

FONDO MIXTO
CONACYT - GOBIERNO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

CONVOCATORIA QROO-2016-02

FORTALECIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN, EL DESARROLLO TECNOLÓGICO Y LA INNOVACIÓN PARA LA FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL ESTADO DE QUINTANA ROO

DEMANDA ESPECÍFICA QROO-2016-02-01

DESARROLLO DE UN PLAN RECTOR PARA LA FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN QUINTANA ROO (PRFRH-QROO) Y DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN SOBRE RECURSOS HUMANOS EN QUINTANA ROO (SIRH-QROO).

1. PRIORIDAD

La presente Demanda Específica responde a la prioridad estatal número 3, establecida en el Plan de Acción del Fondo Mixto 2015-2016:

- 3. Contribuir mediante el desarrollo de investigación científica a la solución de problemas y la atención de necesidades identificadas en el Estado en temas de empleo y educación:** Reorientar la oferta de las instituciones de educación superior para formar recursos humanos altamente especializados en las disciplinas vinculadas con las áreas estratégicas para el desarrollo de Quintana Roo.

En particular, la presente demanda responde a la siguiente Demanda Estratégica:

- 3.** Apoyar en el mediano y largo plazos el desarrollo de los sectores productivos de la Entidad a través de la identificación de la demanda laboral y los requerimientos de formación de recursos humanos especializados para el futuro.

2. ANTECEDENTES

Quintana Roo fue la última entidad federativa de México en constituirse, en el año de 1974. Desde entonces se ha caracterizado por su acelerado crecimiento poblacional, en gran medida debido a la inmigración desde otros estados del país¹. Por lo anterior, es evidente la juventud del sistema de educación superior quintanarroense, el cual se instauró en 1975 y ofertó su

¹ Aproximadamente un 54% de la población residente nació en otra entidad o país y su tasa de inmigrantes ocupa el segundo lugar nacional con 12.6%.

primer programa de posgrado en 1996². Uno de los problemas actuales que enfrenta el sistema educativo de Quintana Roo es su falta de vinculación con el sector productivo, ya que parte de la demanda de las empresas no puede satisfacerse con el capital humano local. Los investigadores Galindo y Villanueva señalan que además de la deficiencia con respecto a los perfiles de egresados quintanarroenses tanto a nivel técnico como superior, existen incongruencias con las demandas del sector productivo hacia los recién egresados y sus condiciones laborales³.

La tasa de desocupación abierta de Quintana Roo para 2014 se ubicó en 4.7%. Lo anterior lleva a revisar entre otras cosas, la pertinencia y calidad de los programas educativos de nivel superior y posgrado que ofertan las Instituciones de Educación Superior (IES) en la entidad, así como los programas de capacitación para el trabajo para mejorar la formación de técnicos, profesionistas y posgraduados que demanden los sectores económicos estratégicos establecidos en el Plan Gran Visión 2000-2025 de Quintana Roo, como son: Turismo, Agronegocios, Forestal, Manufactura, Pesca y Acuicultura; así como las Áreas de Especialización definidas en la Agenda de Innovación de Quintana Roo, que son: Turismo Sustentable, Aprovechamiento Sustentable de Recursos Naturales e Industria de Tecnologías de Información y Comunicación.

La industria turística es la principal actividad económica del Estado⁴, por lo que el gobierno quintanarroense ha identificado a la proveeduría de productos y servicios de esta industria como una oportunidad para impulsar el desarrollo económico de las regiones Sur y Zona Maya del Estado, así como reducir la dependencia en este rubro de otras entidades de la República Mexicana o de otros países. Por otro lado, Quintana Roo enfrenta competencia directa de otros destinos de sol y playa del Caribe⁵, situación que requiere que el Estado mejore su competitividad a través de diferentes vías, entre ellas la formación del capital humano. Tal dinamismo implica retos para la satisfacción oportuna de necesidades de diversas índoles, entre ellas la disponibilidad de técnicos, profesionales y posgraduados para mejorar la competitividad de la economía y las condiciones sociales del Estado. Asimismo, resulta necesario impulsar la diversificación productiva en la entidad, por lo que se deben analizar los programas de formación de recursos humanos en otras áreas como acuicultura, biotecnología, energías renovables o tecnologías de la información y la comunicación, que son sectores estratégicos para la región y que recibirán gran impulso en el mediano plazo⁶.

