

DESAJUSTE EDUCATIVO

Situación actual e implicancias en el sector hotelero del Noroeste argentino

Ramiro S. Petrizzi*

Universidad Católica Santiago del Estero
San Salvador de Jujuy, Argentina

José Luis Sánchez Ollero**

Alejandro F. García Pozo***

Universidad de Málaga

Málaga, España

Resumen: El objetivo de esta investigación es analizar la adecuación del nivel educativo de los trabajadores del sector hotelero del área bajo estudio en relación al requerimiento de los puestos de trabajo que ocupan. Se partió de una base de datos obtenida de encuestas directas a trabajadores de hoteles de las capitales de provincias del Noroeste argentino: Tucumán, Santiago del Estero, Salta y Jujuy. Se utilizó el método de análisis subjetivo, directo e indirecto, introduciendo al análisis variables sobre la experiencia, la formación específica en el puesto de trabajo y la movilidad funcional y ocupacional, siguiendo las Teorías del Capital Humano. Los resultados muestran que el 54,0% de los trabajadores está adecuadamente educado, el 20,7% sobreeducados y el 25,3% infraeducados. La sobreeducación afecta más a las mujeres y la infraeducación a los hombres. Considerando la edad de los trabajadores, la sobreeducación disminuye conforme el individuo envejece. En el área de Restauración prevalece la sobreeducación y en el área de Cocina la infraeducación. Existe segregación por género tanto vertical como horizontal: el área de Pisos y Limpieza la forma un 97,6% de mujeres y la de Administración y Recepción sólo tiene un 36,0% de trabajadoras.

PALABRAS CLAVE: Argentina, capital humano, desajuste educativo, hotelería, movilidad.

Abstract: Educational Mismatch: Current Situation and Implications for the Hotel Industry in Northwestern Argentina. The main objective of this research is to analyze the adequacy of the educational level of the Argentinean hotels' workers in relation to the requirements of the different jobs they occupy. To this purpose, has been conducted a survey based in a questionnaire adapted to the particularities of the Argentinean hotel market and carried out into the provinces of Tucumán, Santiago del Estero, Salta and Jujuy, in Northern Argentina. The methodology for obtaining information has been taken from the perspective of the indirect subjective method. According to the Human Capital Theory, a set of variables representative of workers' experience, specific training in the workplace and functional and occupational mobility have been included in the analysis. The results show that 54.0% of workers are properly educated, 20.7% overeducated and 25.3% undereducated. Overeducation affects more female than male and the opposite for undereducation. Taken into account the age of the workers, overeducation decreases as the individual ages. The functional area with higher

* Doctor y Magister en Dirección y Planificación del Turismo por la Universidad de Málaga, Málaga, España; Magister en Gestión Universitaria por la Universidad de Alcalá de Henares, Alcalá de Henares, España; Magister en Valoración del Patrimonio Natural y Cultural por la Universidad Católica de Salta, Salta, Argentina; Licenciado en Demografía y Turismo y en Administración Hotelera por la Universidad J.F.Kennedy, Buenos Aires, Argentina. E-mail: ramiropetrizzi@gmail.com

** Doctor en Economía Aplicada por la Universidad de Málaga, Málaga, España; y Profesor Titular del Departamento del mismo nombre en dicha Universidad E-mail: jlsanchez@uma.es

*** Doctor en Economía Aplicada por la Universidad de Málaga, Málaga, España; y Director del Departamento de Estructura Económica de dicha Universidad. E-mail: alegarcia@uma.es

overeducation is Restaurant, whereas the Kitchen area suffers higher undereducation. It has been verified that exist gender segregation both vertically and horizontally: the staff of Rooms & Cleaning is composed by 97.6% female whereas the functional area of Administration & Reception only has 36.0% of female.

KEY WORDS: Argentina, human capital, educational mismatch, hospitality, mobility.

INTRODUCCIÓN

El término capital humano (Schultz, 1961; Becker, 1964), reviste en la literatura económica diversas facetas y abarca diferentes tipos de inversión. La idea se basa en considerar a la educación y la formación como inversiones que realizan los individuos racionales, con el fin de incrementar su eficiencia productiva o sus ingresos.

La importancia que posee la formación de las personas en el desarrollo de la sociedad ha sido observada desde la antigüedad clásica, así como las cuestiones vinculadas a la educación fueron de interés para los economistas. No obstante, recién hacia la segunda mitad del siglo pasado, es cuando se realizan las primeras modelizaciones de la educación desde una perspectiva económica con los trabajos de Solow (1956) y Swam (1956). En esta línea y con anterioridad, existen antecedentes de importancia como Ramsey (1928).

Análogamente a las inversiones que realizan las empresas en capital físico en busca de distintos tipos de beneficios, las teorías económicas modernas plantean que el capital humano es la materialización de la inversión en educación por parte de los individuos. Este capital se adquiere y acumula, según la literatura económica, en tres fases distintas distribuidas a lo largo de la vida del individuo: en el hogar, por medio de la experiencia o sobre el terreno y en las etapas de la educación formal (Destinobles, 2006). En este contexto y en base a las diferencias entre las personas, se puede concluir que la fuerza de trabajo no es homogénea y que, desarrollando tareas similares, distintos trabajadores tendrán distinta productividad (Marchante & Ortega, 2012; Kampelmann & Rycx, 2012). Esta adecuación a los requerimientos del mercado de trabajo por parte de los trabajadores, desde la perspectiva de la economía de la educación, dependerá del capital humano que cada uno ostente (Giménez & Simón, 2002). Finalmente, la inversión realizada en capital humano será rentable siempre que no se deprecie por periodos prolongados de desempleo y que las tareas realizadas tengan correlación con el nivel educativo alcanzado (García Montalvo, 1995).

Teniendo en cuenta la rentabilización de las inversiones en educación por parte de las administraciones, es que toma importancia la adecuación de los sistemas educativos a los perfiles requeridos por el mercado laboral (Sánchez Ollero, 2001). En esta línea, la sincronización entre el sistema educativo y el mercado laboral ha sido un tema profusamente estudiado por economistas, políticos y educadores (Sicherman, 1991; Beneito, Ferri, Moltó & Uriel, 1996). Los estudios realizados

al respecto han centrado su atención en los cambios que se producen en el rendimiento de la educación a lo largo del tiempo, por un lado y en el análisis de lo que se ha llamado *mismatch*, o sea, el grado de ajuste (o desajuste) existente entre los perfiles curriculares de los trabajadores y los requerimientos de los puestos de trabajo que ocupan. En el segundo planteo se presentan, según afirma Blanco (1997), dos consecuencias negativas: que el desajuste de lugar a un exceso en el volumen de candidatos en relación a los puestos de trabajo disponibles para algún tipo de trabajadores (desempleo) y a una escasez en otros casos, o sea, una dificultad para cubrir los puestos; O bien que los puestos de trabajo se cubran con trabajadores que poseen otro nivel educativo al requerido con la consecuente falta de adecuación entre el trabajador y el puesto desempeñado.

En este contexto teórico, el objetivo práctico principal de esta investigación consiste en evaluar la existencia de desajuste educativo en los trabajadores del sector hotelero de la Región Noroeste de la República Argentina a partir del análisis estadístico descriptivo en función de las variables de análisis. Dentro de este análisis, se realiza una descripción estadística de la composición del colectivo objeto de estudio según diversas variables como: edad, sexo, puesto ocupado, nivel de estudio alcanzado, experiencia y movilidad interna y externa y se cuantifican los niveles de desajuste educativo de los trabajadores del colectivo objeto de estudio, de acuerdo a la clasificación de sobre e infraeducación.

