

DEMANDA OCUPACIONAL HOTELERA

Lic. Fabiana Bocchicchio

1. Presentación

El presente informe¹ corresponde a la elaboración de los datos recolectados en campo realizado en fechas que se detallan a continuación:

Cuadro 1 Cronograma de relevamiento de campo-Ocia de Buenos Aires.2008.

25 al 29 de agosto de 2008	Tandil
10 al 14 de noviembre de 2008	Bahía Blanca
24 al 28 de noviembre 2008	Pinamar
15 de al 19 de diciembre 2008	Mar del plata

2. Acerca de las Unidades de análisis

2.1. Elección de las Ciudades encuestadas. Construcción de la muestra.

Un plan de muestreo supone la identificación de un grupo de personas, hogares, productos, empresas, mercados o fenómenos con los que se establece contacto para obtener la información de interés que nos permitirá dar respuesta a los interrogantes planteados para la investigación. El Primer paso del plan de muestreo, es relacionar el planteo de la investigación con la muestra, y tal vez así debamos enfrentarnos a los errores y limitaciones de nuestras conclusiones.

Este campo no responde a una muestra general de la Provincia de Buenos Aires ya que la elección de las ciudades no fue pensada en términos muestrales. Tampoco responde a todas las posibilidades de Unidades de recolección existentes en el marco muestral, ya que esta región tiene estratos importantes de

1 Se agradece de manera muy particular a las diferentes instituciones privadas y a sus trabajadores la contribución realizada al suministrar la información necesaria para cada uno de los materiales que se originarán a partir del campo ya finalizado.

establecimientos turísticos con características propias que no están incluidas en la muestra: como por ejemplo el turismo de Estancia, que aparece como un estrato significativo.

Es decir, en principio parece obvio decir que la muestra representa la población, sin embargo no en todos los casos las generalizaciones que se hacen parecen adecuadas, y este es uno de ellos. Por lo tanto, es conveniente ser específico en la generalización de la población.

El trabajo realizado corresponde a:

La muestra de establecimientos turísticos de cuatro ciudades de la Provincia de Buenos Aires, independientes entre si. Las unidades de recolección elegidas en la muestra: Hoteles, Hostels, cabañas, etc. No corresponden a la totalidad de las unidades de recolección existentes en marcos muestrales.

Ahora bien, estas cuatro ciudades tienen características distintas entre si, por contexto histórico-económico, por origen, por segmento social al que ofrecen su servicio turístico, y es en este punto donde se puede ver cierta diversidad en la elección de las mismas, diversidad no representativa ni al interior de la ciudades, y mucho menos al interior de la provincia.

Es partir de ello, que podríamos pensar en un muestreo incidental no probabilístico, en el cual aun siendo concientes de que no son adecuados para realizar generalizaciones, se tiene certeza que la muestra extraída para la unidades de recolección especificadas es representativa en si misma.

2.2. Turismo y territorio a los fines del marco muestral

La histórica relación existente entre turismo y territorio, merece un apartado por lo menos sintético como introductorio al tema. Es prioritario observar que el tratamiento del territorio fue modificándose en el tiempo. El mismo no debe entenderse como algo determinado e consolidado, sino que por e contrario es algo cambiante.

El turismo para su desarrollo debe responder a las tendencias de integración, en esta actividad el territorio es uno de los grandes factores de diferenciación y forma

parte del producto turístico ofrecido y en muchos casos es el principal recurso del desarrollo.

Por lo tanto, la planificación para el uso del territorio es un factor categórico para la sostenibilidad del desarrollo en el tiempo.

2.3. Perfil por Clasificación

En vistas de lo escrito anteriormente, las ciudades en las que se realizó la encuesta, tienen características distintas, porque responden a distintos subsistemas de mercados de trabajo regionales y de sectores turísticos, que generan distintos servicios hoteleros:

Mar del Plata: Esta ciudad, tienen en su historia desde: la constitución de las playas como un impulso de la alta burguesía a contar con una ciudad balnearia marítima, con una actividad social intensa, imposible de realizar en las estancias, hasta el turismo social masivo. Estas modificaciones cuali/cuantitavas encuentran sus raíces en cambios societales, las reformas sociales que se consideraron entre los derechos de los trabajadores las vacaciones pagas y los avances en el transporte entre otros, tendió a desarrollar este turismo.

