturaleza femenina, ya que como se puede apreciar en el *anexo 10*, en la gestión 2010 la proporción de estudiantes matriculados del género femenino abarcaba el 68 % y el 32 % a estudiantes varones. Bajo esa línea, en el *cuadro 37* se puede apreciar que el 76 % de los estudiantes egresados pertenecen al género femenino y el 24 % al masculino. Este primer dato nos permite anticipar también el género femenino culmina sus estudios con mayor éxito que los estudiantes varones, ya que la predominancia es mucho mayor cuando se contabiliza los estudiantes egresados y se realiza la comparación con los estudiantes nuevos y regulares.

Cuadro 37. Estudiantes Egresados Acumulados según año y género

Año de Egreso	Género				Total	%
	Femenino	%	Masculino	%		
1998	5	83	1	17	6	100
1999	46	74	16	26	62	100
2000	53	77	16	23	69	100
2001	84	84	16	16	100	100
2002	62	78	18	23	80	100
2003	66	80	17	20	83	100
2004	90	79	24	21	114	100
2005	68	69	30	31	98	100
2006	72	73	26	27	98	100
2007	54	70	23	30	77	100
2008	44	64	25	36	69	100
2009	44	76	14	24	58	100
2010	65	87	10	13	75	100
2011	50	71	20	29	70	100
Total	803	76	256	24	1.059	100

Fuente: Elaboración propia en base a libros de actas de kardex de turismo

Gráfico 22. Estudiantes Egresados según género y año



Fuente: Elaboración propia en base a libros de actas de kardex de turismo

b) Egresados según planes de estudios

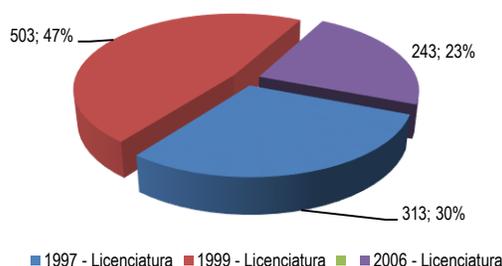
Desde la gestión 1998 hasta la concusión del 2011, la Carrera de Turismo Generó 1.059 estudiantes egresado en tres planes de estudio de nivel licenciatura, siendo el Plan de Estudios 1997 el primero en aplicarse generando alrededor del 30 %, seguido del Plan de Estudios 1999 que generó la mayoría de los egresados en un porcentaje del 40 %, y actualmente el Plan de Estudios 2006 ha generado el 23 % de los egresados, dato que seguirá incrementándose en los próximos años hasta el relevo y transición al Plan de Estudios 2013. A este número global de egresados se les denominará *egresados acumulados*, ya que gran porcentaje de estos ya efectuaron su titulación.

Cuadro 38. Estudiantes Egresados Acumulados según año y Plan de Estudios

Año de Egreso	Plan de Estudios			Total
	1997 - Licenciatura	1999 - Licenciatura	2006 - Licenciatura	
1998	6			6
1999	62			62
2000	63	6		69
2001	87	13		100
2002	44	36		80
2003	25	58		83
2004	20	94		114
2005	6	92		98
2006		98		98
2007		74	3	77
2008		32	37	69
2009		0	58	58
2010			75	75
2011			70	70
Total	313	503	243	1.059

Fuente: Elaboración propia en base a libros de actas de kardex de turismo

Gráfico 23. Proporción de estudiantes egresados según Plan de Estudios de Nivel Licenciatura

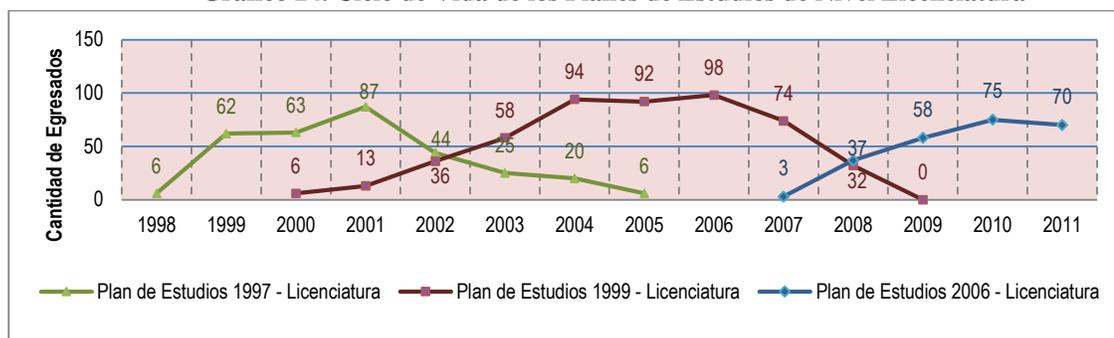


Fuente: Elaboración propia en base a libros de actas de kardex de turismo

Por lo expuesto anteriormente, se puede apreciar que el mercado laboral de egresados presenta una variación relativa de experiencia que varía desde 13 años a menos de un año, los cuales presentan una formación diferente a otra según la coyuntura y el Perfil profesional de Cada Plan.

En el siguiente cuadro se puede apreciar el ciclo de vida de los planes de estudios, considerando como indicador de nacimiento, madurez y declive, la cantidad de estudiantes egresados. Bajo esta lógica, el Plan de Estudios 1997 estuvo vigente 8 años generando egresados, seguido del Plan de Estudios 1999 que estuvo presente 10 años y el Plan de Estudios 2006 hasta la gestión 2011 cumple 5 años de vigencia.

Gráfico 24. Ciclo de Vida de los Planes de Estudios de Nivel Licenciatura



Fuente: Elaboración propia en base a libros de actas de kardex de turismo

En el siguiente cuadro se puede apreciar el ciclo de vida de los planes de estudios, considerando como indicador de nacimiento, madurez y declive, la cantidad de estudiantes egresados. Bajo esta lógica, el Plan de Estudios 1997 estuvo vigente 8 años generando egresados, seguido del Plan de Estudios 1999 que estuvo presente 10 años y el Plan de Estudios 2006 hasta la gestión 2011 cumple 5 años de vigencia.

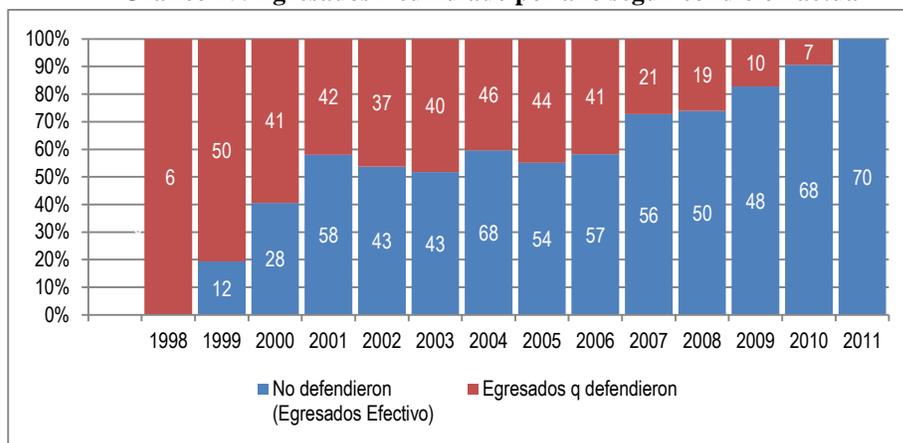
4. Análisis comparativo de los estudiantes regulares, egresados y titulados de turismo

Es importante realizar algunas comparaciones entre ambos sectores considerados como oferta laboral de la Carrera de Turismo, es decir entre los egresados y profesionales titulados, de tal manera que se pueda conocer con mayor exactitud la

composición de género, líneas de tendencias y otras comparaciones de importancia. En ese sentido, se expone lo siguiente:

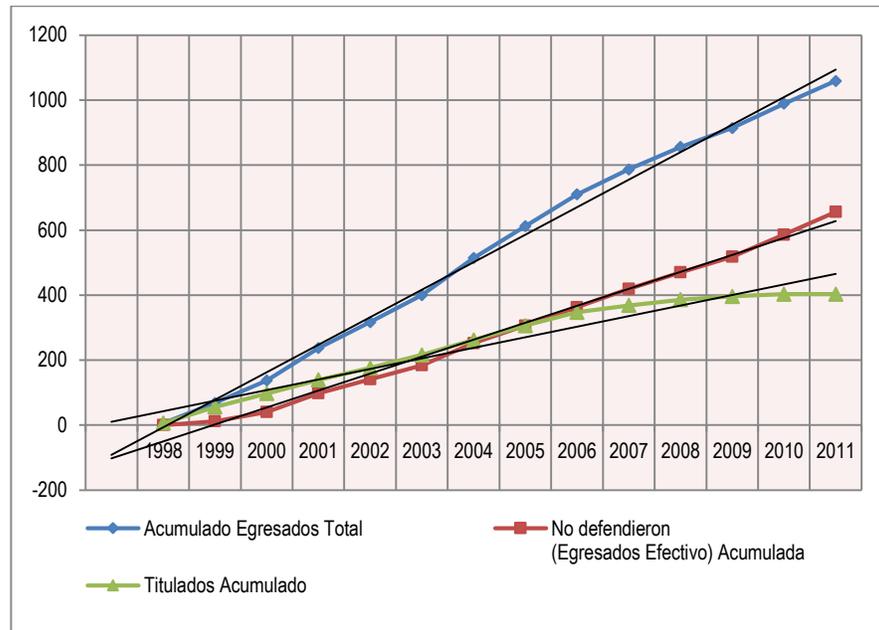
El *gráfico 25* se puede apreciar la primera comparación entre Egresados y Titulados de la Carrera de Turismo, lográndose conocer que todos los estudiantes que egresaron la gestión 2008 lograron obtener su título académico del nivel licenciatura, de los egresados acumulados de la gestión 1999, 12 aún no se titularon y 50 ya son profesionales, y así sucesivamente. El 100 % de los que egresaron en 2010 aún se encuentran sin lograr defender.

Gráfico 25. Egresados Acumulado por año según condición actual



Fuente: Elaboración propia en base a libros de actas de kardex de turismo

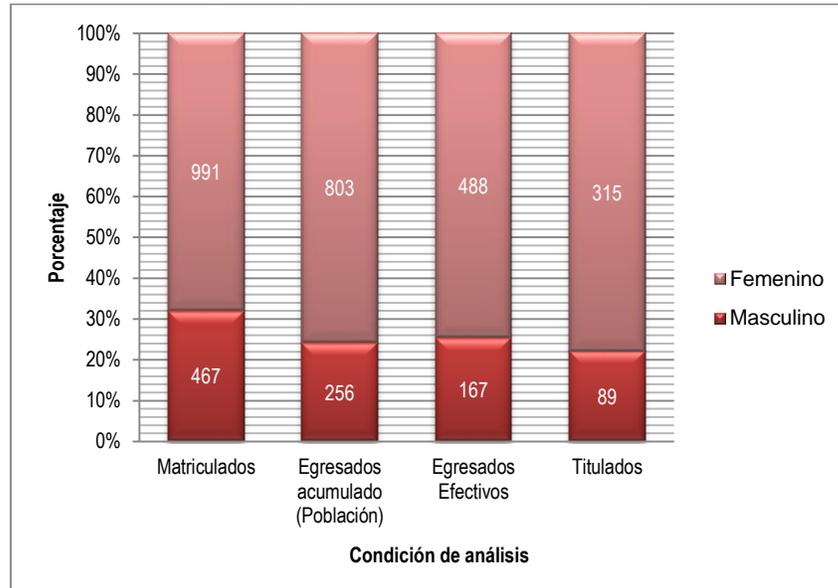
Por otro lado, como se lo puede apreciar en el *gráfico 27* existe una tendencia exponencial en la generación de estudiantes egresados, la cual es constante y crece a un ritmo relativamente estable, pero si lo comparamos con la línea de tendencia de los estudiantes que logran titularse se puede concluir a que la línea es menor, inclusive menor que la línea de tendencia de los estudiantes egresados efectivos. Visualmente, hasta antes de la gestión 2004, la proporción de estudiantes titulados acumulado era mayor al de los egresados, pero posterior al año de referencia, la línea de titulados decrece y se impone el incremento de estudiantes egresados efectivos. Esto nos permite saber que los estudiantes a través de los años disminuyen la capacidad para defender u lograr cumplir con cualquiera de las modalidades de graduación que establece la Universidad Boliviana.

Gráfico 26. Línea de Tendencia de los Egresados y Titulados de la Carrera de Turismo

Fuente: Elaboración propia en base a libros de actas de kardex de turismo

Por otro lado, como se lo puede apreciar en el *gráfico 26* existe una tendencia exponencial en la generación de estudiantes egresados, la cual es constante y crece a un ritmo relativamente estable, pero si lo comparamos con la línea de tendencia de los estudiantes que logran titularse se puede concluir a que la línea es menor, inclusive menor que la línea de tendencia de los estudiantes egresados efectivos. Visualmente, hasta antes de la gestión 2004, la proporción de estudiantes titulados acumulado era mayor al de los egresados, pero posterior al año de referencia, la línea de titulados decrece y se impone el incremento de estudiantes egresados efectivos. Esto nos permite saber que los estudiantes a través de los años disminuyen la capacidad para defender u lograr cumplir con cualquiera de las modalidades de graduación que establece la Universidad Boliviana.

Gráfico 27. Porcentaje de matriculados, egresados y titulados según género (datos acumulados 1998 – 2011)



En el *gráfico 27*, se puede apreciar la comparación de género entre los matriculados, egresados y titulados, siendo el primer elemento de interpretación el decrecimiento del género masculino y el incremento del género femenino a través del tiempo. Es decir, existe una mayor posibilidad de que el género femenino logre concluir con éxito el plan curricular vigente de la Carrera de Turismo, hasta obtener el título de licenciatura, sin embargo, los varones presentan un grado menor de posibilidad de la obtención del título académico de grado.