La presente investigación se ha realizado para la región Noroeste de la República Argentina, específicamente en las ciudades capitales de 4 de las provincias que la componen: Tucumán, Salta, Santiago del Estero y Jujuy. No se han recogido datos en la provincia de Catamarca (también perteneciente a esta región) debido a que su ciudad capital no cumple con los requisitos de la población bajo estudio. La regionalización adoptada se corresponde con la utilizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) en la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU). Respecto del contexto temporal, los datos han sido obtenidos entre los meses de junio y diciembre del año 2013.

MARCO TEORICO: DELIMITACIÓN DEL DESAJUSTE EDUCATIVO

El desajuste educativo se define, de forma genérica, en la mayoría de los trabajos de investigación como *“una discrepancia entre el nivel educativo alcanzado por el trabajador y el requerido por su puesto de trabajo, clasificando a los trabajadores en tres categorías”* (Alba Ramírez, 1993: 274); (Bajo Madrigal, 2003: 3):

- *Sobreeducados*: cuando su nivel educativo es superior al requerido por su puesto de trabajo.
- *Infraeducados*: cuando su nivel educativo es inferior al requerido por su puesto de trabajo.

- *Adecuadamente educados*: cuando su nivel educativo se corresponde con el requerido por su puesto de trabajo.

De estas definiciones se evidencia el problema de cuál sería el nivel adecuado de educación necesario para desarrollar un determinado trabajo en una ocupación dada, surge como una obviedad que se debe conocer esto para determinar si existe y en qué grado sobre o infraeducación. En la práctica científica, “*el indicador más utilizado esta referido a los años de escolarización conjuntamente con los años de experiencia*” (Groot, 1993: 301), Estos datos se obtienen, según sea la metodología utilizada, a través de métodos estadísticos, mediante encuestas (método subjetivo) o utilizando fuentes de análisis exógenas (método objetivo).

Desde la perspectiva de la teoría del capital humano, se da por supuesto la plena eficiencia de los mercados y que todos los trabajadores reciben el valor marginal de su producción. En este contexto, puede presentarse un desajuste por periodos entre la inversión en educación y la demanda de trabajadores formados en una sociedad determinada, sin embargo desde esta perspectiva, el desajuste como sobre o infraeducación, generalmente carece de importancia en el largo plazo.

Desde la perspectiva de la teoría de la señalización, se propone al nivel educativo alcanzado por un trabajador como una señal enviada al mercado laboral de su habilidad innata, por lo que las diferencias en los niveles de educación se plasmarían en diferencias en las capacidades individuales. Desde este punto de vista, a mayor habilidad de un trabajador, menor coste de educación para la empresa contratante por reducción de la formación específica en el centro de trabajo. En este contexto, las empresas demandarán trabajadores con niveles superiores de cualificación a las necesarias garantizándose la contratación de empleados con la habilidad necesaria para el correcto desempeño de sus tareas en cada ocupación, generando así el fenómeno denominado inflación de cualificaciones. La relevancia de esta situación radica en la presunción de que el contenido de la educación del trabajador posee menor importancia que la señal que emite sobre su habilidad innata.

Cuando los jóvenes que salen del sistema educativo no logran obtener un empleo acorde a sus credenciales de educación se produce lo ya hemos definido como desajuste educativo, en estos casos por sobreeducación. Esta situación contrariaría la teoría económica que postula que los jóvenes, habiendo invertido una cantidad óptima en su educación, obtienen al entrar al mercado laboral un salario que iguala su productividad.

La investigación en economía laboral se ha ocupado de esta cuestión desde hace ya mucho tiempo. En los años setenta, en los Estados Unidos particularmente, se realizaron estudios en virtud de la aparición de los primeros síntomas de desajuste, en esos momentos Freeman (1976) en su trabajo *The Overeducated American* afirmaba que los retornos de la educación superior habían disminuido y que esa situación había dado paso a la sobreinversión en educación, la pérdida de conocimientos y a un descenso salarial para los trabajadores con mayor nivel de educación y como

consecuencia final se habían generado para los graduados distintas problemáticas en el mercado laboral norteamericano. En definitiva lo que pareciera haber sucedido es un desplazamiento en los términos del modelo de la competencia de Thurrow (1975) ya que, los trabajadores con altos niveles educativos debieron aceptar trabajos para los que estaban sobreeducados desplazando a los menos cualificados hacia empleos de menor remuneración o al desempleo.

En el ámbito de las economías europeas, en los últimos años del siglo pasado se moderaban las tasas de crecimiento conjuntamente con un importante progreso de la productividad, lo que dio como resultado elevadas tasas de desempleo (Sánchez Ollero, 2001). De manera similar a lo expuesto para el mercado laboral norteamericano en el párrafo precedente, en estos países, las personas con altos niveles de educación se encontraban a salvo de ese flagelo, también como consecuencia del fenómeno de desplazamiento o bien por la aparición de nuevos puestos de trabajo con requerimientos de personal cualificado en virtud de los avances tecnológicos devenidos del desarrollo de la sociedad de la información. Sin embargo, en ese contexto Sánchez Ollero (2001) observó que los cambios en el mercado de trabajo parecen no ser lo suficientemente rápidos para absorber la oferta de mano de obra calificada que emana de los sistemas educativos en puestos de trabajo adecuados a su cualificación, de esta manera el credencialismo se ha convertido en el principal argumento para justificar el desajuste en los mercados.

En Latinoamérica, Mora (2004) y Castillo Caicedo (2007) han realizado estudios para el mercado laboral de Colombia que abordan el fenómeno de la sobreeducación, para la región de Cali, el primero, y para las nueve regiones colombianas en el segundo caso. Ambos autores encuentran altos índices de sobreeducación en el mercado laboral de ese país explicado, entre otras cosas, por la alta oferta de profesionales que no puede ser absorbida por el mercado laboral. Para el mismo país, Herrera Idarraga, López Blanco & Motellón (2013) hacen lo propio investigando las diferencias en los retornos del salario y en los niveles del desajuste entre los mercados laborales formal e informal. Otras investigaciones que abordaron el tema del desajuste de diversas ópticas pueden encontrarse en Espino (2011) y Espino (2013) en las que se verifican diferencias en el desajuste según el género, la edad y el nivel educativo. Por su parte, para el mercado laboral argentino Waisgrais (2010) analiza los determinantes de la sobreeducación de los jóvenes en ese país, estudiando los desajustes entre el stock educativo de las personas entre 15 y 35 años y los requerimientos de los puestos de trabajo, encontrando por ejemplo, que los beneficios de la educación declinan a medida que las personas acumulan experiencia laboral.

Más allá del ámbito geográfico o temporal de los trabajos analizados, los desajustes están relacionados con una ampliación de la oferta de personas con mayor nivel educativo producida, generalmente, por una mejora en los sistemas de educación o por un aumento en la inversión en educación.

METODOLOGÍA

La medición del capital humano

Generalmente los indicadores utilizados para la medición del capital humano se refieren a los niveles de educación alcanzados, ello implica dejar de lado otras posibles vías de formación como la ocupacional o continua, o la que se obtiene a través de la experiencia en el puesto de trabajo. También quedan al margen los componentes ya mencionados que no se relacionan directamente con la educación como la inversión en salud.