Pinamar: En 1985 por el decreto 6606 de la Ley 10365 de la Prov. de Buenos Aires, Pinamar es declarada ciudad, a pesar que desde 1943 se inaugura como localidad turística y balnearia. (*Vale aclarar que los años fundacionales de las localidades balnearias de Montecarlo, Ostende, Carilo y Valeria del Mar son respectivamente 1909, 1913, 1936, 1943, 1947.*)

Esta ciudad tiene como origen un proyecto empresarial, ligado la construcción por parte del Estado de la Ruta Provincial N° 74 (Las Armas- Madariaga) y a la forestación (2684 hectáreas) para la fijación de médanos de empresarios privados.

Tandil: Es una zona serrana, que forma una unidad territorial con Olavarría y Azul. Concretamente en Argentina desde 1980 el gran aporte de la actividad turística esta dado en el impulso que tomó el turismo basado en el disfrute y respeto de la

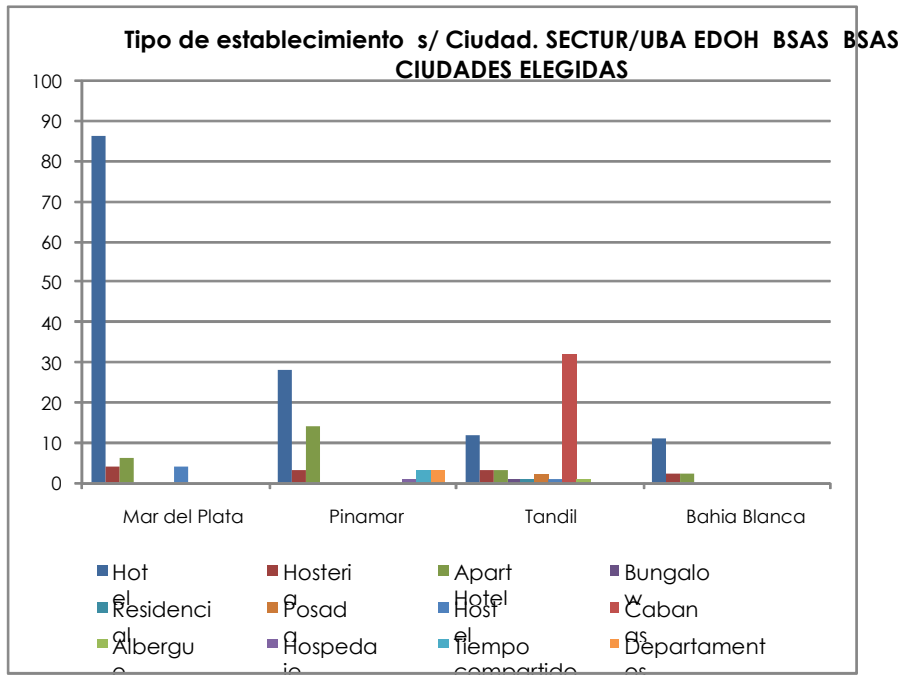
naturaleza, de la mano del turismo alternativo. Su desarrollo se acentuó desde mediados de los 1990 asociado muchas veces con nuevas modalidades de viaje que tienen a apartarse de algunas características que presenta el turismo masivo. (Son ejemplos: trekking, montañismo, rafting, montain bike, overlanding, ecoturismo, turismo rural u otras).