Para el ciclo escolar 2012-2013 se ofertaron en Quintana Roo 388 programas educativos, de los cuales, 61 contaban con el distintivo de calidad mediante la evaluación de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) y/o la acreditación por

² Efraín Villanueva Arcos y Alfonso J. Galindo Rodríguez (2011), *“El posgrado en México: El caso de Quintana Roo”*, Instituto de Administración Pública del Estado de Quintana Roo, A.C., *UCLA Program on México PROFMEX/WORLD*, Universidad Autónoma de Sinaloa y Universidad de Guadalajara, pág. 285.

³ Instituto de Investigaciones Turísticas de la Universidad La Salle Cancún (2005) Estudio para la Detección de Necesidades del Sector Productivo en el Estado de Quintana Roo en Materia de Educación y Empleo.

⁴ Sus destinos turísticos –donde sobresalen Cancún y Riviera Maya por su liderazgo en el Caribe y Latinoamérica– para 2014 tenían una capacidad instalada de 88,280 habitaciones de hotel, una afluencia de 10,137,509 turistas y una derrama económica de \$8,258.90 millones de dólares.

⁵ Como es el caso de Punta Cana en la República Dominicana y se prevé que la competencia se intensifique con la apertura de Cuba.

⁶ Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología -CONACYT- (2015), *Agenda de Innovación de Quintana Roo 2014*, pág. 43.

organismos reconocidos por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES). Es preciso señalar que de estos programas educativos 59 corresponden a IES públicas y 2 a IES particulares. A nivel de posgrados la oferta fue de 101 programas, 79 de IES particulares y 22 de IES públicas. De estos últimos, 12 pertenecen al Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC)⁷.

Aunque el nivel de escolaridad promedio de Quintana Roo es ligeramente superior a la media nacional, sólo uno de cada 100 estudiantes quintanarroenses continúan con estudios de posgrado, muy por debajo de la proporción nacional que es de 20 de cada 100⁸. El estado carece de programas de posgrado en las áreas de la biología y química, medicina y ciencias de la salud y biotecnología y ciencias agropecuarias⁹. Hace falta evaluar la pertinencia de los programas educativos y garantizar una regulación adecuada para la planeación y el desarrollo de los servicios de educación superior y de posgrado¹⁰. La experiencia en Quintana Roo muestra que es muy fácil abrir un posgrado y que no se cuenta con mecanismos institucionales sólidos para evaluar su calidad ni para acreditarlos o certificarlos¹¹. Por lo anterior resulta necesario establecer una política rectora que oriente la formación de recursos humanos a largo plazo para la entidad.

Como señalan Villanueva y Galindo¹², en Quintana Roo se carece de estudios de la evolución del mercado laboral de los egresados, tanto de licenciaturas como de posgrados. Este es un asunto que debe considerarse urgente en las políticas educativas, porque podrá determinar la necesidad y pertinencia de revisar, actualizar o cerrar algunos programas que se están ofertando. También hace falta estudiar la demanda de las empresas para poder identificar cuáles son los puestos en los que tienen dificultad de contratar personas con la formación y habilidades requeridas. Los escenarios que se proyecten para Quintana Roo en materia de desarrollo económico y las necesidades resultantes de educación y empleo deberán considerar la dinámica y tendencias globales y en particular del Caribe y Centroamérica por sus espacios de competencia económica y geográfica.