C. Interacción entre oferta y demanda laboral

Como se revisó en el primer apartado de este capítulo, como consecuencia de la interacción de la oferta laboral y la demanda laboral se producen las condiciones laborales del mercado, las cuales responden a horas de trabajo, salario, beneficios sociales, y muchos otros aspectos que derivan de esa relación, mismos que serán descritos en detalle en los próximos sub capítulos.

Para conocer la incorporación de los titulados y egresados en el mercado laboral turístico de la Ciudad de La Paz, se recurrió al informe elaborado por el MSc. Dante Caero Miranda, docente titular y emérito de la Carrera de Turismo, quien a través de los años ha realizado el seguimiento constante de los titulados y su ubicación en el

mercado laboral. Esta información forma parte del Documento diagnóstico de la Comisión de Autoevaluación de la Carrera de Turismo de la cual dicho docente forma parte. Adicionalmente a ese estudio, como producto de la presente investigación se elaboró una base de datos en el cual también se encuentra contemplado el destino laboral de los titulados, pero a este se le agregó datos sobre los estudiantes egresados, considerados como fuerza de trabajo del mercado turístico.

Por otro lado, para la obtención de información del cruce de estas dos variables del mercado se recurrió fundamentalmente a la aplicación de una encuesta como instrumento de investigación, la cual estaba dirigida a profesionales titulados y estudiantes egresados de la Carrera de Turismo, el cual contempló preguntas enfocadas a conocer la situación laboral de los profesionales y egresados en cada puesto de trabajo posible (*Véase anexo 5*).

1. Incorporación de Titulados y Egresados de Turismo al Mercado Laboral

A continuación se mostrarán los principales resultados obtenidos, por un lado sobre los titulados y por otro los estudiantes egresados de la Carrera de turismo, separando el ámbito de inserción laboral nacional, para luego aterrizar a la visión únicamente de la ciudad de La Paz. En cada una de las categorías observadas se considerarán los empleos en las industrias turísticas, así como lo cataloga la Organización Mundial del Turismo (OMT), en base a la Clasificación Internacional Uniforme de las Actividades Turísticas (CIUAT), metodología que fue empleada y ajustada para el presente estudio así como se lo puede apreciar en el apartado metodológico correspondiente (*Organización Mundial del Turismo, 2008 b*).

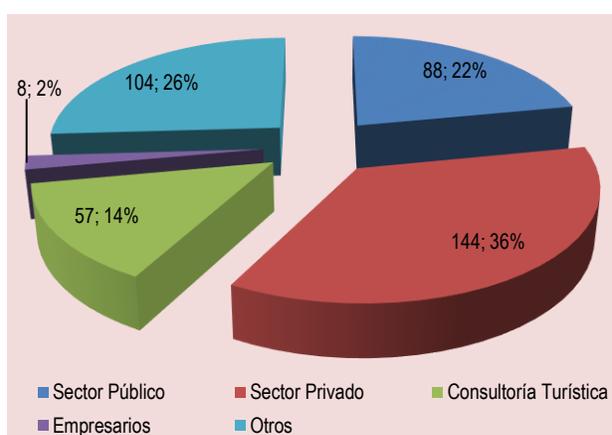
a) Incorporación de Titulados en el ámbito nacional

Como bien se expresó en el apartado de oferta laboral de los profesionales de la Carrera de Turismo, la institución ha logrado formar desde la creación del Plan de Estudios de Licenciatura, hasta mayo de la gestión 2012, 403 titulados los cuales por diversos factores se fueron acomodando o insertando en los empleos requeridos por la demanda laboral, tanto en el sector público, como también en

el sector privado, inclusive, los cuales no lograron insertarse en el campo turístico migraron laboralmente hacia otros sectores. Estos datos serán desglosados en los siguientes sub apartados.

En el siguiente gráfico se podrá observar la incorporación en el mercado laboral de los profesionales titulados de la Carrera de Turismo desde una perspectiva general nacional e inclusive internacional:

Gráfico 28. Incorporación de los Profesionales Titulados de la Carrera de Turismo al Mercado Laboral Nacional



Fuente: Informe de MSc. Dante Caero Miranda, para el documento diagnóstico de Autoevaluación y Acreditación de la Carrera de Turismo de la UMSA 2012

El *gráfico 28*, claramente muestra una predominancia de profesionales ubicados en el sector privado, vale decir en Empresas relacionadas con los viajes turísticos, establecimientos de hospedaje, transporte, entre otros. En una segunda posición se encuentran los profesionales que ejercen en el sector público, es decir, el Viceministerio de turismo, en las unidades de turismo de las Gobernaciones Departamentales, Direcciones Municipales de Turismo, Universidades Públicas, entre otros. Seguidamente, la cuarta parte de los profesionales se encuentran en “otros”, categoría que responde al sector eventual, desempleos y otros. En menor porcentaje se encuentran las consultorías turísticas y los emprendedores. Los datos desglosados del estudio realizado por el MSc. Dante Caero Miranda, son los siguientes:

Instituciones Públicas:	88	=	21,94 %
- VMT	7		
- Municipios	41		
- Gobiernos Departamentales	5		
- Universidades	22		
- Áreas Protegidas	13		
Empresas Privadas:	144	=	35,91 %
- Institutos	8		
- Líneas aéreas	9		
- Agencias de viaje	102		
- Guías de turismo	11		
- Hotelería	14		
Consultoría Turística:	57	=	14,21 %
- Consultores	49		
- Empresas Consultoras	8		
Empresarios Turísticos:	8	=	1,99 %
-Pequeños empresarios	6		
-Medianos empresarios	2		
Trabajos eventuales en Turismo:	37	=	9,22 %
Trabajos turísticos en el Exterior:	13	=	3,24 %
Otros empleos públicos:	38	=	9,47 %
Otros empleos particulares:	11	=	2,74 %
No se sabe de ellos:	2	=	0,49 %
Fallecieron	3	=	0,74 %

401 TITULADOS LICENCIADOS EN TURISMO

1. VMT	7	1,74 %
2. Municipios	41	10,22 %
3. Gobiernos Departamentales	5	1,25 %

4. Docentes Universitarios	20	4,98 %
5. Administrativos UMSA.	2	0,50 %
6. Áreas Protegidas	13	3,24 %
7. Docentes Institutos	8	1,99 %
8. Líneas Aéreas	9	2,24 %
9. Agencias de Viaje	102	25,44 %
10. Guía de Turismo	11	2,74 %
11. Hotelería	14	3,49 %
12. Consultores Turísticos	49	12,23 %
13. Empresas Consultoras	8	1,99 %
14. Pequeños Empresarios Turísticos	6	1,50 %
15. Medianos Empresarios Turísticos	2	0,50 %
16. Trabajos eventuales en Turismo	37	9,22 %
17. Trabajos turísticos en el Exterior	13	3,24 %
18. Otros empleos públicos	38	9,48 %
19. Otros empleos particulares	11	2,75 %
20. No se sabe de ellos	2	0,50 %
21. Fallecieron	3	0,74 %
TOTAL	401	100,00 %

De la lista desglosada se puede apreciar que los primero tres sectores con mayor porcentaje son las agencias de viajes con el 25,44 %, la Consultoría Turística con 12,23 % y el trabajo en Municipios con un 10 %.

b) Incorporación de Titulados en el ámbito municipal

Se ha consultado a 220 profesionales titulados de la Carrera de Turismo de diferentes años de antigüedad, ubicados laboralmente en la Ciudad de La Paz del Municipio de La Paz. Al respecto, así como se puede apreciar en el *gráfico 29* se puede apreciar claramente que existe una predominancia del 41,4 % de profesionales que se encuentran ejerciendo actividad laboral en las empresas privadas, seguido de los otros empleos con el 22,7 %, Profesionales independientes con el 18,2 e Instituciones públicas con el 17,3 % respectivamente.

Gráfico 29. Incorporación de los Profesionales Titulados de la Carrera de Turismo al Mercado Laboral de la Ciudad de La Paz



Fuente: Elaboración Propia en base a las Encuestas, Entrevistas y Consultas efectuadas a los Profesionales Titulados y Egresados de la Carrera de Turismo.

De estos 220 titulados, 107 que representan el 48,6 % corresponden a profesionales titulados que egresaron entre los años 1998 – 2002, seguido de 89 profesionales que significan un 40,5 % que egresaron entre 2003 – 2007, y finalmente 21 que representan un 4,5 son titulados egresados entre los años 2008 – 2011. Por otro lado, del total de consultados un 71,8 % pertenecen al género femenino y 28,2 % al género masculino.

Los datos en detalle se exponen en los siguientes apartados:

Cuadro 39. Incorporación de Profesionales Titulados de la Carrera de Turismo al Mercado Laboral de la Ciudad de La Paz

DETALLE	Frec.	% según Cat.	% Total
INSTITUCIONES PÚBLICAS	38	100	17,3
Viceministerio de Turismo	7	18,4	3,2
Gobierno Autónomo Departamental de La Paz (Unidad de Turismo)	3	7,9	1,4
Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (Dirección de Turismo)	10	26,3	4,5
Servicio Nacional de Áreas Protegidas (SERNAP)	3	7,9	1,4
Universidad Pública	15	39,5	6,8
EMPRESAS PRIVADAS	91	100,0	41,4
Empresas Operadoras, Mayoristas y Agencias de Viajes	55	60,4	25,0
Establecimientos Hoteleros	12	13,2	5,5
Empresas de Transporte	5	5,5	2,3
Restaurantes	1	1,1	0,5
Pub, peñas otros	1	1,1	0,5
Universidades	6	6,6	2,7
Institutos	6	6,6	2,7
Consultorías	5	5,5	2,3
FUNDACIONES EN TURISMO	1	100	0,5
PROFESIONALES INDEPENDIENTES	40	100	18,2
Guías Turísticos Independientes	17	42,5	7,7
Consultores Independientes	23	57,5	10,5
OTROS	50	100	22,7
Trabajos No relacionados con el Turismo	25	50	11,4
Exterior	11	22	5,0
Desempleados	10	20	4,5
Fallecidos	4	8	1,8
TOTAL TITULADOS CONSULTADOS	220	100	100

Fuente: Elaboración Propia en base a las Encuestas, Entrevistas y Consultas efectuadas a los Profesionales Titulados y Egresados de la Carrera de Turismo.

En cuanto a los resultados principales representados en el *cuadro 39*, se puede apreciar que las fuentes laborales del sector público son las universidades públicas (39,5 %), Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (26,3 %) y el Viceministerio de Turismo (18,4 %). Sin embargo, es preciso aclarar que las fuentes laborales en las universidades no son de dedicación exclusiva en la mayoría de los casos, sino responde a profesionales pluriempleados, es decir que además de ejercer la docencia también se encuentran desarrollando otras actividades que podrían estar relacionadas o no con la actividad turística.

Por otro lado, del total de consultados que se encuentran en el sector público 63 % son mujeres y 37 % son varones. De la misma manera, 55 % tienen una antigüedad profesional de entre 10 a 14 años a partir de la emisión del título académico y un 45 % tiene una antigüedad de 9 a 5 años.

En cuanto a los profesionales ubicados en el sector privado, se puede conocer que los dos subsectores más importantes son las Empresas Operadoras, Mayoristas y Agencias de Viajes con el 60,4 %, seguido del 13,3 % de los establecimientos de hospedaje.

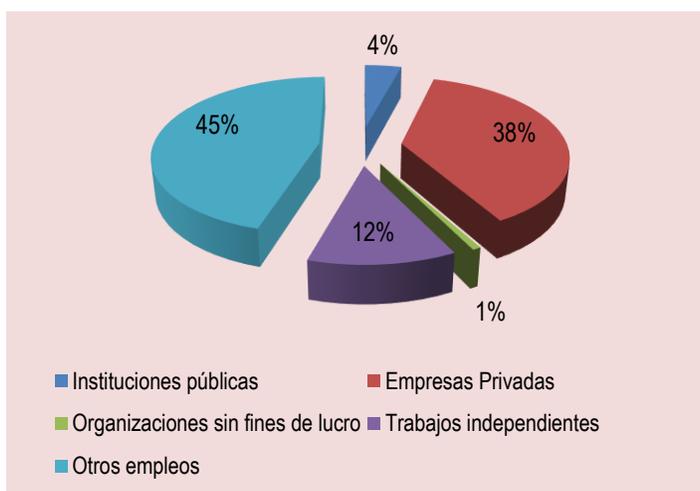
En el Caso de los profesionales independientes, son más los que se dedican a la consultoría turística con el 57 % seguido de los guías turísticos con el 43 %.

Los datos más importantes ubicados en la categoría de “otros” son aquellos que se encuentran ejerciendo actividades que no se encuentran relacionadas con la actividad turística, ya que representan el 50 % de esta categoría y el 11,36 % del total de profesionales. Por otro lado, los que manifestaron encontrarse desempleados por factores como maternidad, carencia de empleos y estudios representan el 20 % de esta categoría, y representan el 9 % del total de profesionales. Sin lugar a dudas el dato del desempleo actual es una cifra que deberá ser monitoreada a partir de otros estudios consecuentes.

c) **Incorporación de Egresados**

En el caso de los estudiantes egresados se consultaron a 286 de un total de 656, los cuales en un 81 % manifestaron encontrarse ejerciendo actividad laboral. Por esta razón es importante incorporar a fracción de fuerza de trabajo en este estudio, y para ello se aplicaron las misas metodologías para conocer la inserción de los egresados en el mercado de trabajo en turismo.

Gráfico 30. Incorporación de Estudiantes Egresados de la Carrera de Turismo al Mercado Laboral de la Ciudad de La Paz



Fuente: Elaboración Propia en base a las Encuestas, Entrevistas y Consultas efectuadas a los Profesionales Titulados y Egresados de la Carrera de Turismo.

Según el *gráfico 30*, existe una predominancia en los estudiantes egresados ubicados en la categoría “Otros”, es decir, en personas que se encuentran en empleos no relacionados con el turismo, se encuentran en el exterior o simplemente no se encuentran trabajando por diversos factores. Los dos sectores más importantes donde se encuentran los egresados son la empresa privada con el 38 % y los trabajos independientes con el 12 %.