Bahía Blanca: Es un importante puerto de aguas profundas. Fue declarada ciudad en 1895, un año después que llega el ferrocarril a la ciudad, con lo cual la producción agropecuaria, específica de la zona puede salir en busca de otros puertos y destinos. Este hecho provoca una transformación en la infraestructura de la insipiente población. Esa ciudad, basada en el modelo agro exportador nuclea importantes industrias y fue construido como polo industrial en la década de los 1960, a lo que se agrega hoy un importante centro comercial de toda la zona sur de la prov. de Buenos Aires, y a al vez punto ineludible para el transito hacia la Patagonia.²

Como podrá verse en el gráfico los perfiles de establecimientos de cada ciudad tienen características propias:

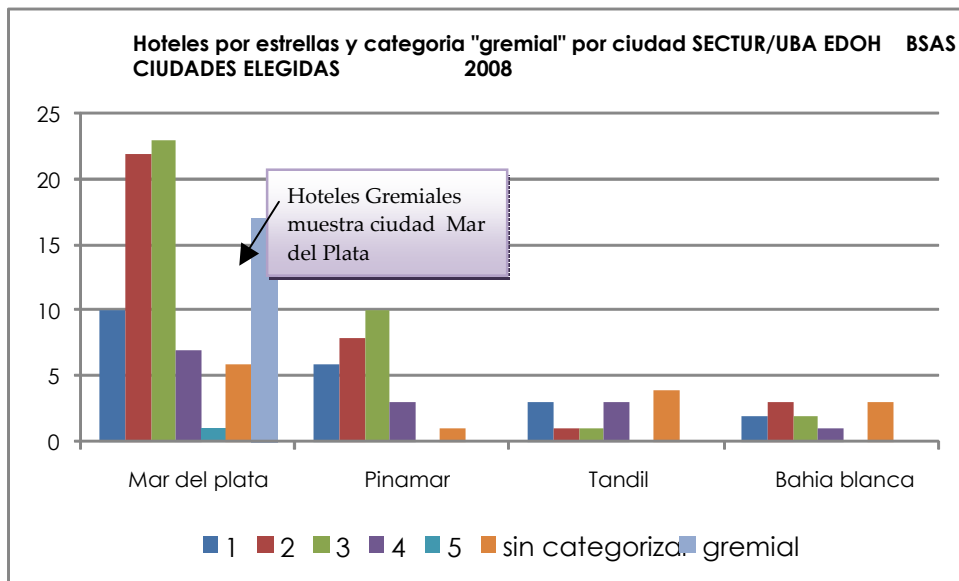
Gráfico 1 Tipo de establecimiento según ciudad relevada-Pcia. de Buenos Aires. 2008.

² Estas sintéticas descripciones son a modo ilustrativo no es el objetivo de la EDOH describir sobre las distintas ciudades.



Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

Gráfico 2 Tipo de hotel según categorías según ciudad relevadas. Pcia. de Buenos Aires.2008.



Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

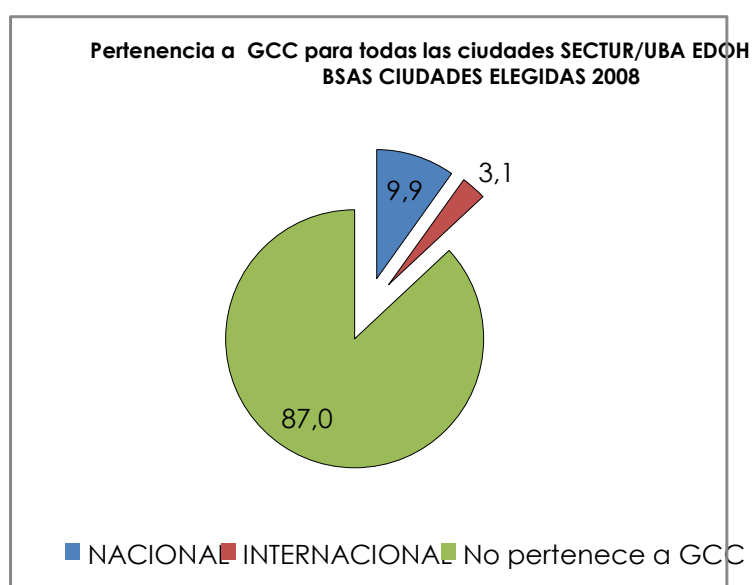
El rango muestreado en términos de habitaciones y plazas se extiende desde:

- Establecimientos con 2 habitaciones hasta 357.
- Establecimientos con 6 plazas hasta 852.