Para la evaluación del stock de enseñanza reglada de la población bajo estudio, en este trabajo se sigue la metodología aplicada por Sánchez Ollero (2001), basada en la utilización de dos indicadores: *los años medios de escolarización y la distribución de los encuestados en función del nivel de instrucción alcanzado*. A continuación se describen cada uno de ellos.

Años medios de escolarización: Estos se estiman por los estudios terminados con la prerrogativa de que se utiliza un año para cada curso. Para el cálculo de este indicador se asigna una cantidad de años para cada nivel educativo, en general igual al número que se tarda en concluir esos estudios, multiplicado por el porcentaje de personas que poseen ese nivel educativo; luego los resultados de todos esos niveles se suman y se dividen por cien, siendo esta cifra el indicador final, utilizado frecuentemente para comparaciones internacionales. Estadísticamente se trata de una media ponderada de los años de escolarización de cada grupo poblacional, siendo la estructura de ponderaciones la distribución de la población según el nivel educativo alcanzado.

En el presente trabajo se utiliza, para la medición de los niveles educativos, los utilizados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC, 2012) en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU). Se han realizado algunas adaptaciones de índole operativa, estas son: la agregación de los niveles inicial, primario, EGB (1, 2 y 3) y polimodal o secundario, y la unificación de los niveles terciarios y formación profesional por ser, de acuerdo a la Ley de Educación vigente, parte de un mismo nivel educacional. Además, la categoría más alta es la de licenciatura universitaria o superior, ya que no se consideró como categoría separada la de posgrado por no ser representativa. El nivel educativo de los encuestados se toma como el máximo alcanzado. En la Tabla 1 se presentan los años de educación para cada nivel educativo según la Ley Federal de Educación vigente en la actualidad.

Se ha propuesto la hipótesis de trabajo de que no existe el analfabetismo puro, por lo que para los que se han clasificado en la primera categoría se les otorga un año de formación más un año de preescolar (primer año del nivel inicial). Sumando un total de 2 años de escolarización. Por su parte, para el nivel medio (educación secundaria), la cifra de diez años surge de la media entre los individuos que hubieran terminado la EPB y las ES, debió hacerse de este modo debido a la amplitud

de la categoría en la que se agregaron los niveles de primaria y secundaria y teniendo en cuenta que en el país estos niveles tienen condición de obligatoriedad y en virtud de esta condición, son requeridos en la gran mayoría de las ofertas laborales. Para el nivel formación profesional o tecnicaturas, la suma de años de educación es de 16, mientras que si el individuo ha realizado una diplomatura universitaria contará con un total de 15 años. Esto resulta así debido a que el nivel terciario en el sistema educativo argentino, también denominado educación superior no universitaria, ofrece carreras de tres años de duración mientras que las diplomaturas universitarias son de dos años.

Tabla 1: Años de escolarización según nivel de estudios alcanzado

Nivel de estudios terminados			Años de escolaridad por nivel (Ley de Educación Nacional 26.206)	Años medios de escolarización
Educación reglada	Obligatoria	Analfabeto/sin est.	-	2
		Inicial	1	
		EPB	6	10
		ESB	3	
		ESS	3	
	No obligatoria	Formación Profesional o Tecnicaturas	3	16
		Diplomatura universitaria (pregrado)	2	15
		Licenciatura	4	17

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Educación de la Nación (2011)

Distribución de los encuestados en función del nivel de instrucción alcanzado:

En este trabajo el indicador se utilizará para realizar la distribución de los encuestados según el nivel de estudios de enseñanza reglada y también según los cursos realizados en enseñanza no reglada. En este último aspecto no existe en las encuestas oficiales una categorización de este tipo de enseñanza, por lo que se ha decidido utilizar el criterio adoptado por Sánchez Ollero en donde se toma como indicador: *“la simple enumeración de los tipos de estudios impartidos y el número de horas de cada una de las materias que los componen”* (Sánchez Ollero, 2001: 34).

Antecedentes metodológicos de la medición del desajuste educativo

La educación requerida para el correcto desempeño en un determinado puesto de trabajo es solo una de las variables para una pertinente medición del desajuste educativo. Las habilidades que necesita un trabajador para llevar adelante su trabajo abarcan desde aptitudes psicológicas hasta actitudes personales, además de vincularse también con variables relacionadas al contexto socioeconómico en el que este individuo se desempeña. Como ya hemos visto, el desajuste en las

cualificaciones puede ser medido a partir de las dificultades al momento de cubrir una vacante y a partir de ese enfoque puede lograrse un abordaje más amplio de la problemática.

En el contexto socioeconómico en el que se realizó este trabajo, donde es reciente el planteo por parte del Estado acerca de los problemas de distorsión entre la oferta educativa y los requerimientos de los puestos de trabajo, un estudio amplio se presenta como una opción futura.

Desde la perspectiva teórica del desajuste educativo adoptada para esta investigación, que entiende la sobreeducación como la posesión de un nivel educativo superior al requerido por el puesto de trabajo (Rumemberg, 1981; Hartog & Oosterbeek, 1988; Sánchez Ollero, 2001; Bajo Madrigal, 2003), se han señalado los efectos económicos del desajuste educativo en dos escalas de análisis: respecto de lo macroeconómico, Tsang & Levin (1985) y Blanco (1997) mencionan que cuanto más perdure el desajuste educativo en el tiempo, mayor sería la probabilidad de que este produzca una reducción en el grado de eficiencia social de la inversión en educación. Por su parte, respecto de los efectos microeconómicos, son diversos los trabajos que han estudiado la incidencia del desajuste educativo sobre distintos aspectos tales como la productividad, la movilidad, los salarios y el perfil de los trabajadores, (Verdugo & Verdugo, 1988; Sichernan & Galor, 1990; Sánchez Ollero, 2001; García Pozo, Sánchez Ollero & Benavidez Chicón, 2012; Espino, 2013).

Tres son las metodologías que se han utilizado para la medición de la magnitud del desajuste: el método objetivo, el estadístico y el subjetivo.

Método Objetivo

Este método se basa en la clasificación de puestos de trabajo en función de sus características tales como el grado de complejidad y la formación y experiencia requeridas para llevarlo a cabo, estas se asimilan al nivel educativo adecuado para realizarlo. Surge de esto que es necesaria una gran cantidad de información para la clasificación de los puestos, lo que sin duda lo convierte en una metodología costosa; consecuentemente la aplicación práctica será compleja ya que tendrá problemas del tipo metodológicos relacionados con el nivel de actualización de los datos. Algunos estudios realizados bajo esta metodología son los trabajos de Berg (1970); Rumberger (1987) y Kalleberg & Sorensen (1973), Kiker, Santos & Mendes de Oliveira (1997), entre otros. Las críticas más habituales a este método (Halaby, 1994; Leuven & Oosterbeek, 2011; entre otros) se relacionan con que los catálogos de ocupaciones no cuentan con la capacidad de seguir la evolución de las características de los puestos de trabajo, sobre todo los expuestos a los cambios tecnológicos, los que además pueden generar la aparición de nuevos puestos que no estarían incluidos en los catálogos.