A través de la presente Demanda Específica, se busca definir un proyecto de formación de recursos humanos para Quintana Roo a corto, mediano y largo plazo, con base en líneas estratégicas claras y definidas, por medio de la generación de conocimiento que permita un nivel de análisis más eficiente. Asimismo la presente Demanda Específica busca que la información obtenida sea difundida a través de un Sistema de Información, para facilitar su consulta por los tomadores de decisiones.

⁷ Comisión Estatal para la Planeación de la Educación Superior (COEPES) 2013, Diagnóstico Situacional del Sistema Educativo de Quintana Roo 2012-2013.

⁸ <http://noticias.universia.net.mx/ciencia-nn-tt/noticia/2011/04/01/807511/solo-2-10-mexicanos-cursan-posgrado-conacyt.html>

⁹ Efraín Villanueva Arcos y Alfonso J. Galindo Rodríguez (2011), *op cit*, pág. 285.

¹⁰ Efraín Villanueva Arcos y Alfonso J. Galindo Rodríguez (2011), “*El posgrado en México: El caso de Quintana Roo*”, Instituto de Administración Pública del Estado de Quintana Roo, A.C., UCLA Programa n México PROFMEX/WORLD, Universidad Autónoma de Sinaloa y Universidad de Guadalajara, pág. 244.

¹¹ Efraín Villanueva Arcos y Alfonso J. Galindo Rodríguez (2011), *op cit*, pág. 289.

¹² *Ibid.*

3. FINALIDAD Y PROPÓSITO DE LA DEMANDA

La finalidad de la presente demanda específica es reorientar la oferta de las instituciones de educación superior, e incrementar la formación de recursos humanos altamente especializados, para atender las necesidades laborales de los sectores económicos estratégicos para el desarrollo de Quintana Roo. Asimismo la demanda específica pretende contribuir a disminuir la tasa de desempleo y la dependencia externa de capital humano, así como aumentar la formación de capital humano pertinente y de calidad para garantizar el desarrollo socioeconómico equilibrado y sustentable del Estado con una visión de mediano y largo plazos.

La presente demanda específica tiene un propósito doble. Un primer propósito es desarrollar un Plan Rector para la Formación de Recursos Humanos en Quintana Roo que establezca líneas estratégicas claras y definidas para la formación del capital humano en los niveles técnico, de licenciatura y posgrado en sincronía con los requerimientos establecidos por el gobierno de la entidad para el desarrollo de sus sectores económicos estratégicos y para mejorar su competitividad y la calidad de vida de los quintanarroenses. Un segundo propósito es establecer el Sistema de Información sobre Recursos Humanos en Quintana Roo que proporcione a los tomadores de decisiones en los ámbitos educativos y laborales, información oportuna y confiable para vincular la oferta educativa con la demanda productiva o áreas de especialización con potencial de desarrollo.

Por lo anterior se aspira a que partiendo de un diagnóstico de la evolución del mercado oferta y demanda actual y la perspectiva futura que demandará el desarrollo de la entidad, se establezcan las estrategias y metodologías que en los próximos quince años garanticen una alta integración entre las Instituciones de Educación Superior, los organismos responsables de la formación de técnicos y de la capacitación para el trabajo, con los sectores productivos de Quintana Roo.

4. INDICADORES DE IMPACTO

- a) Número de usuarios que utilizan el Sistema de Información de Recursos Humanos de Quintana Roo (SIRH-QROO), desagregados por tipo de sector (público, privado, social y académico).
- b) Índice de satisfacción de los usuarios del Sistema de Información de Recursos Humanos de Quintana Roo (SIRH-QROO).
- c) Porcentaje de egresados del sector educativo de Quintana Roo que se desempeñan en el área profesional o laboral de su formación.
- d) Porcentaje de calificación que los empleadores tienen de la formación profesional y desempeño laboral de egresados de las IES de Quintana Roo.
- e) Porcentaje de profesionistas originarios de otras entidades federativas del país o extranjeros que ocupan puestos de trabajo en Quintana Roo, por área de formación, nivel laboral (operativo, mando medio y directivo) y nivel educativo.