Los datos desagregados se exponen de la siguiente manera:

Cuadro 40. Incorporación de Estudiantes Egresados de la Carrera de Turismo al Mercado Laboral de la Ciudad de La Paz

DETALLE	Frec.	% según Cat.	% Total
INSTITUCIONES PÚBLICAS	12	100	4,2
Viceministerio de Turismo	0	0,0	0,0
Gobierno Autónomo Departamental de La Paz (Unidad de Turismo)	2	16,7	0,7
Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (Dirección de Turismo)	9	75,0	3,1
Museo Militar	1	8,3	0,3
Servicio Nacional de Áreas Protegidas (SERNAP)	0	0,0	0,0
Universidad Publica	0	0,0	0,0
EMPRESAS PRIVADAS	108	100,0	37,8
Empresas Operadoras, Mayoristas y Agencias de Viajes	67	62,0	23,4
Establecimientos Hoteleros	19	17,6	6,6
Empresas de Transporte	13	12,0	4,5
Restaurantes	3	2,8	1,0
Universidades	0	0,0	0,0
Institutos	4	3,7	1,4
Consultorías	2	1,9	0,7
GREMIOS DE TURISMO	2	100	0,7
PROFESIONALES INDEPENDIENTES	34	100,0	11,9
Guías Turísticos Independientes	29	85,3	10,1
Consultores Independientes	5	14,7	1,7
OTROS	130	100,0	45,5
Trabajos No relacionados con el Turismo	62	47,7	21,7
Exterior	15	11,5	5,2
Desempleados	52	40,0	18,2
Fallecidos	1	0,8	0,3
TOTAL EGRESADOS CONSULTADOS	286	100	100,0

Fuente: Elaboración Propia en base a las Encuestas, Entrevistas y Consultas efectuadas a los Profesionales Titulados y Egresados de la Carrera de Turismo.

El *cuadro 40* permite apreciar la incorporación por sector o categoría laboral y el subsector de empleo, y bajo ese panorama se puede apreciar que el mayor porcentaje de concentración de profesionales se encuentra en la empresa privada y en el caso específico con el 23,4 % en las Empresas Operadoras, Mayoristas y Agencias de Viajes. Con el 21,7 % se posiciona como el segundo porcentaje más alto las personas que se encuentran en trabajos no relacionados con la actividad turística, y como tercer porcentaje se encuentran las personas que se encuentran desempleadas con el 18,2 %. Con relación a este último, y

como producto de la aplicación del instrumento de investigación se logró conocer que los principales factores para el desempleo desde la perspectiva del Estudiante Egresado es son la “Falta de Empleos en Turismo” y “Estudio Otra Carrera” cada una con 30 % de frecuencia en las respuestas. Por otro lado con el 20 % se encuentran los que indican que la “Formación fue Inadecuada” y los que indican que por otros factores como por ejemplo, la baja paga de salarios en el sector.

d) Análisis Comparativo entre titulados y egresados

(1) Categorías laborales predominantes y expectativas de trabajo

Tanto en la incorporación de profesionales titulados como egresados se logró apreciar que existe una preferencia importante en ejercer la profesión en la categoría empresa privada, en el primer caso con el 48 % y en el segundo caso con el 38 %. De la misma manera, dentro de estos la preferencia por trabajar en las Empresas Operadoras, Mayoristas y Agencias de Viajes, en el caso de los titulados con un porcentaje de participación del 25 % sobre el total de titulados y en el caso de los egresados un 23,4 %.

La segunda categoría con mayor concentración de titulados y egresados tiene que ver con los “empleos independientes”, en el caso de los titulados con el 18 % y en el de los egresados con el 12 %. La diferencia entre ambos es que en el primero la gran mayoría se encuentran en consultoría turística, y en el segundo como guías turísticos. Esto se debe principalmente porque para ejercer como consultor se requiere necesariamente del título académico y en el caso de los guías de turismo solamente el conocimiento del inglés.

Como tercer categoría de empleos se encuentra el Sector Público en todos sus niveles de administración, en el caso de los titulados con el 17 % de participación y en el de los egresados el 4%. Existe reducida participación

de egresados en este sector en virtud de que los empleos en el sector público normalmente se lo realizan mediante convocatorias públicas que exigen como requisito el título académico de grado.

Para realizar las primeras conclusiones de análisis de este estudio, se realizó en el *cuadro 41* la comparación entre la incorporación al mercado laboral y las expectativas que tienen los estudiantes al recibir la formación, afirmando a primeva vista que la primera expectativa es el sector público, pero al relacionarlo con la inserción al mercado se puede apreciar una relación negativa, es decir que existen menos profesionales ubicados en ese sector. En términos globales, del 100 % de personas que desean ejercer funciones en el sector público, solamente 68 lo conseguirán siendo licenciados titulados, ya que en ello incluirán factores como cantidad de puestos de trabajo, relaciones político partidarias, concursos de méritos, entre otros. En el caso de los Egresados la situación será más adversa, ya que solamente el 16 % logrará ingresar al sector público.

Cuadro 41. Comparación entre la incorporación al mercado laboral y las expectativas de los estudiantes

Indicadores	Sector Público	Consultorías	Empresas Operadoras	Hotelería	Guía Turístico
Expectativas	25%	22%	20%	11%	6%
Titulados	17%	10,50%	25%	5,50%	7,70%
Egresados	4%	1,70%	23,40%	6,60%	10%

Fuente: Elaboración Propia en base a las Encuestas, Entrevistas y Consultas efectuadas a los Profesionales Titulados y Egresados de la Carrera de Turismo.

El porcentaje de incorporación al mercado laboral en el rubro de la Consultoría Turística en comparación con los estudiantes que desean ejercer funciones en el mismo, se puede observar que actualmente menos de la mitad se hallan en este insertos en el mismo, se puede afirmar que del 100 % solamente el 47,7 % se encuentran ejerciendo labores de consultoría, si la tendencia es constante en los próximos 5 años de la misma manera se producirá un amplio porcentaje de personas que tendrán

que migrar hacia otros empleos que pueden o no estar relacionados con el turismo.

El tercer sector de preferencia de los estudiantes considerada como expectativa laboral, es en la actualidad el primer sector generador de empleo de los profesionales titulados y egresados de turismo. Es así que las Empresas Operadoras, Mayorías y Agencias de Viaje, lograrán generar excedentes laborales para los titulados en un 25 % y para los egresados en un 17 %, obviamente si la tendencia se mantiene en los próximos años. La facilidad de incorporarse en este sector se produce principalmente porque existen más de 279 empresas relacionadas con los viajes de turismo en la Ciudad de la Paz, un número inclusive mayor al de los hoteles, empresas de transporte y otros.

Otros sectores con menor participación, pero no con menos importancia, son la hotelería, el cual muestra una relación negativa, a diferencia de los guías turísticos que presentan una relación positiva al generar superávit de empleos.

Sin lugar a dudas la situación ideal de un plan curricular, sería el obtener un menor margen entre expectativas del estudiante e inserción laboral, las cuales deberían estar apoyadas en políticas serías y constantes para orientar y facilitar la incorporación en cada una de ellas. Bajo esta lógica, la Carrera de Turismo de la U.M.S.A., deberá proporcionar un mayor énfasis al sector de la Consultoría Turística y el Sector Público ya que presentan índices negativos que se consideran como una debilidad. Por otro lado, para potenciar y optimizar las condiciones de los que se encuentran en las Empresas Operadoras, Mayoristas y Agencias de viajes que muestran índices altos de oferta laboral la Carrera deberá realizar contenidos curriculares orientados a la mejora de las empresas de esas características.

(2) Desplazamiento laboral

Si bien el 77 % de los titulados y el 55 % de egresados se encuentran ejerciendo la profesión en empleos o autoempleos relacionados directamente con la actividad turística, también existe otro sector de profesionales y egresados que se encuentran en otros puestos que no están directamente relacionados con el turismo, los cuales tuvieron que migrar laboralmente por diversos motivos, entre ellos, mejor paga salarial, falta de empleos en turismo, mejores oportunidades laborales, entre otros aspectos.

Ya ingresando al detalle, se puede apreciar que el 11,4 % del total de titulados y el 21,7 del total de los egresados se encuentran en trabajos no relacionados con el Turismo, los principales motivos en ambos casos según la aplicación del instrumento de investigación son: baja paga salarial con el 35 %, la falta de empleos en turismo con el 25 %, formación inadecuada en turismo con el 12,5 %, entre otros factores menores.

Solamente en el caso de los titulados se puede apreciar un incremento del 1,4 % de la migración laboral con relación al 10 % de titulados que se encontraban en trabajos no relacionados al turismo en el 2006, según el estudio laboral realizado por la Carrera de Turismo, en el Documento Académico Institucional publicado en la página web institucional de la Carrera.

(3) Desempleo en turismo

Es ideal lograr incorporar al 100% de los titulados y egresados al mercado laboral de turismo, sin embargo dada la realidad en la actualidad se puede apreciar un índice de desempleo que deberá ser monitoreada en los próximos años, este índice es relativamente mínimo en el caso de los titulados, ya que el margen es del 4,5 % sobre el total, y en el caso de los egresados este índice es mayor con el 18,2 %. Los motivos principales en

ambos casos son la falta de empleos en turismo con el 33%, estudian otra carrera 33 %, 16,7 % Formación inadecuada, 16,7 otros factores.

El tiempo de permanencia en condición de desempleado es mayor a 1 año para el 57 % de los consultados y consultadas, y menor a un año para el 43 % de los mismos.

2. Condiciones Laborales de los Egresados y Titulados en los puestos de trabajo

Una vez desglosado y analizado tanto la oferta y demanda laboral de los profesionales titulados de la Carrera de Turismo y también de los estudiantes egresados considerados como sujetos de observación, será preciso conocer la relación directa que se produce en la interacción entre dichas variables, ya que como se pudo apreciar en el *apartado X* sobre la estructura del mercado laboral, de la relación de empleado y empleador se generan las condiciones laborales plasmadas inicialmente en un contrato de trabajo, que establece jornadas de trabajo, remuneración salarial, beneficios sociales, pago de aguinaldos, entre muchos otros factores que llegado a un momento determinarán si las condiciones son positivas, regulares o negativas, mismas que derivarán en el nivel de satisfacción del trabajador en cada empleo posible en turismo.

Por esa razón, en los próximos acápites se describirá de manera detallada los resultados de la aplicación del instrumento de investigación estructurada específicamente para conocer las condiciones laborales actuales, bajo el marco conceptual pertinente sugerida por las organizaciones internacionales y nacionales de competencia como son la Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial del Turismo y Ministerio del Trabajo del Estado Plurinacional de Bolivia.

a) Empleos y los puestos de trabajo

Una reflexión muy importante a la hora de relevar información de los puestos de trabajo es lo que indica el texto de RIET, un puesto de trabajo podría contener un empleado, o puede contener varios empleados. De la misma manera, una persona podría tener varios puestos de trabajo, tanto en el sector

turístico como en otras actividades no relacionadas con la actividad. De la misma manera, un empleado podría ser independiente o considerado de planta en los diferentes puestos de trabajo. Estos aspectos serán descritos en dos apartados, en el primer caso se conocerá la relación laboral de dependencia con el empleador, y por otro la proporción de los pluriempleados.

(1) Tipo de empleos

En cuanto al **empleo asalariado**, se puede contar con las personas que trabajan (personas que realizan un trabajo a cambio de remuneración) y las que tiene un empleo, pero no trabajan (las que se encuentran en receso pero que tienen vinculo con su empresa). Las personas con un **empleo independiente**, que de igual manera son los que trabajan (pero a cambio de beneficios o de ingresos familiares y personales) y los que tienen una empresa, pero no trabajan (por receso). De la misma manera, se encuentran los trabajadores vinculados a una empresa o institución **por destajo o comisión** y también **por entrega de productos** acabados.

Cuadro 42. Tipo de empleo según sector y subsector de la oferta laboral del turismo

Relación laboral	Agencias Operadoras, Mayoristas y Agencias de Viajes	Establecim. Hoteleros	Transporte Turístico	Guía Turístico	Institución Pública	Consultoría Turística	Institutos y Univer.	TOTAL
Empleado Asalariado	85,7%	90,0%	100,0%	0,0%	90,9%	50,0%	100,0%	84,9%
Empleado Independiente	0,0%	10,0%	0,0%	100,0%	0,0%	25,0%	0,0%	5,7%
Por cuotas de trabajo/Comisión	9,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%
Por producto/resultados	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	25,0%	0,0%	5,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo

En el *gráfico 42*, se puede apreciar claramente que la gran mayoría de la fuerza laboral producida en la Carrera de Turismo de la U.M.S.A. pertenece al sector laboral asalariado (84,9 %), y en menor proporción al sector independiente (5,7 %), por comisión (5,7 %) y por resultados (3,7 %).

Estos datos comparados con el sector y subsector generador de empleo generan datos por demás llamativos. En primera instancia, los empleos pertenecientes a la empresa privada, inclusive las universidades e institutos en su totalidad son puestos de trabajo asalariado, solamente en el caso de las Agencias Operadoras, Mayoristas y Agencias de Viajes se cuenta con un margen del 14,3 % para trabajos por comisión y por resultados. Esto normalmente es utilizado como una estrategia de incentivo para incrementar el rendimiento de los trabajadores fundamentalmente para los agentes de ventas y de viajes.

Por otro lado, el sector público casi en su totalidad (90 %) son asalariados, y en 25 % son profesionales contratados como consultores, es decir que deben responder a su contrato de trabajo mediante la entrega de un resultado concreto que no esta necesariamente ligado a horas de trabajo.

Los guías turísticos en su totalidad se consideran independientes en su relación laboral con su contratante o empleador.

En cambio los Consultores en Turismo son los que presentan los índices más dispersos, ya que el 50 % del total de los consultados pertenecen al sector asalariado, el 25 % al sector independiente y el restante al sector que tiene trabajos por resultados.