Método Estadístico

En este método, el nivel de escolarización requerido para un trabajador que desempeña una determinada ocupación se obtiene de la media que ostentan todos los trabajadores de esa ocupación, de esta manera Clogg & Shockey (1984) definen la sobreeducación en un trabajador cuando sus años de educación formal superan en una desviación típica la media de los años de la educación que desempeña. Verdugo & Verdugo (1988), retoman este concepto aplicándolo a su trabajo de desajuste educativo e ingresos en los graduados universitarios del Reino Unido y posteriormente, dada la simplicidad del método, ha sido utilizado por innumerables autores como García Montalvo, 1995; Groot, 1993; McGoldrick & Robst, 1996; Dolton & Silles, 2008; Chevalier & Lindley, 2009; entre otros. Kiker, Santos & Mendes de Oliveira (1997) han propuesto como alternativa el uso de la moda en lugar de la media. La crítica más general a este método se basa en que algunos autores han observado que la marcada simetría de los niveles de sobre e infra educación hallados con el método estadístico no son otra cosa que las colas de una distribución normal (Hartog, 2000).

Método Subjetivo

Este método mide el desajuste educativo a través de encuestas y tiene dos modalidades, directa e indirecta, relacionadas a la forma de realizar las preguntas al trabajador. En la primera se interroga al trabajador como se considera respecto de la relación entre su nivel educativo y los requerimientos del puesto de trabajo que ocupa, así el trabajador se autoevaluará como sobre, infra o adecuadamente educado. En la modalidad indirecta, se realiza una comparación del nivel educativo alcanzado por el trabajador y el que este considera como óptimo para desempeñar su trabajo; de esta manera el desajuste educativo resulta de la diferencia entre los niveles educativos alcanzados y los requeridos.

En referencia a las preguntas formuladas, Leuven & Oosterbeek (2011) realizan un análisis que resulta atinado e interesante al mencionar que las mediciones basadas en encuestas a los trabajadores dependen de la formulación de las preguntas sobre los requisitos de escolarización para su puesto de trabajo. En este marco, las palabras y la manera de preguntar varían de un estudio a otro y en función de eso también se verifica una variación en los resultados. En esta investigación se ha adoptado la perspectiva propuesta por Duncan & Hoffman (1981), utilizando específicamente las preguntas formuladas por Sánchez Ollero (2001). Para la aplicación del método indirecto: ¿Qué nivel de estudios cree que es, actualmente, el más adecuado para realizar el trabajo correspondiente al puesto de trabajo que ud. ocupa? Y para el método directo: ¿Considera que los estudios que ha realizado son adecuados para el puesto de trabajo que desempeña? cuyas respuestas posibles son: Más que suficientes, Suficientes o Insuficientes, estas se han equiparado a los niveles de desajuste tradicionales, sobreeducado, adecuadamente educado e infraeducado.

Esta metodología ha sido la más utilizada en los trabajos de investigación, entre las ventajas que ostenta se han destacado que: en este método la medición del desajuste educativo se refiere específicamente al puesto de trabajo y no a un agregado ocupacional (Hartog & Oosterbeek, 1988; Hartog, 2000) y también que son los trabajadores quienes mejor pueden conocer los requerimientos de los puestos que ocupan Büchel (2001). Por otro lado, como es el caso del presente trabajo, para los contextos en donde la disponibilidad de datos validos u oficiales es escasa, sea esto por deficiencias en los sistemas oficiales de estadística, por inexistencia de trabajos previos o por cualquier otro motivo, se puede elaborar una base de datos propia para el universo que se pretenda estudiar. Los críticos de este método mencionan que el trabajador podría asociar los requerimientos a los estándares dispuestos por el empleador para la contratación.

RESULTADOS

Descripción de la base de datos y características de la muestra

Para la toma de datos se ha construido una encuesta, cuyo cuestionario se ha basado en el utilizado para el proyecto de investigación 1FD97-0858, Déficit de cualificaciones productividad y salarios en el sector turístico andaluz, realizado en la provincia de Andalucía, España entre los años 1997 y 2000. Este instrumento se ha adaptado a la realidad del área bajo estudio adecuando los niveles educacionales y tomando las ocupaciones que rigen según la normativa vigente y el convenio colectivo de trabajo de la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA).

Se ha podido observar que de las 37 ocupaciones existentes en el convenio se han encontrado trabajadores formalizados en 22 de ellas. Esta situación no responde a que las tareas incluidas en esas ocupaciones no estén siendo realizadas si no que las realiza algún trabajador cuyo contrato figura en una ocupación diferente; es decir, por una cuestión de costos se agrupan más tareas por trabajador ocupado de las que les corresponden por convenio, o bien, los trabajadores figuran ante los organismos recaudadores en categorías inferiores a las que les corresponden en función de las tareas que realizan. Un ejemplo habitual es el de jefes de recepción que figuran como recepcionistas o bien recepcionistas que a su vez cumplen funciones de cajero. Para el área de Pisos y Limpieza es común que una de las mucamas cumpla funciones de gobernanta y figure con categoría de mucama pero perciba alguna suma extra en negro como adicional a su salario. Este sucede con menor frecuencia en los establecimientos de las categorías altas.

Ya se ha explicado lo referido a los niveles educativos utilizados, sus categorías y agrupamientos; los tipos de contrato laboral presentes en el cuestionario son los correspondientes a la legislación laboral vigente. Respecto de los salarios, se ha observado una resistencia por parte de los encuestados a responder sobre los montos percibidos, esto se debe según los propios comentarios de los trabajadores, al alto porcentaje de pago en negro, como consecuencia, se adoptó la hipótesis

de trabajo de contabilizar los salarios percibidos por cada trabajador en un monto igual a los consignados en el convenio mencionado para la ocupación del individuo con más el incremento por antigüedad que correspondiera en cada caso. En definitiva, esto se ha convertido en una deficiencia de la investigación en virtud de que los datos expuestos en este ítem, en la mayoría de los casos, no responden a la realidad objetiva.

La toma de las encuestas se realizó de forma directa para lo que se contrató a alumnos avanzados de las carreras de turismo de las siguientes universidades: Católica de Salta (UCASAL), Del norte Santo Tomas de Aquino (UNSTA, Tucumán), Católica de Santiago del Estero (UCSE, Santiago de Estero y Jujuy), quienes en visitas sucesivas a los establecimientos recogieron los datos. En lo que se refiere a la muestra, ante la ausencia de fuentes estadísticas públicas o privadas, se intentó aplicar las encuestas directas a la totalidad de la población correspondiendo esta a los trabajadores de hoteles que se encuentran en las ciudades capitales de las provincias del Noroeste argentino (Tucumán, Santiago del Estero, Salta y Jujuy) y que, a julio de 2013, figuraran en los registros oficiales de los organismos estatales de turismo como hoteles legalmente habilitados. Con el objeto de poder realizar las estimaciones, solo se han considerado los establecimientos que a la fecha citada contasen en su plantilla con, al menos, siete empleados. La media de respuesta obtenida ha sido del 60,8 % para el conjunto de la población obteniendo 459 casos útiles.