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un Plan Rector para la Formación de Recursos Humanos en Quintana Roo (PRFRH-QROO) que oriente la formación técnica, profesional y de posgrado en la entidad en el largo plazo, así como, diseñar e implementar un Sistema de Información sobre Recursos Humanos (SIRH-QROO) en Quintana Roo, con la finalidad de establecer una mayor vinculación entre la oferta educativa y la demanda del sector productivo, con énfasis en las áreas estratégicas y las necesidades sociales, y para servir de insumo a las políticas públicas y la toma de decisiones en los sectores público, privado, académico y social enfocadas en el aumento de la calidad educativa y la competitividad del sector productivo quintanarroense.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Fortalecer la Formación de Recursos Humanos en el Estado de Quintana Roo a través de un Plan Rector que oriente la formación de capital humano en la entidad a largo plazo, con la finalidad de aumentar la calidad y pertinencia de los programas académicos en los niveles técnicos, de licenciatura y posgrado, así como de la capacitación para el trabajo.
- b) Diseñar e implementar un Sistema de Información sobre Recursos Humanos en Quintana Roo (SIRH), mediante una plataforma digital que permita concentrar y difundir conocimiento estratégico sobre la oferta educativa y la demanda laboral, así como los resultados de los estudios y diagnósticos generados como respuesta a la presente demanda específica.
- c) Establecer un grupo de trabajo inter-institucional e inter-disciplinario para asesorar en el diseño del Plan Rector y el Sistema de Información sobre Recursos Humanos de Quintana Roo, que incorpore a representantes de los sectores público, privado, académico y social relacionados con temas laborales y educativos en la entidad.
- d) Elaborar un Diagnóstico para conocer la dinámica de los mercados laborales en la entidad y sus necesidades en cuanto a la formación de recursos humanos con la finalidad de conocer la demanda del sector productivo en relación a los técnicos, profesionistas y posgraduados de Quintana Roo, así como las necesidades en cuanto a capacitación para el trabajo.
- e) Realizar un Estudio prospectivo con un horizonte a 15 años sobre formación de recursos humanos en los niveles técnico, licenciatura y posgrado para el desarrollo del Estado de Quintana Roo con énfasis en las áreas estratégicas y la problemática económica y social.

- f) Diseñar una metodología para el seguimiento de egresados a nivel técnico, profesional y de posgrado, con la finalidad de contar con información respecto a su inserción al mercado laboral, y para facilitar la evaluación de instituciones y programas académicos.

6. PRODUCTOS ESPERADOS

- a) Proyecto del Plan Rector para la Formación de Recursos Humanos en Quintana Roo (PRFRH-QROO) que incorpore al menos los siguientes aspectos:
- Diseño conceptual del PRFRH-QROO, definiendo su importancia, antecedentes, e impacto potencial, haciendo referencia a planes estratégicos similares implementados a nivel nacional e internacional.
 - Estrategia para el desarrollo del PRFRH-QROO que defina las actividades a desarrollar, los insumos requeridos y los actores a participar.
- b) Proyecto del Sistema de Información de Recursos Humanos de Quintana Roo (SIRH-QROO) donde se especifique el diseño, los requerimientos técnicos, las capacidades funcionales, así como los insumos necesarios en el corto y mediano plazo para alimentar y operar la plataforma digital con base en los requerimientos establecidos por el usuario.
- c) Protocolos de investigación para el Diagnóstico de los mercados laborales y el Estudio prospectivo requeridos en la presente demanda específica, señalando la metodología para el levantamiento y análisis de la información.
- d) Plan Rector para la Formación de Recursos Humanos en Quintana Roo (PRFRH-QROO) con las especificaciones definidas en el proyecto aprobado por el Usuario.
- e) Sistema de Información de Recursos Humanos de Quintana Roo (SIRH-QROO) desarrollado y operando con las especificaciones definidas en el proyecto aprobado por el Usuario.
- f) Documento con evidencia del establecimiento del grupo de trabajo inter-institucional e inter-disciplinaria para asesorar en el diseño del Plan Rector y el Sistema de Información sobre Recursos Humanos de Quintana Roo.
- g) Diagnóstico para conocer la dinámica de los mercados laborales en la entidad y sus necesidades en cuanto a la formación de recursos humanos.
- h) Estudio prospectivo con un horizonte a 15 años sobre formación de recursos humanos en los niveles técnico, licenciatura y posgrado para el desarrollo del Estado de Quintana Roo con énfasis en las áreas estratégicas y la problemática económica y social.
- i) Metodología para el seguimiento de egresados a nivel técnico, profesional y de posgrado con la finalidad de contar con información respecto a su inserción al mercado laboral, y para facilitar la evaluación de instituciones y programas académicos.