(2) Pluriempleados

También existe un grupo de profesionales titulados que no solamente cumplen una función laboral en una empresa, sino que fuera del tiempo comprometido desempeñan otras actividades que son compatibles con sus horas y fuerza de trabajo. Por ello se ha logrado conocer mediante la consulta que 25 profesionales ejercer funciones laborales hasta en dos empresas o negocios.

Es preciso hacer notar que este universo de personas pluriempleadas puede ser mucho mayor, debido a que el diseño del instrumento tiene preferencia en conocer las condiciones laborales del trabajo principal de cada profesional titulado y egresado, y no así el contabilizar e identificar precisamente a este sector de trabajadores, sin embargo, el porcentaje que pudo ser identificado tiene la siguiente composición:

El 48 % del total además de cumplir con una función laboral en turismo se dedican en los tiempo libres a ejercer la docencia en universidades, Institutos de Educación Superior, inclusive en educación secundaria. Esta oportunidad se produce en virtud que la docencia en la mayoría de los casos solamente requiere de horas para poder cumplir con sus objetivos.

El 20 % se encuentra dedicado a actividades de Consultoría Turística, ya que como se pudo apreciar en el apartado anterior, este sector tiene un gran porcentaje de empleados independientes y por producto, lo cual no somete a los profesionales a cumplir con un horario de trabajo fijo y permite la posibilidad de cumplir con los objetivos laborales que requiere este sector.

El restante 20 % de los pluriempleados se encuentran en la categoría de otros por tener otros empleos de diferente índole, como ser guías turísticos, trabajos en áreas protegidas, emprendimientos de turismo particulares, ítems en los fueros sindicales, etc.

Finalmente, el 12 % de los pluriempleados además de cumplir funciones laborales en turismo, se encuentran paralelamente en trabajos no relacionados al turismo, que en algunos casos con negocios comerciales, trabajos independientes, etc.

b) Relación empleado – empleador

Teóricamente, la relación existente entre los dos agentes fundamentales del mercado de trabajo, los cuales son el empleador (demanda laboral) y el trabajador (oferta laboral), los cuales de acuerdo a concepciones teóricas de la economía básica generan un punto de equilibrio que se traduce en términos de **salario**. *La remuneración de asalariados representa el pago económico a cambio de una aportación en forma de trabajo de una persona al proceso de producción en una relación empleador-empleado con la empresa (Organización Mundial del Turismo, 2008 b, pág. 15).* Esta remuneración económica responde a una cantidad de horas de trabajo en el cual se deberán desempeñar funciones laborales, para lograr alcanzar los objetivos de la empresa, institución o persona contratante. Tanto el Salario, como las horas de trabajo deben quedar suscritos en acuerdo mutuo mediante un contrato ya sea escrito o verbal.

Todos estos aspectos aplicados a la realidad de la carrera de turismo se expresan de manera muy particular, todos ellos serán descritos en los siguientes apartados.

(1) Contrato de Trabajo

Así como lo establece la Ley General del Trabajo en vigencia, en su Título II, Del Contrato de Trabajo, Capítulo II, Disposiciones Generales, Artículo 5º: *“El contrato de trabajo es individual o colectivo según se pacte con un patrono o con un grupo de patronos y un empleado u obrero, o entre un patrono o asociación de patronos y un sindicato, federación o confederación de sindicato de trabajadores”.*

En términos simples, que el contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal bajo una relación de dependencia, mediante el pago de un salario (Sandoval, 2009, pág. 32).

Por otro lado, como lo expresa el artículo 6° de la misma Ley, “el contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente o por escrito, y su existencia se acreditará por todos los medios legales de prueba”.

En el caso de los dos primeros se puede apreciar claramente en el *cuadro 43*, que existe un promedio de 62,3 % de profesionales titulados y egresados que cuentan con contratos escritos, y un 34 % suscribieron contratos verbales. Solamente el 3,8 % no tiene contrato directo. Existe una mayor proporción de profesionales titulados con contratos escritos, en contradicción los egresados tienen una proporción mayor en la suscripción de contratos verbales.

Cuadro 43. Contrato suscrito por los titulados y egresados de Turismo

Tipo de Contrato	Porcentaje válido	Porcentaje Titulados	Porcentaje Egresados
Escrito	62,3	68,2	56,4
Verbal	34,0	27,3	40,7
No tiene contrato	3,8	4,5	3,1
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo

Cuadro 44. Vigencia del Contrato de trabajo de titulados y egresados de Turismo

Duración	Porcentaje válido	Porcentaje Titulados	Porcentaje Egresados
A prueba (3 meses)	5,7	4,5	6,8
Un año	18,9	22,7	15,0
Indefinido	71,7	68,3	75,1
Otro	3,8	4,5	3,0
Total	100,0	100	100,0

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo

La vigencia de los contratos suscritos son en su mayoría son indefinidos (71,7 %), y en menor proporción los contratos con validez de un año calendario. En una menor proporción los contratos son de prueba 3 meses (5,7 %) a efectos de sociales o previos a la suscripción de los beneficios sociales AFP's y Seguro de Salud.

Cuadro 45. Relación entre tipo y duración del contrato de trabajo en turismo

¿Que tipo de contrato suscribió?		A prueba (3 meses)	Un año	Indefinido	Otro	Total
Escrito	% del total	0,00%	18,90%	41,50%	1,90%	62,30%
Verbal	% del total	5,70%	0,00%	28,30%	0,00%	34,00%
No tiene contrato	% del total	0,00%	0,00%	1,90%	1,90%	3,80%
Total	% del total	5,70%	18,90%	71,70%	3,80%	100,00%

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo

Existe una gran proporción de profesionales titulados y egresados de turismo que se encuentran con acuerdos de relativa estabilidad al contar con un contrato escrito, en el cual se establece la duración y funciones a desempeñar en un puesto de trabajo. En este tipo de contratos se puede apreciar que son más los contratos indefinidos, es decir que estos podrían ser permanentes o estar susceptibles a despido repentino. Por otro lado, también existe una importante proporción de titulados y egresados que tiene contrato verbal, el cual es también legalmente válido, pero es susceptible en el tema de acuerdo salarial, tiempo de trabajo y funciones a desempeñar. Un mínimo considera que no ha suscrito ningún tipo de contrato tangible y no alterable en el tiempo (3,8 %).

Si se considera un contrato escrito como un factor positivo en los puestos laborales, debido a que es menos susceptible a cambios que los contratos verbales será preciso conocer en que categorías y subsectores laborales del turismo se encuentran los contratos más serios. Bajo esa lógica se expone lo siguiente:

Las **instituciones públicas**, Las empresas de Transporte Turístico (Líneas aéreas, Aeropuertos) y los empleos en Consultoría Turística otorgan el 100 % de contratos escritos a los profesionales titulados y egresados de Turismo, siendo el sector con mayor seriedad al contratar su personal.

En cuanto a los contratos de los empleos en **institutos y Universidades de Turismo** se puede apreciar que el 75 % son escritos y el 25 % son verbales.

Considerándose otro sector de importancia en la seriedad de contratación del personal.

Las **Agencias Operadoras, mayoristas y Agencias de Viajes** a diferencia de los anteriores otorga contratos en su mayoría verbales (52 %), y solamente una proporción del 43 % en contratos escritos, convirtiéndose en uno de los sectores con relativa informalidad al contratar el personal.

En el Caso de los **Establecimientos de Hospedaje**, se puede apreciar que el 60 % de los contratos que suscribe son verbales y el 40 % son escritos.

Finalmente, el 100 % de los contratos son verbales en el caso de los **guías turísticos**, ya que en la mayoría de los casos estos son independientes, es decir que dependen de la demanda coyuntural de algunas empresas operadoras y agencias de viaje, inclusive algunos establecimientos de hospedaje.

(2) Pago del Salario (relación antigüedad y Sector del Empleo)

Sin lugar a dudas, uno de los principales factores que motiva la formación universitaria es el deseo de obtener mejores condiciones de vida futura, por ello se invierte una importante cantidad de tiempo y recursos económicos al estudio con el afán de lograr una adecuada remuneración acorde a su formación profesional. A raíz de esta lógica, se proyectó inicialmente en el planteamiento del problema, la necesidad de conocer el comportamiento del salario tanto de los titulados y egresados de la Carrera de Turismo de la U.M.S.A. para de esta manera saber si este margen económico responde a la formación profesional de la Carrera de Turismo. Por otro lado, la importancia de analizar los salarios es para conocer en que sectores se encuentran los mejores salarios en turismo.

Bajo esta lógica a continuación se expondrá el cuadro salarial tanto de titulados como egresados de la Carrera de Turismo.

Cuadro 46. Remuneración Salarial de los Profesionales Titulados y Egresado de Turismo (Expresado en Bolivianos)

Escala Salarial	Porcentaje de Titulados	% Acumulado Titulados	Porcentaje de Egresados	% Acumulado Egresados	Porcentaje Total	% Acumulado Total
450 - 1.000	0,0%	0,0%	22,6%	22,6%	13,2%	13,2%
1.001 - 2.000	40,9%	40,9%	32,3%	54,8%	35,8%	49,1%
2.001 - 3.000	27,3%	68,2%	35,5%	90,3%	32,1%	81,1%
3.001 - 4.100	13,6%	81,8%	6,5%	96,8%	9,4%	90,6%
4.101 - 6.000	13,6%	95,5%	0,0%	96,8%	5,7%	96,2%
6.001 - más	4,5%	100,0%	3,2%	100,0%	3,8%	100,0%
Total	100,0%		100,0%		100,0%	

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo

Como se puede apreciar en el *cuadro 46*, En general cerca de la mitad de los titulados y egresado obtienen un salario hasta Bs. 2.000 mes, el 81 % del total con un salario de hasta Bs. 3.000 mes. Solamente cerca del 9 % obtienen salarios por encima de los 4.000 bolivianos mes. Las principales diferencias salariales entre titulados y egresados son las siguientes: Llama la atención el porcentaje del 22,6 % del total de los egresados que perciben salarios de entre 450 – 1.000 bolivianos mes, un monto inclusive menor al salario mínimo nacional establecido por el Gobierno Nacional. Por otro lado, más de la mitad de egresados de turismo perciben salarios hasta 2.000 bolivianos mes, los cual es mucho mayor al porcentaje de titulados. Otro dato importante es que solamente el 31 % del total de titulados logran percibir salarios por encima de los 3.000 bolivianos mes, monto que debería considerarse básico para un profesional. En el caso de los egresados este margen es mucho menor, ya que solamente el 10 % logra percibir un salario dentro de ese rango.

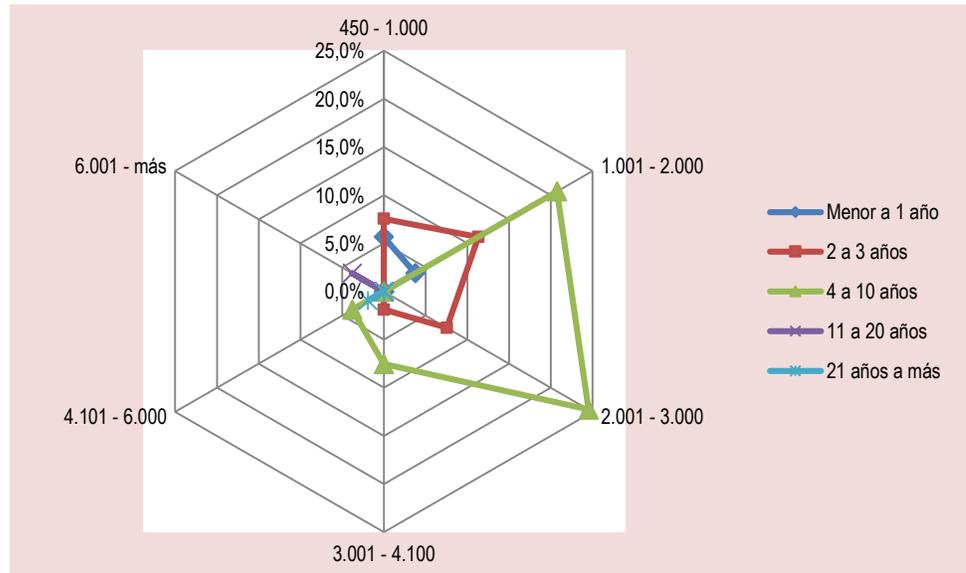
El promedio general de salario del profesional en turismo es de 2.481.- Bolivianos mes, y en el caso diferenciado es 2.925.- Bolivianos mes para los profesionales titulados y 2.166.- Bolivianos mes para los estudiantes Egresados que se encuentran trabajando.

Cuadro 47. Relación entre Salario y Antigüedad Laboral en el Sector Turístico

Rango Salarial	Tiempo de Antigüedad labora en el sector turístico					Total
	Menor a 1 año	2 a 3 años	4 a 3 años	12 a 20 años	21 años a más	
450 - 1.000	5,7%	7,5%	0,0%	0,0%	0,0%	13,2%
1.001 - 2.000	3,8%	11,3%	20,8%	0,0%	0,0%	35,8%
2.001 - 3.000	0,0%	7,5%	24,5%	0,0%	0,0%	32,1%
3.001 - 4.100	0,0%	1,9%	7,5%	0,0%	0,0%	9,4%
4.101 - 6.000	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	1,9%	5,7%
6.001 - más	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	3,8%
Total	9,4%	28,3%	56,6%	3,8%	1,9%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo

Gráfico 31. Radial de comparación entre salarios y antigüedad laboral de los Profesionales en Turismo de la U.M.S.A.



Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo

Con el gráfico radial se puede apreciar claramente la relación entre salario y antigüedad en el mercado laboral, y como producto de este análisis se puede destacar las siguientes conclusiones: a menor antigüedad, menor remuneración salarial y viceversa, ya que como se puede apreciar todos los profesionales que tiene hasta 3 años de antigüedad se encuentran percibiendo salarios hasta 3.000 bolivianos mes en la mayoría de los casos. Ya aquellos que logran adquirir una experiencia de hasta 10 años se

encuentran percibiendo de 1.00 hasta 6.000 bolivianos mes. Finalmente, aquellos que logran tener una antigüedad superior a los 11 años logran percibir de 4.000 a más bolivianos mes.