Tabla 2: características de la muestra, frecuencias y porcentajes

	N	%
Provincia		
Jujuy	65	14,2
Salta	219	47,7
Tucumán	103	22,4
Santiago. del Estero	72	15,7
Total	459	100,0
Sexo		
hombre	243	52,9
mujer	216	47,1
Edad		
hasta 24 años	42	9,2
de 25 a 34 años	218	47,5
de 35 a 44 años	100	21,8
de 45 a 54 años	82	17,9
más de 54 años	17	3,7
Área funcional		
Administración y Recepción	203	44,2
Restauración	45	9,8
Cocina	47	10,2
Limpieza	124	27,0
Seguridad y Mantenimiento	40	8,7

Fuente: Elaboración propia

El tipo de contrato más utilizado es el de *tiempo indeterminado*, seguido por el de plazo fijo, 87,4 % y 10,1 % respectivamente. Esto responde a la legislación laboral vigente en la Argentina que no

permite contratos a plazo fijo que superen los tres meses de duración. El empresario puede contratar al trabajador por ese lapso de tiempo en la modalidad a prueba, luego deberá incorporarlo a planta permanente o despedirlo sin costo. La contratación por temporada se realiza generalmente en negro. Llamó también la atención la aparición de un solo contrato de pasantía o colaboración no laboral, esta situación podría estar reflejando una falta de interés por parte del empresariado en la concreción de convenios con los establecimientos educativos o también una falta de adecuación de la legislación pertinente. Este último punto ha sido referido por los empresarios con los que se ha tomado contacto en el marco de este trabajo, quienes dicen que, bajo las condiciones impuestas en la legislación actual de pasantía, tiene prácticamente el mismo costo contratar a un estudiante en condición de práctica, que a un trabajador con experiencia.

La Tabla 2 presenta las características de la muestra. Respecto de la distribución por sexo, los porcentajes del total muestral son similares para hombres y mujeres, no obstante, si se desagrega esta característica del trabajador por área funcional (Tabla 3), se observa que existe un fenómeno de segregación; destacándose esta situación en el área de Pisos y Limpieza donde, contrariamente a lo que sucede en las demás áreas, el porcentaje de mujeres es cercano al 100%. Lo opuesto se observa en el área de Seguridad y Mantenimiento. Estos resultados guardan coherencia con los hallados por Sánchez Ollero (2001) para la región de Andalucía en España.

Tabla 3: Distribución de trabajadores por sexo y área funcional

Área funcional	hombre		mujer	
	N	%	N	%
Administración y Recepción	130	64,0	73	36,0
Restauración	33	73,3	12	26,7
Cocina	37	78,7	10	21,3
Limpieza	3	2,4	121	97,6
Seguridad y Mantenimiento	40	100,0	0	0,0

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de la dotación de capital humano es importante la distribución por edad de la muestra, en el caso bajo estudio, casi la mitad de la misma (47,5 %) tiene menos de 35 años lo que correspondería a una población joven, pero también es de destacar que hay un 21,8 % que no llega a los 45 años de edad por lo que podemos decir que la gran mayoría de los trabajadores son jóvenes o de mediana edad, esta es otra coincidencia con el análisis del mercado laboral de la hostelería española.

Formación reglada

En la Tabla 4 se presentan los resultados referentes a los niveles de estudios de los trabajadores según las diferentes características del individuo: sexo, edad y área funcional donde desempeña su trabajo. Se observa que la media general es de 12,74 años, esto podría estar respondiendo al requerimiento del nivel medio de estudios para el ingreso a la gran mayoría de los puestos en el

mercado laboral del país. La diferencia por género no se verifica como significativa en el total de la muestra, mostrando una leve diferencia de signo positivo para los hombres.

La media más elevada se encuentra en el grupo de edad de 25 a 34. Al cruzar las variables de áreas funcionales y grupos de edad, se ha encontrado que más de la mitad (57,3 %) de esa franja etaria desempeña sus tareas en el área de Administración y Recepción que es la que presenta la media más elevada cuando se realiza el análisis según esta variable. El nivel ligeramente inferior en la media para el colectivo de hasta 24 años puede estar dado por que en esta franja se encuentran los individuos que aún no han acabado su formación, no obstante, no se verifica en la muestra una relación inversa entre la edad del trabajador y el nivel de escolarización.

Tabla 4: años de escolarización según características del individuo

	N	Media	Desviación típica
Sexo			
hombre	243	13,04	3,04
mujer	216	12,40	3,14
Total	459	12,74	3,10
Grupos de edad			
hasta 24 años	42	11,81	2,77
de 25 a 34 años	218	13,28	3,02
de 35 a 44 años	100	12,76	3,04
de 45 a 54 años	82	11,90	3,32
más de 54 años	17	12,12	2,96
Áreas funcionales			
Administración y Recepción	203	14,08	2,85
Restauración	45	12,44	3,06
Cocina	47	12,28	2,92
Limpieza	124	10,92	2,55
Seguridad y Mantenimiento	40	12,48	3,08

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 5 se muestra la distribución de los trabajadores por área según el nivel de estudios alcanzado, puede observarse que para todas las áreas los mayores porcentajes se encuentran en la segunda categoría, lo que viene a confirmar lo mencionado acerca de la requisitoria de este nivel terminado al momento de ofertar un puesto de trabajo y de la homogeneidad del nivel educativo de la muestra. Se observa también que la mayor cantidad de diplomados y de graduados universitarios desempeñan sus tareas en el área de Administración y Recepción. Un resultado que podría parecer extraño es el de la aparición del porcentaje más alto en el área de cocina de los trabajadores con ciclo terciario, sin embargo esto podría ser consecuencia de la proliferación de escuelas de cocina en todo el país que entregan títulos de ese nivel y la consecuente disponibilidad de mano de obra que manifiesta poseer este nivel de estudios. De acuerdo a la observación de la oferta educativa no reglada, se han abierto en la región en los últimos ocho años un total de diez escuelas de cocina que entregan títulos de nivel terciario en distintas especialidades que van desde Cocinero Étnico hasta

Cocinero, entre otros. Estos títulos no tienen carácter de oficiales, sin embargo cuando se lo interroga al trabajador, responde que su nivel de estudios alcanzado es terciario y que su título es de cocinero.

Tabla 5: Distribución porcentual de trabajadores por área funcional y niveles educativos

Nivel de estudios/Área funcional	Analfabetos o sin estudios o Nivel inicial	nivel medio	educación superior no universitaria	Diplomatura universitaria	Grado universitario o superior	Total
Administración y Recepción	0,0	31,5	27,1	22,2	19,2	100,0
Restauración	0,0	60,0	17,8	8,9	13,3	100,0
Cocina	0,0	61,7	36,2	2,1	0,0	100,0
Limpieza	1,6	80,6	12,9	3,2	1,6	100,0
Seguridad y Mantenimiento	0,0	60,0	32,5	0,0	7,5	100,0
Total	0,4	53,2	23,7	11,8	10,9	100,0

Fuente: Elaboración propia

Aprendizaje mediante la experiencia

Las encuestas realizadas no permiten conocer qué edad tenía el trabajador al momento de ingresar al primer empleo y tampoco los periodos de exclusión que pudiera haber sufrido como ser desempleo temporal o algún otro tipo de inactividad. Es por eso que se ha decidido adoptar una medida para la experiencia en el mercado de trabajo, optando por la definida en Mincer (1994), esta medida teórica de experiencia potencial, intenta aproximar las inversiones en formación en el puesto de trabajo y es igual a la edad del individuo menos los años de estudios menos 6 ($E = \text{Edad} - \text{Años de Estudios} - 6$).

En la Tabla 6 se muestran los años de experiencia según la definición mencionada y la media en años de antigüedad en la empresa y en el puesto, además se presenta el ratio entre estos guarismos que da cuenta del porcentaje de tiempo que los trabajadores han permanecido en el puesto que ocupaban al momento de la aplicación de la encuesta, en relación al que lo han hecho en la empresa.

En las medias globales existe un ratio Puesto/Empresa de 89,7 %, con menos de un año de diferencia entre los dos tipos de antigüedad analizados, esto estaría mostrando un bajo nivel de movilidad interna. Asimismo casi no hay diferencia por género contando los hombres con una leve diferencia negativa en el ratio lo que podría estar indicando una mayor movilidad interna para los individuos varones.