En este espacio las Cadenas de hotelería están distribuidas de la siguiente forma³:

- Del total de lo encuestado el 13% corresponde a GCC, ahora bien el 3.13% de los que declaran pertenecer a cadenas corresponden a cadenas internacionales.
- Es importante señalar que la presencia de Cadenas tanto nacionales como internacionales, modifica la demanda del mercado de trabajo y los requerimientos de puestos de trabajo.

Grafico 3.Hoteles pertenecientes a Cadenas en ciudades relevadas. Pcia. de Buenos Aires.2008.



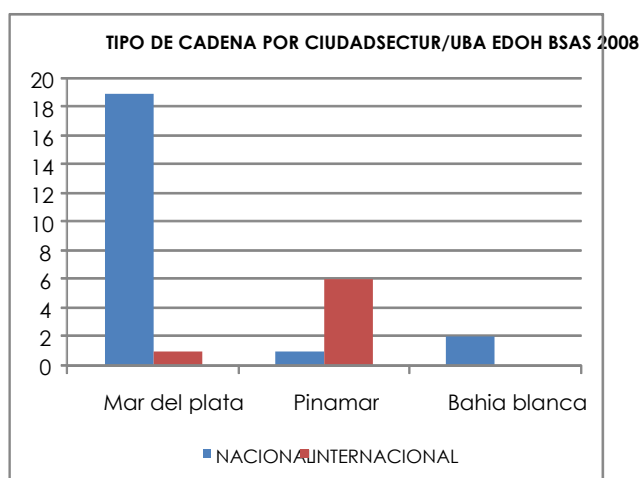
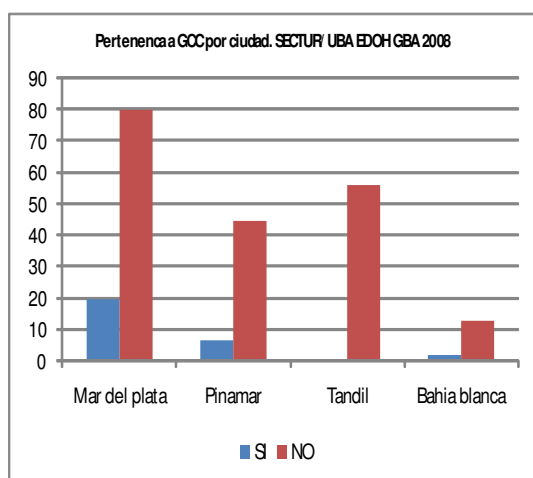
Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

³ Global Comodity Chains (GCC) Cf. Cordero Ulate, A. 2006

En los cuadros siguientes podrán observarse los distintos perfiles de las ciudades seleccionadas encuestadas.

- Dentro de la pequeña porción que representan los pertenecientes a GCC, al interior de las ciudades tienen contornos distintos. En la ciudad de Mar del Plata predominan las GCC nacionales a diferencia de la ciudad de Pinamar, donde las cadenas internacionales tienen mayor importancia.
- La ciudad de Tandil no tiene establecimientos que declaren pertenecer a GCC.

Gráfico 4: Hoteles Perteneciente a cadenas y tipos de cadenas. Pcia. de Buenos Aires.2008



Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

Esta situación tiene una correlación significativa con respecto a los tamaños de los establecimientos hoteleros, que no cambia respecto de otros contextos ya analizados.

Cuadro 2 Tamaño de los Establecimientos según ciudad relevada. Pcia de Buenos Aires.2008.