Cuadro 48. Relación entre Salario y Categoría y Subsector del Empleo en Turismo

Rango Salarial	Categoría y subsector del empleo en Turismo						
	Agencias Operadoras, Mayoristas y Agencias de Viajes	Establecimientos Hoteleros	Transporte Turístico	Guía Turístico	Institución Pública	Consultoría Turística	Institutos y Universidades
450 - 1.000	19,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1.001 - 2.000	52,4%	30,0%	0,0%	0,0%	18,2%	25,0%	50,0%
2.001 - 3.000	23,8%	50,0%	100,0%	0,0%	36,4%	0,0%	26,0%
3.001 - 4.100	4,8%	0,0%	0,0%	25,0%	36,4%	0,0%	10,0%
4.101 - 6.000	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	9,0%	25,0%	10,0%
6.001 - más	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	4,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo

La misión del *cuadro 48* es permitir apreciar los sectores laborales con la mejor paga salarial del mercado, y al respecto se puede concluir que el sector de las Consultorías Turísticas son las que generan mayor paga, ya que el 50 % de los salarios de este tipo de trabajos se encuentran por encima de los 6.000.- Bolivianos mes, y si se considera un rango inferior sería el 75 % de salarios que superan los 4.000.- Bolivianos mes.

Como otra segunda fuente importante de generación de salarios son los empleos relacionados con el Guiaje Turístico Independiente, ya que el 75 % de estos se encuentran percibiendo salarios por encima de los 4.000.- Bolivianos mes.

Como un tercer sector se de importancia se encuentra el sector público que indica que el 45 % de los que se encuentran trabajando es este sector percibe salarios por encima de los 3.000.- Bolivianos mes.

La situación salarial de los que se encuentran ejerciendo la docencia en Institutos y Universidades tanto públicas como privadas, es dispersa, lo cual induce a considerar a este sector como intermedio, ya que cerca del 76

% puede percibir salarios por debajo de los 3.000.- bolivianos mes, como también puede existir un 24 % de los mismos que pueden percibir un salario mucho mayor que van desde los 4.000, 6.000 y más bolivianos mensuales.

En el caso del sector privado, tanto las Empresas Operadoras, Mayoristas, Agencias de Viajes, Establecimientos Hoteleros y Empresas de Transporte casi en su totalidad ofrecen salarios por debajo a los 3.000.- Bolivianos mensuales. Un dato llamativo es el alto porcentaje de cerca del 20 % en los Establecimientos Hoteleros y Empresas relativas a los viajes que ofrecen salarios por debajo del salario mínimo nacional normado por ley.

(3) Días y Horas de Trabajo

Otro factor muy importante de este estudio son los días y las horas de trabajo que derivan del acuerdo del contrato que también se encuentra normado en la Ley General del Trabajo, en el Título IV, Capítulo III, Artículo 46° (De la jornada de trabajo), que a la letra indica: “*La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 horas por semana (6 días de 8 horas)*” (Sandoval, 2009, pág. 115). Obviamente esta reglamentación puede ser aplicada desde diferentes interpretaciones como la jornada efectiva de trabajo y la jornada basada en tiempo laboral, sin embargo, este rango será utilizado como referente para efectuar las comparaciones posteriores propias del sector laboral turismo.

En general, de acuerdo a los resultados de la aplicación de la encuesta a titulados y egresados graduados de la Carrera de Turismo, se pudo conocer que en promedio se trabaja 5,2 días a la semana en todos los sectores. Este dato desagregado no presenta mayor diferencia entre titulados y egresados, ya que en el primer caso el promedio de días es de 5,18 y en el segundo de 5,2.

La cantidad de días trabajados a la semana en cada Categoría y sector laboral es el siguiente:

Cuadro 49. Relación entre días de trabajo a la semana y categoría y subsector del Empleo en Turismo

Días de trabajo a la semana	Categoría y subsector del empleo en Turismo						
	Agencias Operadoras, Mayoristas y Agencias de Viajes	Establec. Hoteleros	Transporte Turístico	Guía Turístico	Institución Pública	Consultoría Turística	Institutos y Universid.
menos de 5 días	9,5%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%
5 días	38,1%	20,0%	100,0%	20,0%	63,6%	25,0%	75,0%
6 días	52,4%	60,0%	0,0%	80,0%	27,3%	25,0%	0,0%
7 días	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	50,0%	0,0%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo

Los sectores pertenecientes a la empresa privada en su totalidad se encuentran dentro de los 6 días de trabajo tal cual lo establece la Ley General del Trabajo, solamente los empleos en las Instituciones Públicas y la Consultoría Turística requieren personal para trabajar 7 días a la semana, es decir sin descanso. Al respecto, es preciso realizar algunas puntualizaciones, ya que según argumentaron algunos encuestados del sector público, los días oficiales de trabajo son 5, pero por razones como labores pendientes y responsabilidades el trabajo el trabajo, viajes de trabajo, entre otros, suele extenderse inclusive dos días más. En el caso de la Consultoría Turística, debido a que el trabajo en la mayoría de los casos es por producto o resultado, no se encuentran regidos a días de trabajo fijos, sino son los mismos consultores los que establecen los días y actividades de trabajo.

Los puestos de trabajo de las empresas de transporte y el de la docencia en los Institutos y Universidades mantienen casi en su totalidad 5 días de trabajo, lo cual es considerado flexible y cómodo.

De la misma manera que los días o jornadas de trabajo, es importante conocer las horas que cumplen los profesionales titulados y egresados de turismo en cada puesto de trabajo. Por ello, se logró conocer que en promedio en turismo se trabaja 7,40 minutos al día. Este dato diferenciado entre titulados y egresados indican que existe una mínima diferencia entre cada uno, ya que los egresados cumplen 8 horas de trabajo en promedio y lo titulados 7 horas.

Los datos con relación a las categorías y subsectores laborales son los siguientes:

Cuadro 50. Relación entre horas de trabajo al día y categoría y subsector del Empleo en Turismo

Horas de trabajo al día	Categoría y subsector del empleo en Turismo						
	Agencias Operadoras, Mayoristas y Agencias de Viajes	Establec. Hoteleros	Transporte Turístico	Guía Turístico	Institución Pública	Consultoría Turística	Institutos y Universid.
1 a 3 horas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%
4 a 7 horas	23,8%	40,0%	0,0%	100,0%	18,1%	0,0%	50,0%
8 horas	57,1%	40,0%	100,0%	0,0%	45,5%	50,0%	0,0%
12 horas	19,1%	20,0%	0,0%	0,0%	36,4%	50,0%	0,0%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo

En el *cuadro 50*, se puede apreciar a que los sectores que cumplen a cabalidad con las 8 horas de trabajo por jornada laboral estipuladas en la Ley correspondiente son las empresas de Transporte Turístico, Institutos y Universidades y Guías Turísticos. En cambio los demás sectores presentan índices mayores a las 8 horas de trabajo.

El sector con mayor porcentaje de personas que se encuentran trabajando por encima de las ocho horas es la Consultoría Turística con el 50 %. De la misma manera, el sector público se encuentra seguido a este con el 36,4 % y las agencias Operadoras, Mayoristas y Agencias de Viajes con el 19,1 %.

c) Salud y Seguridad en el Trabajo

En este apartado se conocerán los resultados sobre la cobertura de seguros de saludos y aportes en los fondos de pensiones para la jubilación, asimismo, otros beneficios normados por ley como ser las vacaciones, aguinaldos, pagos por horas extras entre otros.

(1) Seguros de Salud

Debido a que existe un riesgo profesional, el cual es reconocido según Ley N° 1956, Código de Seguridad Social, producido por diversos factores como transmisión de enfermedades introducidas, accidentes en viajes, entre otros, será preciso conocer la proporción de trabajadores en turismo que tienen acceso a la salud en base a un seguro.

Por ello, se logró conocer que el 64,2 % del total de titulados y egresados de turismo cuentan con este seguro, y solamente el 35,8 % no se encuentra asegurado.

Cuadro 51. Acceso al Seguro Médico de Salud de los Titulados y Egresados en Turismo

Seguro médico	Titulados	Egresados	Total
Sí	61,3%	68,2%	64,2%
No	38,7%	31,8%	35,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo

Este dato diferenciado nos permite apreciar que no existe mayor diferencia entre titulados y egresados en cuanto a la cobertura de este servicio.

Cuadro 52. Acceso al Seguro Médico de Salud según Sector y Subsector del Empleo en Turismo

¿Cuenta con seguro médico sufragado por la empresa?	Agencias Operadoras, Mayoristas y Agencias de Viajes	Establec. Hoteleros	Transporte Turístico	Guía Turístico	Institución Pública	Consultoría Turística	Institutos y Universidades
Sí	52,4%	60,0%	100,0%	100,0%	81,8%	25,0%	100,0%
No	47,6%	40,0%	0,0%	0,0%	18,2%	75,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo

El análisis por sector del empleo en turismo nos permite apreciar que tanto el sector del transporte turístico, guías turísticos, como el de docencia en institutos y universidades ofrecen la inclusión al servicio médico de salud al 100 % de sus puestos de trabajo.

La institución pública cuenta con el 80 % y los establecimientos de hospedaje con el 60 % de cobertura del seguro médico de salud para sus trabajadores.

Cerca del 50 % de los trabajadores de las Agencias Operadoras, Mayoristas y Agencias de Viajes no cuentan con este seguro.

Llama la atención, el alto porcentaje del 75 % de profesionales que no cuentan con seguro médico de salud en el sector de las consultorías turísticas.

(2) Aportes a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP's)

Así como lo expresa la Ley 1732, de Pensiones, en su artículo 21° las personas que inicien relaciones de dependencia laboral pueden afiliarse al seguro obligatorio de largo plazo, mediante el pago de su primera cotización. Al respecto, dada la importancia de este seguro para garantizar rentas vitalicias para cuando un profesional cumpla los 55 años de edad, será justo conocer las condiciones en las que se encuentran los profesionales titulados y egresados en este aspecto.

Al respecto, se pudo conocer a raíz de los resultados de la aplicación del instrumento de investigación, que el 77,4 % de los titulados y egresados de la Carrera de Turismo aportan a las AFP's.

Cuadro 53. Aportes a las AFP' de los Profesionales Titulados y Egresados de Turismo

Aportes Fondo de Pensiones	Titulados	Egresados	Total
Sí	86,4%	73,3%	77,4%
No	13,6%	26,7%	22,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo

Así como se puede apreciar en el *gráfico 53*, los datos diferenciados muestran 86,4% de los titulados aportan a las AFP's, inclusive en un porcentaje mayor al de los Egresados. Este dato global variará de acuerdo al sector y subsector del empleo en turismo, y para ello se expone el siguiente cuadro:

Cuadro 54. Aportes a las AFP's según Sector y Subsector del Empleo en Turismo

¿Aporta a los Fondos de Pensiones?	Agencias Operadoras, Mayoristas y Agencias de Viajes	Establecim. Hoteleros	Transporte Turístico	Guía Turístico	Institución Pública	Consultoría Turística	Institutos y Universid.
Sí	57,1%	70,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
No	42,9%	30,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo

El 100 % de las Instituciones públicas, empresas de Transporte Turístico, Guías Turístico, empresas Consultoras, Universidades e Institutos aseguran a sus trabajadores en las administradores de Fondos de Pensiones. Dato que se considera positivo para los profesionales en turismo que se encuentran ubicados en ese sector.

Por otro lado, los aportes a la AFP's de los establecimientos de hospedaje abarca al 70 % del personal y en el Caso de la Empresas Operadoras, Mayoristas y Agencias de viajes 57 %. El índice más alto de personal que no tiene cuenta en las AFP's son las agencias de viajes.

(3) Otros Beneficios Sociales

Otro beneficio social normado anualmente son los aguinaldos de navidad, que según Ley de 18 de diciembre de 1944, indica en su artículo 1º: *Toda empresa comercial o industrial o cualquier otro negocio está obligado a gratificar a sus empleados y obreros con un mes de sueldo y 25 días de salario, respectivamente como aguinaldo de navidad antes del 25 de diciembre* (Sandoval, 2009, pág. 140).

Este beneficio llega al 75,5 % de los profesionales titulados y egresados de turismo, en todos los puestos de turismo posible. Así como se puede apreciar en el *cuadro 55*, los sectores que tiene mayor porcentaje de incumplimiento de este beneficio son las consultorías turísticas con el 75 %, debido a que se trata de empleos por producto temporales, los trabajos de la institución pública con el 36,7 %, los establecimientos de hospedaje con el 20 % y las Agencias relacionadas con los viajes con el 14,3 %.

Cuadro 55. Pago de Aguinaldo a Profesionales Titulados y Egresados de Turismo

¿Goza de Aguinaldos?	Agencias Operadoras, Mayoristas y Agencias de Viajes	Establecimientos Hoteleros	Transporte Turístico	Guía Turístico	Institución Pública	Consultoría Turística	Institutos y Universidades
Sí	85,7%	80,0%	100,0%	0,0%	63,3%	25,0%	100,0%
No	14,3%	20,0%	0,0%	100,0%	36,7%	75,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo

En cuanto a las vacaciones otorgadas por las empresas o instituciones contratantes, el 47,2 % de los profesionales titulados y egresados cuentan con este beneficio destinado al descanso laboral temporal y el 52,8 % no cuenta. Los sectores empleadores que mayormente fomentan las

vacaciones son las agencias de viajes y los establecimientos de hospedaje con más de la mitad de sus trabajadores beneficiados, y las empresas de transporte turístico con la totalidad de sus trabajadores. Por el contrario, las empresas que menos fomentan las vacaciones son las instituciones públicas, consultorías turísticas e institutos y universidades con un porcentaje del 75 % en todos los casos.