Tabla 6: Aprendizaje mediante la experiencia según características del trabajador

	Experiencia (años)	Antigüedad		
		Empresa (años)	Puesto (años)	Ratio Puesto/Empresa %
Media global	15,6	8,3	7,4	89,7
Sexo				
Hombre	15,7	8,5	7,6	89,4
Mujer	15,6	8,0	7,3	91,2
Nivel de estudios				
Analfabetos o sin estudios o Nivel inicial	42,0	17,0	17,0	100,0
nivel medio	19,3	9,5	8,7	91,6
educación superior no universitaria	13,1	7,9	7,0	88,6
diplomatura universitaria	9,1	5,2	4,7	90,4
Grado universitario o superior	9,1	5,9	5,1	86,4
Grupos de edad				
Hasta 24 años	4,9	2,1	1,9	90,4
De 25 a 34 años	8,9	4,1	3,8	92,6
De 35 a 44 años	19,4	10,5	9,6	91,4
De 45 a 54 años	30,1	17,1	14,8	86,5
Más de 54 años	38,2	22,1	21,6	97,7
Áreas funcionales				
Administración y Recepción	12,3	7,3	6,5	89,0
Restauración	18,9	10,1	8,9	88,1
Cocina	18,2	8,2	7,4	90,2
Limpieza	19,2	9,6	8,8	91,6
Seguridad y Mantenimiento	15,2	7,4	6,9	93,2

Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta que, de acuerdo a la definición de experiencia adoptada, entre dos individuos que tengan la misma edad pero distinto nivel educativo, contará con más experiencia el que acumule menos años de escolarización, guarda coherencia que el nivel más bajo para esta variable se encuentre en los trabajadores cuyo nivel educativo es superior.

En todos los casos los años medios de antigüedad en la empresa son más que los de la del puesto ocupado, con la excepción de la primera categoría de los Niveles de Estudio en la que solo hay dos individuos encuestados y ninguno de ellos ha tenido movilidad interna por lo que ambos números de experiencia se igualan y el ratio resulta del 100 %.

En la desagregación por Grupos de Edad observamos que la experiencia media aumenta al tiempo que lo hace la edad del trabajador, no obstante, los ratios se mantienen elevados, siendo de

menos de un año la diferencia entre las experiencias puesto/empresa hasta la cuarta categoría en la que aumenta en unos años mostrando mayor movilidad interna en los individuos de 45 a 54 años de edad, esto se confirma al observar la disminución del ratio.

Profundizando el análisis por Áreas Funcionales, se observa que la menor experiencia media la tienen los trabajadores de Administración y Recepción que son los que cuentan con la media más alta de años de escolarización y con más cantidad de individuos en las dos categorías más altas de niveles de estudio además de ser el colectivo con más jóvenes de la muestra.

Desajuste educativo: análisis descriptivo por el método subjetivo indirecto

En la Tabla 7 se presenta una profundización del análisis del desajuste tomando las variables correspondientes a las características del individuo.

Tabla 7: Desajuste por método subjetivo indirecto según características del trabajador

	Sobreeducados %	Adecuadamente educados %	Infraeducados %	N
Total general	20,7	54,0	25,3	459
Sexo				
Hombre	15,2	53,9	30,9	243
Mujer	26,9	54,2	19,0	216
Nivel de estudios				
Analfabetos o sin estudios o Nivel inicial	0,0	0,0	100,0	2
nivel medio	1,2	62,3	36,5	244
educación superior no universitaria	45,9	52,3	1,8	109
diplomatura universitaria	11,1	59,3	14,7	54
Grado universitario o superior	86,0	14,0	0,0	50
Grupos de edad				
Hasta 24 años	21,4	71,4	7,1	42
De 25 a 34 años	26,1	50,0	23,8	218
De 35 a 44 años	18,0	66,0	16,0	100
De 45 a 54 años	18,3	46,3	35,4	82
Más de 54 años	17,6	29,4	52,9	17
Área funcional				
Administración y Recepción	30,5	36,0	33,5	203
Restauración	33,3	60,0	6,7	45
Cocina	4,3	57,4	38,3	47
Limpieza	15,3	73,4	11,3	124
Seguridad y Mantenimiento	10,0	75,0	15,0	40

Fuente: Elaboración propia

Se observa para el total de la muestra que un 54 % de los trabajadores se ha considerado como adecuadamente educados, un 20,7 % como sobreeducados y un 25,3 % creen que su nivel educativo no es suficiente para desempeñar sus tareas. Estos resultados difieren sustancialmente de los obtenidos por Espino (2011), quien aplica el método estadístico con datos del año 2009, para el sector Comercio, Restaurantes y Hoteles en Uruguay. La autora verifica un 55,8 % de sobreeducados; un 16,5 % de adecuadamente educados y un 27,7 % de infraeducados. Esta diferencia podría estar explicada, más allá de tratarse de países distintos, por el uso de diferentes métodos.

Comparados los datos hallados con estudios realizados en la Argentina, también se verifican diferencias con Maurizio (2001), quien aplica el método objetivo, para datos del año 1999 en los conglomerados urbanos obteniendo los siguientes resultados: Sobreeducados 29,3 %; adecuadamente educados 61,9 % e infraeducados 8,9 %. Otro estudio analizado para la Argentina, es el de Waisgrais (2010), este autor aplica los métodos estadístico basado en la media y el objetivo, ambos para el año 2001 con datos de la Encuesta de desarrollo Social, aplicada en conglomerados urbanos, observándose también diferencias con los resultados de esta investigación. Las diferencias encontradas con otros estudios podrían atribuirse al uso de métodos distintos y también a que corresponden al total de los sectores económicos, además de que los resultados cuentan con más de una década de antigüedad, no obstante, se ha decidido discutirlos en virtud de ser los únicos existentes para el país.

En la desagregación por género, los adecuadamente educados están en niveles muy similares pero en los desajustes se observa que la sobreeducación afecta más la mujer que al hombre y en la infraeducación la relación es inversa siendo más afectado el sexo masculino por este fenómeno, esta tendencia también fue observada en otros trabajos de Latinoamérica (Espino, 2011; Espino, 2013) y también en Argentina (Maurizio, 2001; Perez, 2005; Waisgrais, 2010). Respecto de lo primero, podría ser consecuencia de que la mayoría de las mujeres desempeñan sus tareas en el área de Pisos y Limpieza, donde se requiere poco nivel de escolarización, cruzado esto con el requerimiento ya mencionado para el reclutamiento de nivel medio completo hace coherente este resultado.

En el análisis por nivel de estudios, vemos que hay una alta adecuación en el nivel medio, situación coherente con lo que se requiere para el ingreso al sector en el ámbito bajo estudio. El nivel más elevado de sobreeducación se presentan en el grado universitario, seguido por el nivel terciario, para comprender este resultado se han cruzado las variables Nivel de Estudios con Grupos de Edad, resultando que las dos categorías en la que destacan los sobreeducados, se concentran los trabajadores más jóvenes; esto podría estar indicando que el sector de la hotelería, en la región bajo estudio, es un sector de entrada al mercado laboral, teniendo en cuenta el aumento en la oferta de empleo por el crecimiento del sector.