7. TIEMPO DE EJECUCIÓN

El tiempo de ejecución del proyecto no deberá exceder los 18 meses.

8. MODALIDAD

A. Investigación Científica

9. USUARIO

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Quintana Roo
- Secretaría de Educación y Cultura de Quintana Roo

10. CONSIDERACIONES PARTICULARES

- a) El proyecto deberá estructurarse al menos en dos etapas subsecuentes sin rebasar cada una de ellas una duración de un año y en su conjunto, el tiempo máximo establecido en la demanda específica.
- b) Deberán programarse como entregables de la primera etapa del proyecto: el Proyecto del Plan Rector y el Proyecto del Sistema de Información, así como los protocolos de investigación para el diagnóstico de los mercados laborales y el estudio prospectivo. Deberán programarse a partir de la segunda etapa del proyecto: el desarrollo del Plan Rector, la implementación de la plataforma digital para el Sistema de Información, el diagnóstico y el estudio prospectivo, así como el resto de productos esperados de la presente demanda específica.
- c) La propuesta deberá incluir un cronograma detallado en formato libre para la ejecución del proyecto, el cual se deberá incluir como Anexo. Para cada etapa se deberán indicar las metas, productos, actividades relevantes, responsables de ejecución, tiempos y recursos requeridos para dar respuesta a la presente demanda específica.
- d) Las propuestas deberán atender la demanda en su totalidad. Para ello, la institución proponente podrá integrar un grupo de trabajo interinstitucional que incluya a expertos en las disciplinas o especialidades requeridas para asegurar una respuesta integral a los requerimientos establecidos en la demanda y para desarrollar todos sus productos entregables.
- e) La propuesta deberá definir un esquema para involucrar al usuario y los beneficiarios en las etapas de desarrollo del proyecto que se requieran.
- f) El proponente deberá especificar y demostrar las capacidades técnicas de los miembros de su equipo de trabajo en áreas de investigación en torno a la actividad educativa, laboral, y demás disciplinas afines a los requerimientos de la demanda específica, para garantizar la adecuada ejecución del proyecto.

- g) El proponente deberá tener la facultad legal suficiente y no tener impedimento normativo para hacer entrega al usuario de los productos entregables descritos en la presente demanda específica.
- h) El equipo proponente podrá aclarar las dudas sobre los alcances y precisiones de los entregables de la presente demanda con el enlace que para tal efecto designe el usuario.

11. CONTACTO

Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Quintana Roo

Lic. Issac Montiel Reyes, Subdirector Jurídico
Av. Insurgentes No. 210 Col. Caminera
C.P. 77037, Chetumal, Quintana Roo
Correo electrónico: chet103@stps.gob.mx
Teléfono: 01 (983) 8321268 Ext. 103

Secretaría de Educación y Cultura de Quintana Roo

Lic. Ricardo Ruiz Morcillo
Av. Insurgentes No. 600 - Col. Gonzalo Guerrero
Teléfono: 01 (983) 83 - 507 - 70
C.P. 77020 - Chetumal, Quintana Roo
Correo electrónico: ricardoj.ruizm@gmail.com
Cel. (983) 1079644