Cuadro 56. Vacaciones con sueldo de Profesionales Titulados y Egresados de Turismo

¿Goza de vacaciones con sueldo?	Agencias Operadoras, Mayoristas y Agencias de Viajes	Establecim. Hoteleros	Transporte Turístico	Guía Turístico	Institución Pública	Consultoría Turística	Institutos y Universidades
Sí	57,1%	60,0%	100,0%	0,0%	23,7%	25,0%	25,0%
No	42,9%	40,0%	0,0%	100,0%	76,3%	75,0%	75,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo

Existen otros beneficios relacionados con el reconocimiento económico a la antigüedad del trabajador en un puesto de trabajo u organización, por otro lado la compensación y reconocimiento de horas extras de trabajo u turnos adicionales en fines de semana. Al respecto el 52,8 % de los consultados indicó recibir este reconocimiento, el 28,3 % indicó recibir pago por horas extras y finalmente el 35,8 % pagos por turnos en fines de semana.

d) Satisfacción de los trabajadores

Todos los factores anteriores que conforman las condiciones laborales (salario, horas de trabajo, beneficios sociales, etc.) en gran parte generan un nivel de satisfacción en el trabajador, el cual suele influir fuertemente en el desempeño del mismo al momento cumplir con sus labores dentro de una organización. Por ello, se ha preguntado tanto a los titulados y egresados de la Carrera de Turismo cuan satisfechos se sentían con su actual trabajo, con las condiciones laborales que le brinda su empleo, y cuan satisfecho se encuentran con la formación recibida por la Universidad.

Cuadro 57. Grado de satisfacción de los titulados y Egresados de turismo con relación al puesto de trabajo

Escala	¿Se encuentra satisfecho con su actual trabajo?	¿Se encuentra satisfecho con las condiciones laborales actuales de su empleo?	¿Se encuentra satisfecho con la formación proporcionada en la Universidad?
Muy satisfecho	30,2 %	13,2 %	11,3 %
Satisfecho	41,5 %	49,1 %	26,4 %
Ni satisfecho ni insatisfecho	24,5 %	26,4 %	41,5 %
Insatisfecho	3,8 %	9,4 %	18,9 %
Muy Insatisfecho	0,0 %	1,9 %	1,9 %
Total	100,0 %	100 %	100 %

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo

En la primera pregunta se puede apreciar que en general más del 70 % se encuentra satisfecho con su actual trabajo en turismo y el 62 % con las condiciones laborales del mismo. En cuanto a la formación proporcionada por la universidad para responder a las necesidades del mercado el 38 % se encuentra satisfecho, el 20 % insatisfecho, y un gran porcentaje del 41,5 % indica que no está satisfecho ni insatisfecho.

Para conocer en que sectores laborales se encuentran los mayores índices de insatisfacción se realizará un cruce de variables entre las mismas. A continuación en el gráfico 58, 59 y 60 se expondrán tales resultados.

Cuadro 58. Pregunta a titulados y egresados de turismo: ¿Se encuentra satisfecho con su actual trabajo?

Escala	Agencias Operadoras, Mayoristas y Agencias de Viajes	Establecim. Hoteleros	Transporte Turístico	Guía Turístico	Institución Pública	Consultoría Turística	Institutos y Universid.
Muy satisfecho	23,8%	20,0%	0,0%	70,0%	27,3%	25,0%	50,0%
Satisfecho	28,6%	40,0%	63,0%	30,0%	63,6%	75,0%	50,0%
Ni satisfecho ni insatisfecho	42,9%	30,0%	37,0%	0,0%	9,1%	0,0%	0,0%
Insatisfecho	4,7%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Muy Insatisfecho	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo

En general se puede apreciar en el cuadro 58 que existe una relativa satisfacción con los empleos en turismo, fundamentalmente en el sector público, consultoría

turística, docencia en institutos y universidades y en el guiaje turístico. Los índices con mayor insatisfacción relativa son las Empresas relacionadas con la organización de viajes, los hoteles y las empresas de transporte turístico. Esto podría estar relacionada con la paga salarial que en los dos primeros no excede los 3.000 bolivianos mes, cuentan con poca cobertura de seguros de salud y aportes a la AFP's, entre otros factores.

Cuadro 59. Pregunta: ¿Se encuentra satisfecho con las condiciones laborales de su actual empleo?

Escala	Agencias Operadoras, Mayoristas y Agencias de Viajes	Establecim. Hoteleros	Transporte Turístico	Guía Turístico	Institución Pública	Consultoría Turística	Institutos y Universid.
Muy satisfecho	14,3%	10,0%	30,0%	0,0%	18,2%	25,0%	0,0%
Satisfecho	42,9%	30,0%	61,0%	0,0%	54,5%	75,0%	75,0%
Ni satisfecho ni insatisfecho	28,5%	40,0%	9,0%	10,0%	27,3%	0,0%	25,0%
Insatisfecho	14,3%	10,0%	0,0%	82,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Muy Insatisfecho		10,0%	0,0%	8,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo

En cuanto al grado de satisfacción de los profesionales titulados y egresados de Turismo con relación a las condiciones laborales que se generan en cada empleo posible, se puede argumentar que el 100 % de los dedicados a la consultoría indican encontrarse satisfechos con los mismos. Por otro lado, el 90 % de los trabajadores del sector del transporte turístico, el 75 % de los docentes de los institutos/universidades y el 73 % de los trabajadores del sector público indican sentirse satisfechos de igual manera.

Los sectores con mayores índices de insatisfacción son en primer lugar, los guías turísticos en un 82 %. Como se pudo apreciar en apartados posteriores estos no cuentan con aguinaldos, ni con vacaciones, por el hecho de ser profesionales independientes deben calcular de manera voluntaria el pago a las aseguradoras médicas y administradoras de fondos de pensiones, estos factores y muchos otros pueden ser los causantes de esta tendencia de percepción.

Otros sectores son Las empresas relacionadas con los viajes y los establecimientos de hospedaje, una con el 14,3 % y la otra con el 10 % de insatisfacción respectivamente.

Cuadro 60. Pregunta: ¿Se encuentra satisfecho con la formación proporcionada por la universidad?

Escala	Agencias Operadoras, Mayoristas y Agencias de Viajes	Establecim. Hoteleros	Transporte Turístico	Guía Turístico	Institución Pública	Consultoría Turística	Institutos y Universid.
Muy satisfecho	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Satisfecho	14,3%	30,0%	7,0%	0,0%	45,5%	43,0%	50,0%
Ni satisfecho ni insatisfecho	57,1%	30,0%	86,0%	0,0%	27,3%	43,0%	50,0%
Insatisfecho	28,6%	30,0%	7,0%	28,0%	27,3%	14,0%	0,0%
Muy Insatisfecho	0,0%	10,0%	0,0%	72,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,1%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo

Esta pregunta permite estimar la orientación que han tenido los planes de estudio anteriores y el impacto que ha generado en el mercado laboral, ya que la relación sería a mayor satisfacción de la Formación recibida en la Universidad menor brecha entre con las necesidades del mercado. Si esa fuera la lógica, los sectores con mayores índices de satisfacción expresados en el *gráfico 59* son el sector público con el 45,5 % y la consultoría turística con el 43 %. Esto quiere decir, que la formación ha tenido mayores resultados positivos en estos sectores debido a la pertinencia de los contenidos programáticos.

Por el contrario, los índices más altos de insatisfacción se encuentran en los trabajadores del sector hotelero con el 30 %, las Empresas relacionadas a la organización de viajes con 28,6 y la formación en guías turísticos con el 28 %. En este caso, si bien existe una importante proporción de profesionales trabajando en el sector privado, principalmente en las Agencias de Viajes y Operadoras turísticas, estos no logran estar completamente satisfechos con su formación, por ello se deberá considerar seriamente ajustar los contenidos para minimizar el margen de insatisfacción y minimizar la brecha existente entre la formación y las necesidades de contratación de personal para este sector.

e) **Relación entre salario y años de formación profesional**

La mayoría de los que ingresan a la universidad lo hacen con la esperanza de obtener mejores pagas salariales de lo que recibirían no teniendo una formación profesional. Por ello, una pregunta por demás importante, es conocer la percepción que tienen los profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo sobre si existe una relación positiva o negativa entre su salario y los años de formación profesional en la universidad, que en el caso ideal es de 4 años y medio, pero en el promedio real se encuentra por los 6 años de permanencia en la universidad.

Cuadro 61. Pregunta: ¿Considera que su salario se encuentra acorde a los años de formación profesional?

Respuesta	Titulados	Egresados	total
Sí	34,9%	40,0%	40,0%
No	65,1%	60,0%	60,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo

Los resultados al respecto indican que en general el 60 % consideran que no se encuentra acorde a su formación, con una variación un tanto mayor en el caso de los profesionales titulados. Este primer indicador sugiere que el mercado no puede satisfacer económicamente las expectativas salariales que tienen los profesionales en la mayoría de los casos. La Carrera de Turismo, los Gremios Empresariales, las Asociaciones y Colegios de Profesionales deberán trabajar seriamente para cambiar esta situación, para mejorar las condiciones laborales de los profesionales y de esta manera incentivar y motivar a los profesionales titulados y egresados para continuar con la labor mejorar el turismo en el País.

Cuadro 62. Pregunta: ¿Considera que su salario se encuentra acorde a los años de formación profesional? * Sector laboral.

Respuesta	Agencias Operadoras, Mayoristas y Agencias de Viajes	Establecimientos Hoteleros	Transporte Turístico	Guía Turístico	Institución Pública	Consultoría Turística	Institutos y Universidades
Sí	38,1%	30,0%	43,0%	100,0%	36,4%	25,0%	25,0%
No	61,9%	70,0%	57,0%	0,0%	63,6%	75,0%	75,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo

Desglosando la pregunta por sector laboral se puede apreciar que la mayoría, excepto los guías turísticos, consideran que su salario no se encuentra acorde a los años de formación profesional.

Todos los elementos analizados deberán orientar y motivar a encarar nuevos proyectos y nuevas investigaciones para continuar progresando en la formación ahora ligada estrechamente con el mercado laboral.

D. Resultados de la Entrevista efectuada al sector emprendedor

En este apartado no se pretende realizar un análisis minucioso del sector emprendedor, más bien conocer en líneas generales cual es la percepción que tienen los mismos con relación a la situación laboral de los profesionales titulados de la Carrera de Turismo, y como éstos pueden aportar a mejorarlas. Para ellos se han realizado entrevistas a empresarios ligados a los negocios de las Operadoras de Turismo Receptivo los cuales se graduaron de esta casa superior de estudios, entre los que se tiene a la Lic. Maribel Zapana, gerente propietaria de Stop Tours S.R.L.; Lic. Edgar Fidel Quispe, Gerente Propietario de Full Turismo; Lic. Felicidad Viza, Gerente Propietaria de Coca Travels; Lic. Karin Espinoza, Gerente Propietaria de Árbol Tours y Univ. Javier Quisbert, Gerente Propietario de Big Trax Tours, los cuales participaron respondiendo 13 preguntas que se encuentran inextensos en *anexo 5*.

1. Cuantificación de los emprendedores y principales características

Se han contabilizado a la fecha 30 emprendedores turísticos, de los cuales 19 (63 %) se encuentran en negocios relacionados con la Organización y Asistencia de Viajes

para turistas. Los restantes se encuentran con negocios en Consultoría Turística, Hotelería, Restaurantes e inclusive una Fundación en Turismo.

De este total 18 son emprendedores titulados y 12 son emprendedores Egresados de la Carrera de Turismo. El 40 % del total son Varones y el 60 % mujeres. La totalidad de emprendedores titulados tienen una antigüedad del título de 5 años desde su graduación, en cambio de los egresados el 60 % son emprendedores que surgieron de entre el año 2008 y el 2011.

La totalidad de los emprendedores mencionaron que emprendieron por oportunidad, es decir que no tuvieron un factor de necesidad como sucede mayormente en los negocios del sector informal. La acumulación de conocimientos en empleos de agencias de viajes y como guías de turismo proporcionó las herramientas necesarias para iniciar con el gran paso de emprender.

La totalidad de los negocios son unipersonales, y al respecto, uno de los emprendedores argumentó que es mejor emprender individualmente, debido a su primera experiencia de fracaso cuando emprendió conjuntamente con sus compañeros de universidad, los cuales según indicaba rehuían las responsabilidades en desmedro del emprendimiento, que al final terminó cerrándose.

La mayoría de los encuestados argumentaron que no es difícil emprender en turismo, pero se requiere de una fuerte inversión que sumaría desde los 5.000 dólares americanos como margen y además de conocer muy bien el mercado.

2. Aspectos importantes en la de selección de personal

En promedio estas empresas cuentan con 4 personas de planta. Y en la mayoría de los casos contrataron profesionales y egresados de la Carrera de Turismo de la U.M.S.A., sin embargo, el título no es un factor determinante a la hora de seleccionar personal, ya que la mayoría de los negocios indicaron que como prioridad es conocer el nivel de inglés que tiene el postulante al cargo, la experiencia de trabajo, su formación académica y finalmente su disponibilidad de tiempo para el trabajo.

Se preguntó a los emprendedores, como es el desempeño de los graduados de turismo, respondieron que tienen mucho conocimiento del sector, pero que aún presentan falencias en el tema práctico, y también en el nivel de inglés.

3. Percepción sobre las condiciones laborales de su empresa

Al respecto, se preguntó a los emprendedores si consideraban que estaban brindando buenas condiciones a sus trabajadores, a lo que respondieron asintiendo. Sobre ello, se pudo conocer que los salarios que ofrecen se encuentran por los 1.500 Bolivianos mes, y en cuanto a la afiliación al Seguro Médico de Salud y Aportes a las AFP's, se encuentra a criterio de los empleados, ya que la incorporación a dichos servicios y seguros afectará al total ganado de los trabajadores de cada empresa.