En Latinoamérica, son varios los estudios que llegan a los mismos resultados en cuanto al análisis del desajuste en función de la edad del trabajador y del nivel de estudios poseídos (Mora, 2004; Mora, 2008; Espino, 2011). En la Argentina, Maurizio (2001), encuentra que conforme aumenta la edad del trabajador, se reduce la sobreeducación, lo que también sería coherente con los resultados de este estudio. Similar situación presentan Perez (2005), para los datos de los conglomerados urbanos argentinos en el año 2003 y Waisgrais (2010), para el año 2001.

Respecto de los grupos de edad, los trabajadores más jóvenes son los que se consideran más adecuadamente educados para sus puestos de trabajo, seguidos por el grupo de 35 a 44 años. Sobre estos casos, los de la categoría de menos de 24 años, son los que menos cursos han realizado, esto puede responder al poco tiempo que han tenido pero también podría ser, que al percibir que sus estudios son suficientes para desempeñar las tareas que se les encomiendan, optan por no capacitarse. En el caso del grupo de 35 a 44 años, son los que más cursos de formación específica han realizado lo que daría, finalmente un buen ajuste al puesto de trabajo. Por último, se observa que el porcentaje más bajo de adecuadamente educados y más alejado de la media general, con un 29,4 % y también el que cuenta con mayor porcentaje de infraeducados es el grupo de los más de 54 años; aquí podría darse el desajuste por avances tecnológicos en la gestión de los establecimientos en un contexto de crecimiento.

Finalmente en la desagregación por área funcional, el porcentaje de adecuadamente educados que llama la atención es en Pisos y Limpieza, debido a lo que se explica más arriba para la alta segregación que existe en estas ocupaciones, donde la mayoría son mujeres con estudios de nivel medio, lo que considerarían como suficiente para el desempeño de sus tareas. El 75% de adecuadamente educados de Seguridad y Mantenimiento sería consecuencia de la alta especificidad de las tareas inherentes a este sector. En esta clasificación la infraeducación más baja se presenta en el área de Restauración con un 6,7 %; al cruzar las variables de Nivel de Educación con Puestos por Área funcional, se observa que en Restauración, el 60 % de los trabajadores tiene estudios de nivel medio y el 26,6 % nivel terciario o de grado universitario, en función de las tareas asignadas a los puestos de esa área, resulta razonable que sean muy pocos los que se consideren infraeducados y que exista un 33,3 % de sobreeducados.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos, el fenómeno del desajuste es una realidad en la región bajo estudio. Respecto al trabajo de campo se pudo observar que existe una resistencia por parte de las empresas del sector a prestar colaboración a las acciones de investigación que requieran información interna, sobre todo en lo referido a las cuestiones salariales de los trabajadores. Según las características del individuo por las que se ha desagregado se pudo verificar que:

- Existe segregación por género vertical y horizontal con una alta concentración de mujeres en el área de Pisos y Limpieza.
- La mayoría de los trabajadores son jóvenes lo que podría estar mostrando al sector bajo estudio como de entrada al mercado laboral, probablemente debido a la poca exigencia en los niveles de estudio requerido.
- La concentración de trabajadores registrados formalmente en determinadas categorías estaría reflejando un alto nivel de evasión fiscal y una sobreutilización de la mano de obra. Se ha verificado en el trabajo de campo que individuos que trabajan en recepción hacen a la vez de recepcionistas, cajeros y encargados de pagos a proveedores, etc. en el mismo sentido se pudo observar mucamas que cumplen funciones correspondientes a cocina, entre otras. En la literatura científica se ha observado que este tipo de situaciones pueden influir en la satisfacción laboral, para el sector bajo estudio sería conveniente un estudio que aborde esa temática en profundidad con el fin de llegar a un diagnóstico correctamente fundado.
- Al igual que en otros trabajos de diferentes países, se ha verificado una diferencia en los resultados al aplicar el método de análisis subjetivo directo e indirecto. La comparación con otros estudios de Argentina ha resultado compleja por no haber trabajos específicos para el sector, misma situación ha ocurrido con otros países latinoamericanos. Conforme el estudio de estos fenómenos avanza, se enriquecerá la discusión.
- De acuerdo al análisis descriptivo, el perfil del trabajador sobreeducado del sector hotelero del Noroeste argentino sería: mujer, con grado de estudios universitarios o superior, de entre 25 y 34 años, con contrato a plazo fijo, una antigüedad en el puesto y en la empresa menor a un año y que desempeña sus tareas en el área de Restauración o de Administración y Recepción.
- En forma análoga, el perfil del trabajador infraeducado sería: hombre, con estudios de nivel medio, mayor de 54 años, con un contrato de tiempo indefinido, una antigüedad en el puesto y en la empresa de más de nueve años y que ocupa un puesto en el área de cocina. Estos resultados guardan coherencia con Sánchez Ollero (2001) y con otros estudios para el sector realizados fuera de Latinoamérica.

Como cierre del artículo y en virtud de la verificación de la existencia de desajuste educativo en el sector hotelero del área bajo estudio, importa realizar algunas recomendaciones para las Instituciones de Formación de Recursos Humanos y para las Empresas Hoteleras.

Para las instituciones de formación, se sugiere la implementación de proyecto de investigación que indague sobre las competencias emergentes requeridas por el sector, toda vez que este se

encuentra en plena etapa de crecimiento e incorpora personas que no necesariamente poseen una formación específica. En este aspecto, ha funcionado bien y tiene buena aceptación por parte de los trabajadores, el programa de capacitación puesto en marcha por el sector público pero es evidente que no es suficiente. En el medio y largo plazo se debe propender a la profesionalización del sector y para ello es indispensable el aporte de las instituciones de educación superior (de grado y no universitaria). También sería de suma importancia incrementar sensiblemente la carga horaria de las competencias transversales de idioma e informática, habiéndose detectado que son las más requeridas por los trabajadores y en las que los mismos se sienten más en falta frente a un incipiente público extranjero.

Respecto de las empresas hoteleras, la sugerencia que reviste mayor importancia es la de la inversión en capacitación y formación de sus recursos humanos. Se ha verificado en la investigación un escaso apoyo desde las empresas hacia los trabajadores en este sentido. Además se sugiere la paulatina incorporación de herramientas que incorporen la gestión de la calidad en todas las áreas del hotel como ser, por ejemplo, la Procedimentación de las tareas. Este paso no solo mejorará sustancialmente el servicio prestado, si no que conllevará una reducción en los costos como consecuencia de un aumento en la productividad y en la satisfacción laboral. Por último, se recomienda la participación activa en las acciones de investigación emprendidas por las instituciones educativas en el marco de la confianza referida al anonimato de los datos recabados; no hay dudas que los resultados de investigaciones académicas resultará en beneficios para el destino en general y para la mejora de la gestión particular de cada establecimiento. Si se pretende un desarrollo sostenido y sostenible del destino fundado en la prestación de servicios de calidad brindados a través de recursos humanos correctamente capacitados, se hace indispensable la participación activa de todos los actores involucrados.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alba Ramirez, A.** (1993) "Mismatch in the Spanish labor market. Overeducation?". *Journal of Human Resources* 28(2): 259-278
- Bajo Madrigal, M.** (2003) "Una revisión de los métodos de medición del desajuste educativo: ventajas e inconvenientes". *Hacienda pública y convergencia europea: X Encuentro de Economía Pública*, Santa Cruz de Tenerife. Universidad de La Laguna, Santa Cruz de Tenerife
- Becker, G. S.** (1964) "Human Capital". National Bureau of Economic Research, Nueva York
- Beneito, P.; Ferri, J.; Moltó, M. L. & Uriel, E.** (1996) "Desajuste educativo y formación laboral especializada: efectos sobre los rendimientos salariales". Working Papers EC 96-11, IVIE, Valencia
- Berg, I.** (1970) "Education and jobs. The great training robbery". Penguin Books, Bombay
- Blanco, J. M.** (1997) "Comentarios acerca del desajuste educativo en España. Papeles de Economía Española (72): 275-291