Cuando se consultó como se podría mejorar las condiciones laborales, indicaron que se debe combatir primeramente con la competencia desleal de precios, ya que en muchos casos se los emprendedores se encuentran obligados a bajar sus precios y por lo tanto sus costos de operación, lo cual directamente afecta al salario y ganancias de todo el personal. La aplicación de sistemas de gestión de calidad podría apoyar a combatir este fenómeno que va subsumiendo a las empresas. Otro elemento a considerarse, es lograr mejores condiciones para el turismo a partir de los entes públicos, ya que los conflictos sociales, la carente promoción de destinos turísticos hacia afuera, entre muchos otros, no logran elevar los flujos de visitantes como lo hacen los países vecinos, los cuales tiene una gran ayuda estatal.

E. Validación de la Hipótesis

Inicialmente se ha planteado un estudio de alcance investigativo descriptivo en el cual se indagó e interpretó los fenómenos, situaciones, contextos y eventos del fenómeno laboral de los profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo. Guiados bajo la necesidad de responder a la pregunta de investigación planteada en la parte metodológica de la presente tesis de grado: *¿En qué condiciones laborales socioeconómicas se desenvuelve los profesionales Titulados y Egresados de la*

Carrera de Turismo de la UMSA? Interrogante planteo inicialmente una respuesta anticipada la cual se constituyo en la siguiente hipótesis descriptiva:

Hi0: Los profesionales en turismo titulados y egresados de la U.M.S.A. confrontan una situación laboral negativa, en relación al promedio laboral nacional.

Hipótesis operativas: Otras hipótesis de importancia en consecuencia con las preguntas de investigación secundarias serían las siguientes:

Hi1: El mayor porcentaje de empleo de los profesionales titulados y egresados de la Carrera de Turismo de la U.M.S.A. es informal, es decir que no cuentan con contratos escritos.

Hi2: La tasa de desempleo del profesional titulado de la Carrera de Turismo de la U.M.S.A. es inferior al 7% nacional.

Hi3: Las remuneraciones y beneficios laborales más altas y del turismo se encuentran en los empleos del turismo receptivo.

Hi4. El empleo del Turismo no se encuentra acorde a los años de formación de estudios universitario.

Hi1: El porcentaje de empleo informal de los profesionales titulados de la Carrera de Turismo de la U.M.S.A. es mayor al promedio nacional.

Para validar la hipótesis principal, primeramente se responderá a cada una de las hipótesis operativas, de tal manera que al final de todas se pueda dar una respuesta genérica a la hipótesis principal la cual se encontrará con la sigla Hi0. De esa manera se expone lo siguiente:

La **hipótesis Operativa 1** plantea la afirmación de que mayor proporción de trabajadores se encuentran en un sector informal por no contar con el contrato de trabajo escrito. Al respecto, los resultados obtenidos permiten conocer que existe un promedio de 62,3% de profesionales titulados y egresados que cuentan con contratos

escritos, un 34 % suscribieron contratos verbales y solamente el 3,8 no tiene contrato directo. Con esta afirmación, la hipótesis quedaría nula por comprobarse lo contrario.

La hipótesis 2 que indicaba inicialmente que la tasa de desempleo de lo titulados y egresados de la Carrera de turismo es mayor al 7 % nacional queda afirmada para el caso de los profesionales titulados, ya que como se logró apreciar en el *apartado X,C,3*, la tasa de desempleo de los titulados asciende al 4,5 % la año 2012. En cambio para los egresado de la Carrera la tesis quedaría nula, ya que la tasa de desempleo supera el 18,2 %. Los motivos principales en ambos casos son la falta de empleos en turismo con el 33%, estudian otra carrera 33 %, 16,7 % Formación inadecuada, 16,7 otros factores.

En cuanto a la **Hipótesis operativa 3**, que afirmaba que las mejores remuneraciones se encontraban en los empleos del turismo receptivo queda nula, ya que se logro apreciar que los sectores laborales con la mejor paga salarial del mercado son las Consultorías Turísticas, ya que el 50 % de los salarios de este tipo de trabajos se encuentran por encima de los 6.000.- Bolivianos mes, y si se considera un rango inferior sería el 75 % de salarios que superan los 4.000.- Bolivianos mes. Como otra segunda fuente importante de generación de salarios son los empleos relacionados con el Guiaje Turístico Independiente, ya que el 100 % de estos se encuentran percibiendo salarios por encima de los 4.000.- Bolivianos mes. Como un tercer sector se de importancia se encuentra el sector público que indica que el 45 % de los que se encuentran trabajando es este sector percibe salarios por encima de los 3.000.- Bolivianos mes. La situación salarial de los que se encuentran ejerciendo la docencia en Institutos y Universidades tanto públicas como privadas, es dispersa, lo cual induce a considerar a este sector como intermedio, ya que cerca del 76 % puede percibir salarios por debajo de los 3.000.- bolivianos mes, como también puede existir un 24 % de los mismos que pueden percibir un salario mucho mayor que van desde los 4.000, 6.000 y más bolivianos mensuales.

En el caso del sector privado, tanto las Empresas Operadoras, Mayoristas, Agencias de Viajes, Establecimientos Hoteleros y Empresas de Transporte casi en su totalidad ofrecen salarios por debajo a los 3.000.- Bolivianos mensuales. Un dato llamativo es el alto porcentaje de cerca del 20 % en los Establecimientos Hoteleros y Empresas

relativas a los viajes que ofrecen salarios por debajo del salario mínimo nacional normado por ley.

En cuanto a la de la **Hipótesis operativa 4** queda validada, ya que el 60 % de los Profesionales Titulados y Egresados Insertos en el Mercado Laboral consideran que su salario no se encuentra acorde a su formación, con una variación un tanto mayor en el caso de los profesionales titulados.

De las cuatro hipótesis operativas planteadas inicialmente en el apartado metodológico, se puede apreciar que tres de cuatro son nulas para el caso de los profesionales titulados, y 2 de cuatro son validas para los Estudiantes Egresados. La conclusión a priori, es que los profesionales titulados confrontan una situación laboral positiva en relación al promedio nacional, y en el caso de los egresados la situación es regular.

Ya ingresando al detalle para validar la **hipótesis principal Hi0** (Los profesionales en turismo titulados y egresados de la U.M.S.A. confrontan una situación laboral negativa, en relación al promedio laboral nacional) se recurrirá al documento oficial titulado Compendio Estadístico del Trabajo N° 2, de la última gestión (2009) en el cual se establecen los indicadores de comparación de nivel salarial, salario promedio para profesionales, formalidad del contrato de trabajo, cobertura de Seguro Médico de Salud y Aportes a las Administradores de Fondos de pensiones.

El indicador nacional de salario establece que el salario máximo, mínimo y promedio de ocupaciones de profesionales científicos e intelectuales es de 4.000.-, 1.620.- y 578.- Bolivianos mes respectivamente (MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL, 2009, pág. 19). El promedio general del salario del profesional en turismo asciende a 2.481.- Bolivianos mes, y en el caso diferenciado es 2.925.- Bolivianos mes para los profesionales titulados y 2.166.- Bolivianos mes para los estudiantes Egresados que se encuentran trabajando. Todos estos se encuentran muy por encima del promedio establecido por el ministerio de trabajo. Esto permite concluir que la situación económica es positiva para los titulados y egresados de turismo.

Por otro lado, el mismo documento establece un porcentaje del 95,5 % de promedio general en los contratos permanentes o indefinidos, el cual es ampliamente superior al 71 % de contratos indefinidos de los profesionales en turismo.

En cuanto al seguro médico de salud del sector de servicios, se ha logrado un promedio nacional del 92,3 % que supera a los 64,2 % de la cobertura de los titulados y egresados de turismo.

Finalmente, en comparación al 92,3 % de empleados que aportan a las administradoras de fondos de pensiones a nivel nacional, los titulados y egresados de turismo solamente aportan en un 77,4 %.

Por todo ello, se puede apreciar que la hipótesis principal queda válida, en virtud a que los promedios mencionados de los titulados y egresados de la Carrera de Turismo que se encuentran trabajando son inferiores a los promedios nacionales, exceptuado el tema de remuneraciones. A Partir de estas conclusiones, las Autoridades de la Carrera de Turismo, Gremios Dirigenciales, Fueros Sindicales, entre otros actores, deberán luchar para mejorar día a día las condiciones laborales a las cuales se encuentran sometidos los empleos de cada sector laboral del turismo.

Asimismo, la información contenida en todos los acápites de esta investigación, se constituye como una base importante para efectuar posteriores en beneficios del sector y de los profesionales de la Carrera de Turismo de la U.M.S.A.

XII. CONCLUSIONES

Durante el desarrollo de todo el proceso investigativo, desde el planteamiento del problema, aplicación de los instrumentos, y desarrollo de la interpretación de resultados se han encontrado diversas dificultades para llegar a la conclusión del mismo, principalmente la carencia de información primaria, tanto en datos de la oferta como también de la demanda, así también la dispersión geográfica de los sujetos de investigación. Pese a esas grandes limitantes, tengo a bien presentar las conclusiones generales a las cuales aterrizó esta investigación que considero serán de gran aporte para mejorar los procesos académicos y de inserción laboral de los profesionales titulados por un lado, y los estudiantes egresados que ya empiezan su vida laboral inclusive paralelo al aprendizaje en las aulas.

La estructura planteada en este documento se basó principalmente conocer la oferta laboral que existe en Bolivia, para luego precisar y comparar los datos a nivel municipal (Ciudad de La Paz). Por otro lado, análisis de mercado laboral se dividió en 3 partes principales, por un lado, el análisis de la demanda laboral y por otro lado el análisis de la oferta laboral, concluyendo con la interacción de ambas que generó las condiciones laborales a las cuales están sujetos tanto los titulados como también los egresados de la Carrera de Turismo de la UMSA. Los datos obtenidos corresponden casi en su totalidad a la situación actual, teniendo una fotografía temporal correspondiente a la gestión 2011.

Como primera conclusión, se pudo conocer que en la última gestión 2011 se han matriculado 1.458 estudiantes, de los cuales 124 son estudiantes nuevos, 678 son estudiantes regulares y 656 son estudiantes egresados. En ese año, solamente 36 estudiantes lograron titularse construyéndose el 24 % del total de estudiantes que lograron concluir sus estudios. Los restantes 76 % aún se encuentran como egresados y en algunos casos abandonaron la Carrera. La tasa de crecimiento para esta gestión es del 6,1.

Los datos de la Carrera de Turismo de la UMSA, comparados con los datos nacionales permiten conocer que se cuenta con uno de los índices más altos en la generación de profesionales, ya que según el reporte del Vicepresidente Álvaro García Linera dictado en el Primer Encuentro de Universidades del Estado Plurinacional, el 27 % de los jóvenes de entre

18 a 25 años ingresan a la universidad, los cuales en promedio nacional solamente el 6 de 100 logran titularse, y en el caso de la U.M.S.A. es el 4.

Si bien de cada 100 estudiantes que ingresan a la Carrera de Turismo solamente 56 lograrán egresar y 24 lograrán titularse. En general, de 100 titulados y egresados 50 percibirán salarios por encima de los 2.000.- bolivianos mes (cuadro 44), es decir que los otros 50 profesionales percibirán salarios que podrían asemejarse a otros sectores que no requieren estudio universitario²⁵.

La Segunda conclusión, referida a preparación académica dentro de la Universidad relacionada las necesidades del mercado laboral indica que aún existe una brecha entre las mismas, las cuales deben ser tratadas y estudiadas de manera seria y contundente. Con relación a ello, se ha identificado una **moda de indiferencia** en la mayoría de las encuestas realizadas con relación a la formación académica. Por ejemplo, los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los titulados y egresados, en la pregunta ¿se encuentra satisfecho con la formación proporcionada por la universidad? Da a conocer que existe un 60 % de los mismos que indica encontrarse entre insatisfecho e indiferente²⁶. Por otro lado, en la aplicación de la encuesta de autoevaluación 2012, cuando se preguntó a docentes y estudiantes de la Carrera de Turismo sobre si el perfil se adecua a las necesidades del mercado laboral, en ambos casos el 64 % manifiesto indiferencia (escala original: se adecua parcialmente). Como un tercer punto de comparación para este análisis, en la misma encuesta de autoevaluación se preguntó si los contenidos de las materias estaban actualizados, a lo que los estudiantes contestaron en un 65 % que se encontraban actualizadas parcialmente.

Estos tres índices de indiferencia, tanto de los profesionales que se encuentran fuera de la universidad, ejerciendo actividad laboral, como también aquellos que se encuentran aun estudiando y dando la cátedra alertan los primeros síntomas de una necesidad real de ajustar tanto los contenidos programáticos y perfil profesional del Plan Curricular Vigente.

Para ellos será muy importante tomar en cuenta las recomendaciones y sugerencias de los titulados y egresados de turismo, quienes plasmaron sus aportes en el instrumento de

²⁵ Considerando que ingresan a la carrera 135,58 estudiantes al año, egresan 75,64 y se titulan 33,08 en promedio (serie temporal considerada 2000 – 2011).

²⁶ La escala "indiferente" reemplaza la respuesta "Ni satisfecho, ni Insatisfecho" par fines de argumentación de las conclusiones.

investigación de la presente tesis de grado, los cuales se encuentran agrupados y sintetizados en el apartado *IX,B,2,b* y *c*. Estos resultados en general indican que deberían fortalecerse los idiomas extranjeros y deberían incluirse materias como boletaje aéreo, amadeus, sabre, entre otros (esto es debido a que el 41 % de los profesionales titulados y egresados se encuentran trabajando en la empresa privada, fundamentalmente en agencias de viajes, hoteles y como guías turísticos). Por otro lado, también existe la necesidad de mejorar contenidos relativos a la Administración y Gestión Pública del Turismo, así también la incorporación de contenidos sobre Turismo Comunitario. Estas necesidades provienen principalmente de la proporción de titulados y egresados que se encuentran trabajando en el sector público y en la consultoría turística.