- Büchel, F.** (2001) "Overqualification: reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment". In: Descy, P. & Tessaring, M. (eds.) Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe: background report. Cedefop Reference Series, Luxemburg, pp. 453-560
- Castillo Caicedo, M.** (2007) "Desajuste educativo por regiones en Colombia: ¿Competencia por salarios o por puestos de trabajo?" Revista Cuadernos de Economía XXVI(46): 107-145
- Chevalier, A. & Lindley, J.** (2009) "Overeducation and the skills of UK graduates". Journal of the Royal Statistical Society 172(2): 307-337
- Clogg, C. C. & Shockey, J. W.** (1984) "Mismatch between occupation and schooling: A prevalence measure, recent trends and demographic analysis". Demography 21(2): 235-257
- Destinobles, A. G.** (2006) "El capital humano en las teorías del crecimiento económico". Universidad Autónoma de Chihuahua, Escuela de Economía Internacional, Chihuahua
- Dolton, P. & Silles, M.** (2008) "Overeducation in the graduate labour market: some evidence from alumni data". Centre for the Economics of Education, London School of Economics and Political Science, Discussion paper n.9, London
- Duncan, G. J. & Hoffmann, S. D.** (1981) "The economic value of surplus education". Economics of Education Review 1(1): 75-86
- Espino, A.** (2011) "Evaluación de los desajustes entre oferta y demanda laboral por calificaciones en el mercado laboral de Uruguay". Revista de Economía del Rosario 14(2): 99-133
- Espino, A.** (2013) "Brechas salariales en Uruguay: Género, segregación y desajustes por calificación". Revista Problemas de Desarrollo 174(44): 89-117
- Freeman, R.** (1976) "The overeducated American". Academic Press, Nueva York
- García Montalvo, J.** (1995) "Occupation and overqualification: the Spanish case". 95-20, Madrid
- García Pozo, A.; Sánchez Ollero, J. L. & Benavides Chicón, D. C.** (2012) "Employer size and wages in the hotel industry". Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism 12(3): 225-268
- Giménez, G & Simón, B.** (2002) "Una nueva perspectiva en la medición del capital humano". Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Zaragoza, Zaragoza
- Groot, W.** (1993) "Over-education and returns to enterpriserelated schooling". Economics of Education Review 12(4): 299-309
- Halaby, C.** (1994) "Overeducation and skill mismatch". Sociology of Education (67): 47-59
- Hartog, J.** (2000) "Over-education and earnings: where are we, where should we go?" Economics of Education Review (19): 131-147
- Hartog, J. & Oosterbeek, H.** (1988) "Education, allocation and earnings in the Netherlands: overschooling?" Economics of Education Review 7(2): 185-194
- Herrera Idárraga, P.; López Bazo, E. & Motellón, E.** (2013) "Double penalty in returns to education: informality and educational mismatch in the Colombian labour market". IREA Working Paper (07): 1-22
- Instituto Nacional de Estadística y Censos – INDEC** (2012) "Censo nacional de población, hogares y viviendas 2010: censo del Bicentenario: resultados definitivos". Buenos Aires
- Kampelmann, S. & Rycx, F.** (2012) "The impact of educational mismatch on firm productivity: Evidence from linked panel data". Economics of Education Review (3): 918-931

- Kalleberg, A. & Sørensen, A. B.** (1973) "The measurement of the effects of overtraining on job attitudes". *Sociological Methods and Research* 2(2): 215-238
- Kiker, B. F.; Mendes de Oliveira, M. & Santos, M.** (1997) "Overeducation and undereducation: evidence for Portugal". *Economics of Education Review* 16(2): 111-125
- Leuven, E. & Oosterbeek, H.** (2011) "Overeducation and mismatch in the labour market". IZA Discussion Paper (5523): 1-24
- Marchante, A. J. & Ortega, B.** (2012) "Human capital and labour productivity: A study for the hotel industry". *Cornell Hospitality Quarterly* 53(1): 20-30
- Maurizio, R.** (2001) "Demanda de trabajo, sobreeducación y distribución del ingreso". Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires
- Mcgoldrick, K. & Robst, J.** (1996) "Gender differences in overeducation: A test of the theory of differential overqualification". *AEA Papers and Proceedings* 86(2): 280-284
- Mincer, J.** (1994) "The production of human capital and the lifecycle of earnings: Variations on a theme (No. w4838)". *National Bureau of Economic Research* 15(66): 281-332
- Ministerio de Educación** (2011) "Consejo federal de educación: Resolución 156/11 (2011), Aprobación de la orientación en turismo para la escuela secundaria". Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- Mora, J. J.** (2004) "Sobre educación en Cali (Colombia). ¿Desequilibrio temporal o permanente? Algunas ideas, 2000-2003". *Revista de Economía y Administración* 1(1): 115-144
- Mora, J. J.** (2008) "sobre-educación en el mercado laboral colombiano". *Revista de Economía Institucional* 10(19): 223-254
- Pérez, P.** (2005) "Sobreeducación en el mercado de trabajo argentino en un período de desempleo masivo (1995-2003)". Ponencia presentada en el Séptimo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires
- Ramsey, F.** (1928) "A mathematical theory of saving". *Economic Journal* 38(152): 543-59
- Rumberger, R.** (1981) "The rising incidence of overeducation in the U.S. labour market". *Economics of Education Review* 1: 293-314
- Rumberger, R.** (1987) "The impact of surplus schooling on productivity and earnings". *The Journal of Human Resources* XXII(1): 24-50
- Sánchez Ollero, J. L.** (2001) "Desajuste educativo: existencia, dedición e implicaciones en la industria hostelera de Andalucía". (Tesis de doctorado), Universidad de Málaga, Málaga
- Schultz, T. W.** (1961) "Investment in human capital". *American Economic Review* 51: 1-17
- Sicherman, N.** (1991) "Overeducation in the labour market". *Journal of Labor Economics* 9: 101-122
- Sicherman, N. & Galor, O.** (1990) "A theory of career mobility". *Journal of Political Economy* 98(1): 169-192
- Solow, R.** (1956) "A contribution to the theory of economic growth". *Quarterly Journal of Economics* 70(1): 65-94
- Swan, T. W.** (1956) "Economic growth and capital accumulation". *Economic Record* 32(2): 334-361

Thurow, L. C. (1975) "Generating inequality: mechanisms of distribution in the US economy". Basic Books, New York

Tsang, M. C. & Levin, H. M. (1985) "The economics of overeducation". *Economics of Education Review* 4(2): 93-104

Verdugo, R. R. & Verdugo, N. T. (1988) "The impact of surplus schooling on earning". *The Journal of Human Resources* 24(4): 629-643

Waisgrais, S. (2010) "Determinantes de la sobreeducación de los jóvenes en el mercado laboral argentino". Ponencia presentada en el Séptimo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires

Recibido el 01 de julio de 2014

Reenviado el 11 de agosto de 2014

Aceptado el 28 de agosto de 2014

Arbitrado anónimamente