Pero para minimizar la indiferencia de todos los consultados, no solamente se deben trabajar en los contenidos del plan curricular y el perfil, sino también en resolver algunas falencias que fueron identificadas de manera externa por los mismos profesionales titulados y egresado de la Carrera de Turismo, los cuales indicaron que la formación en la Universidad es extremadamente teórica, de insuficientes convenios interinstitucionales, y de un plantel docente con escasa experiencia propia en materia de turismo. Estos elementos deberían ser mitigados y minimizados de tal manera que se pueda garantizar mayores satisfacciones, tanto para el futuro profesional empleado como empleador de turismo.

Otra conclusión, de importancia relativa a la formación y la **inserción al mercado de trabajo**, esta ligada a las expectativas laborales que tienen los estudiantes con relación a la inserción actual de los profesionales titulados y egresados en mercado, y la proporción real de empleos en turismo. Al respecto, se pudo apreciar en el *gráfico 7* que existe una importante preferencia de los estudiantes por especializarse en el sector público (25 %) y también en las consultorías turísticas (22 %), posiblemente motivados porque estos dos sectores son los mejores pagados del mercado laboral turístico, además de contar con los contratos formales a diferencia de otros sectores. Sin embargo, en la actualidad se pueden apreciar porcentajes menores a los expectantes insertos en el mercado laboral turístico, esto debido a que no existen la cantidad de empleos para cubrir la totalidad de los ofertantes de fuerza de laboral que desearían trabajar en ese nicho. Un claro ejemplo, son los puestos de trabajo del sector público, ya que solamente se cuentan con 23 ítem en el Viceministerio de Turismo, 4 ítems en la Unidad de Turismo y

Cultura de la Gobernación de La Paz, y 22 en la Dirección de Promoción Turística del Gobierno Municipal de La Paz, que en la mayoría de los casos con cargos ligados a estructuras políticas y en otros casos son puestos totalmente consolidados o arraigados a algunos profesionales.

Este cuello de botella genera el desplazamiento laboral hacia otros empleos que pueden estar o no relacionados al turismo. Por ejemplo, se ha logrado conocer que el 11 % de los titulados y el 21 % de los Egresados no se encuentran desempeñando funciones laborales en el área turística, un dato por demás llamativo. Los principales argumentos son la falta de empleos en turismo, la formación inadecuada y la baja paga salarial. De la misma manera, el no lograr localizar un empleo con relación a sus expectativas puede generar desempleo. Al respecto, se conoce que la tasa de desempleo de los titulados es de 4,5 % y para los egresados la tasa se incrementa inclusive al 18,2 %. Los motivos argumentados por los desocupados son los mismos que en el caso de los que migran a empleos no relacionados al turismo, es decir, falta de empleos en turismo, formación inadecuada y la baja paga salarial.

El sector con mayor cobertura laboral son las empresas privadas, fundamentalmente las Empresas Operadoras, Mayoristas y Agencias de Viajes, las cuales en la actualidad han contratado al 25 % de los titulados y el 38 % egresados de Turismo. Un dato por demás importante es que si bien son los sectores más amplios, en contraposición los salarios en su totalidad no superan los 3.000 Bolivianos mensuales. Por otro lado, este sector cuenta con contratos verbales en una gran proporción, los cuales se consideran informales y son susceptibles a no generar pruebas de descargo para el trabajador. También en promedio la cobertura a los seguros de salud y Aportes a las AFP's es mucho menor al de los que se encuentran en el sector público y consultoría. Estas llegan a depender solamente del trabajador.

En gran conclusión, será necesario considerar todos los datos proporcionados en este estudio, ya que debe existir una relación directamente proporcional entre los años de formación y los ingresos salariales a un nivel profesional, debido a que los estudiantes bachilleres ingresan a la universidad en su mayoría motivados por factores sociales (ascenso social), económicos (mejores ingresos), psicológicos (Auto superación), entre otros. Por esa razón, el interesado decide invertir tiempo y recursos para su formación, con el anhelo de lograr mejorar sus

condiciones de vida y a través de su formación mejorar las de la sociedad en su conjunto, tal como lo establece el estatuto orgánico de la universidad boliviana.

Mejorar las condiciones laborales es tarea de todos los actores, universidades, estudiantes, docentes, profesionales, empresas, gobierno central, departamental, municipal, los gremios, asociaciones, fueros sindicales y población civil, por ello, es importante que la Carrera de Turismo de la U.M.S.A. demuestre liderazgo para articular a todos ellos y enfrentar esta problemática, así también ser mentor de propuestas de mejora a nivel micro y macro, siempre con el afán de cumplir la misión institucional que se ha planteado: contribuir con el desarrollo de la actividad turística y por ende al desarrollo del país.

XIV. RECOMENDACIONES

Como consecuencia de los resultados de la Investigación titulada Análisis de la Situación Laboral del Profesional de Turismo de la Universidad Mayor de San Andrés en la Ciudad de La Paz, y en base las conclusiones se recomienda lo siguiente:

- Crear el Observatorio Laboral Turístico, que podría estar en directa dependencia del Instituto de Investigación, Consultoría y Servicios Turísticos (IICSTUR²⁷), afín de que se pueda monitorear el comportamiento del mercado turístico, y así detectar las principales problemáticas que se están suscitando en desmedro de los profesionales. Por otro lado, se constituirá en un instrumento que permitirá obtener información sobre las necesidades de formación que tiene los profesionales que se encuentran en el mercado para la estructuración de cursos de postgrado en todos sus niveles.
- En virtud que no existen estudios de mercado laboral de turismo a nivel macro, es decir de todo el país, se sugiere encarar un proyecto concursalbe IDH para lograr generar información, y de esta manera continuar con el análisis de la situación laboral de profesionales, y no profesionales del sector. Esto permitirá, sentar presencia de la Institución en todo el sector, y así también será otro insumo importante para los posteriores estudios de mercado laboral que requerirá la Carrera de Turismo.
- Se recomienda la actualización del estudio brechas de calidad entre la oferta formativa de las carreras públicas de turismo y las necesidades y expectativas del sector empleador, encarado por el para entonces Univ. Dante Caero Miranda, incorporando las variables de situación laboral.
- Se recomienda realizar un estudio específico orientado al sector emprendedor de turismo, de tal manera que se pueda conocer las principales características de este segmento de profesionales, las motivaciones y experiencias positivas y negativas que superaron estos al momento de encarar un negocio. Considerando que los futuros emprendedores pueden mejorar las condiciones laborales de los profesionales en turismo, así también generar

²⁷ Para la siguiente gestión 2013 se cambiará la denominación IICSTUR por: Instituto de Investigación, Post Grado, Interacción Social de Turismo (IPIST).

desarrollo de la actividad turística en bien del país, como producto de este estudio se puede elaborar el manual de buenas prácticas en emprendimientos turísticos.

- Finalmente, se recomienda trabajar en las sugerencias proporcionadas por los titulados y egresados consultados en este proceso, las cuales se encuentran detalladas en el apartado *IX,B,2,b y c*.

Con la plena convicción de haber realizado un trabajo orientado a continuar engrandeciendo nuestra querida institución, y con el deseo de alimentar la inquietud a otros estudiantes, docentes y profesionales sobre estos temas de reivindicación social, se da por concluida la tesis de grado.

XV. Bibliografía

- Arias, D. (2001). *Tesis de Grado: Mercado laboral del sector privado y administración pública para profesionales en turismo de la Universidad Mayor de San Andrés*. La Paz: S/e.
- Caero, D. (2003). *Tesis de Grado: Brechas de calidad entre la Oferta formativa de las carreras públicas de turismo y las necesidades y expectativas del sector empleador*. La Paz: Carrera de Turismo - UMSA.
- Carrera de Turismo UMSA. (2009). *Documento Académico Institucional de la Carrera de Turismo (Propuesta)*. Recuperado el 2010 de Octubre de 10, de http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=documento%20turismo%20umsa&source=web&cd=2&ved=0CCYQFjAB&url=http%3A%2F%2Fhce.umsa.bo%2Fhce%2Fapp%3Fservice%3Dexternal%2FDocumentDownload%26sp%3D2740&ei=DF8PT8z5Mo_Ntgfp3LW4Aw&usg=AFQjCNHfHAjRuUI_ICPWznfrsVHjd4jGFQ
- CEPAL/Asdi. (2009). *Políticas para la Inserción Laboral de Mujeres y Jóvenes en el Estado Plurinacional de Bolivia*. Santiago de Chile: S/e.
- Comisión de Autoevaluación de la Carrera de Turismo UMSA. (2012 b). *Resultados de la Encuesta de Autoevaluación aplicada a Docentes de la Carrera de Turismo*. La Paz: Carrera de Turismo.
- Comisión de Autoevaluación de la Carrera de Turismo. (2012 a). *Resultados de la encuesta de Autoevaluación aplicada a estudiantes de la Carrera de Turismo*. La Paz: Carrera de Turismo UMSA.
- Comisión de las Comunidades Europeas; Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico; Naciones Unidas y Organización Mundial del Turismo. (2001). *Tourism Satellite*.
- División de Sistemas de Información y Estadística - UMSA. (2010). *Evolución de la Matrícula Universitaria en la UMSA 1992 - 2010*. La Paz: S/e.
- DOOP Consultores. (2006). *EL MERCADO LABORAL, acercarse a las empresas*. Andalucía: R.C. Impresores, S.C.A.
- EFE. (s.f.). <http://latercera.com/>. Recuperado el 19 de Noviembre de 2010, de La Tercera: <http://latercera.com/noticia/negocios/2010/11/655-308755-9-oit-turismo-generara-el-9-del-pib-mundial-en-2010.shtml#>
- EL DEBER. (13 de Junio de 2004). *El Deber*. Recuperado el 5 de Enero de 2012, de http://www.eldeber.com.bo/antiores/20040613/economia_7.html
- Estado Plurinacional de Bolivia. (2007). *Ley Nº 1956: Código de Seguridad Social*. La Paz: U.P.S.

- Estado Plurinacional de Bolivia. (2009). *Ley 1731º: Ley de Pensiones*. La Paz: U.P.S.
- FUNDA PRO. (2005). *Estudio de Mercado Laboral en Bolivia*. Recuperado el 23 de Junio de 2010, de UPB: http://www.upb.edu/pdf/estudio_mercado.pdf
- FUNDAPRO. (2011). *Estudio de Mercado Laboral en Bolivia (2011)*. La Paz: S/e.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación - Cuarta Edición*. México: Infagon Web.
- IICSTUR. (2011). *Actualización y análisis de la base de datos de las modalidades de graduación*. La Paz: S/e.
- La Informalidad en el Mercado Laboral Urbano 1996-2006*. (s.f.).
- LEY 2074. (2001). *de Promoción y Desarrollo de la actividad Turística de Bolivia*.
- López, J., & Montero, A. (2005). *Trabajo, Empleo y Desempleo en la Teoría Económica: La Nueva Ortodoxia*. Málaga: Universidad de Málaga.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2010). *Guía de Universidades del Estado Plurinacional 2010*. Recuperado el 26 de Junio de 2010, de http://www.educabolivia.bo/UserFiles/P0001/File/oferta%20academica/Guia_de_Universidades_del_Estado_Plurinacional_2010.pdf
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL. (2009). *Compendio Estadístico del Trabajo Nº 2*. La Paz: Asesoría de Comunicación.
- NGO Jica. (2007). *Directorio de ONGs que trabajan en Bolivia*. La Paz, Bolivia: Quatro Hnos.
- OCDE. (10 de Abril de 2009). *Los Recursos Humanos .com*. Recuperado el 10 de Enero de 2012, de www.losrecursoshumanos.com
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE). *Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (enero de 1993), en Recomendaciones Internacionales de actualidad en estadísticas del trabajo*. Ginebra: S/e.
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *Introducción a las Estadísticas Laborales del Turismo*. Ginebra: S/e.
- Organización Internacional del Trabajo. (2007 c). *Bolivia: Decent Work Country Programme*. Recuperado el 2010 de Julio de 2010, de ILO: <http://www.ilo.int/public/english/bureau/program/dwcp/download/bolivia.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2009 b). *Panorama Laboral 2009, América Latina y el Caribe*. Lima, Perú: s/e.

- Organización Internacional del Trabajo. (2010 a). *Panorama Laboral 2012, América Latina y el Caribe*. Lima.
- Organización Internacional del Trabajo. (2010 d). *Informe Mundial sobre salarios 2010 - 2011*. Santiago de Chile: Andros impresores.
- Organización Mundial del Turismo. (2005). *Indicadores de desarrollo sostenible para los destinos turísticos - Guía práctica*. Madrid: S/e.
- Organización Mundial del Turismo. (2008 b). *Recomendaciones Internacionales para Estadísticas de Turismo*. Madrid: S/e.
- Organización Mundial del Turismo. (2010). *Cuenta Satélite de Turismo: Recomendaciones sobre el marco conceptual 2008*. Luxemburgo/Madrid/Nueva York/París: S/e.
- Organización Mundial del Turismo. (2011 a). *Barómetro OMT del Turismo Mundial. Volumen 9. Nº 1-Febrero 2011*.
- Reyna, J. (14 de Julio de 2008). *La jornada*. Recuperado el 4 de Enero de 2012, de <http://www.jornada.unam.mx/2008/07/14/index.php?section=economia&article=020n2eco>
- Sandoval, I. (2009). *Legislación del Trabajo*. Santa Cruz de la Sierra: Sirena.
- Smith, A. (1958). *Investigación sobre la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones*. México: F.C.E.
- Tamayo, M. (2006). *El Proceso de la Investigación Científica. 3ra Edición*. México: Noriega Editores.
- Viceministerio de Educación Superior de Formación Profesional. (2011). *Gúia 2011. Insitutos Técnicos, Tecnológicos del Estado Plurinacional de Bolivia*. La Paz: S/e.
- VICEMINISTERIO DE TURISMO. (2008). *Compendio Estadístico 1996 - 2007*. La Paz: S/e.
- Viceministerio de Turismo. (2012). *Directorio de Prestadores de Servicios Turísticos 2012*. La Paz: S/e.
- XI Congreso de Universidades. (2009). *Estatuto Orgánico de la Universidad Boliviana*. Oruro, Bolivia: S/e.