Ciudad por tamaño de establecimiento (absolutos)					
CIUDAD	Tamaño del establecimiento indicador Cantidad de trabajadores en plantilla				Total
	HASTA 10	11 A 25	26 A 40	41 a 100	
Mar del plata	68	19	7	6	100
Pinamar	43	6	3		52
Tandil	50	4	2		56
Bahía blanca	10	2	2	1	15
Total	171	31	14	7	223

SECTUR/UBA EDOH BS AS 2008

Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

- El establecimiento que prevalece es el pequeño con plantillas de hasta 10 (diez) trabajadores.

La distribución de los establecimientos por GCC tiene una lógica distinta a otras ciudades ya estudiadas, ya que no hay una correlación lineal entre pertenencia a GCC y tamaño de establecimiento superior a 40 personas en plantilla.

Como podrá verse en la ciudad de Mar del Plata y Pinamar tenemos establecimientos con Plantillas de Pyme que pertenecen a GCC.⁴

Cuadro 3 Tamaño de establecimiento según pertenencia a Cadena y ciudad relevada. Pcia. de Buenos Aires. 2008. (Valores absolutos)

Tamaño de establecimiento s/ ciudad s/pertenencia a GCC (en absolutos)						
PERTENENCIA A CADENA GCC	CIUDAD	Tamaño del establecimiento indicador Cantidad de trabajadores en plantilla				Total
		HASTA 10	11 A 25	26 A 40	41 a 100	
SI	Mar del plata	6	8	3	3	20
	Pinamar	7				7
	Bahía blanca		1		1	2
	Total	13	9	3	4	29
NO	Mar del plata	62	11	4	3	80
	Pinamar	36	6	3		45
	Tandil	50	4	2		56

⁴ En general son establecimientos de diseño, que no responden a la categorización de estrellas.

	Bahía blanca	10	1	2		13
	Total	158	22	11	3	194
SECTUR/UBA EDOH BSAS2008						

Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

A su vez, los GCC con plantillas superiores a 41 trabajadores, pertenecen a cadenas de capital nacional.

Cuadro 4. Tamaño de los establecimientos según Tipo de Cadena de Capital Nacional. Pcia. de Buenos Aires. 2008. (Valores absolutos)

Tamaño de establecimiento s/ ciudad s/ tipo de GCC (en absolutos)						
TIPO DE CADENA	Ciudad	Tamaño del establecimiento				Total
		indicador Cantidad de trabajadores en plantilla				
		HASTA 10	11 A 25	26 A 40	41 a 100	
Nacional	Mar del plata	5	8	3	3	19
	Pinamar	1				1
	Bahía blanca		1		1	2
	Total	6	9	3	4	22
Internacional	Mar del plata	1				1
	Pinamar	6				6
	Total	7				7
SECTUR/UBA EDOH BSAS 2008						

Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

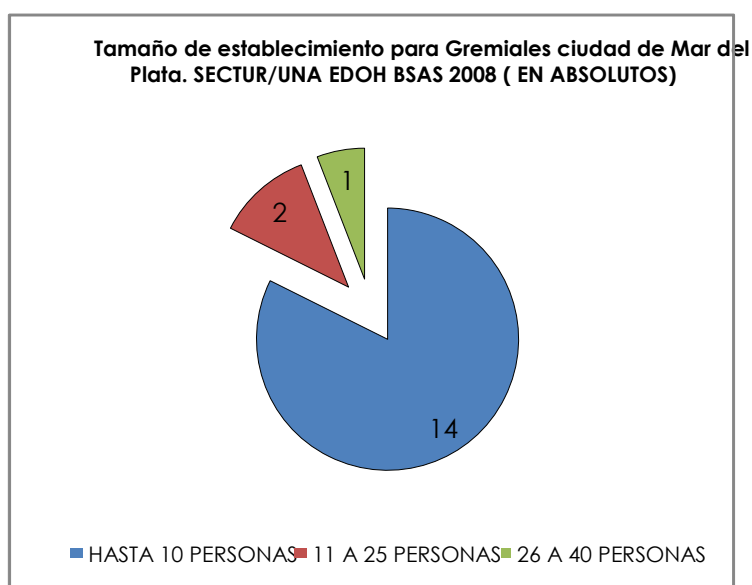
En vistas de la particularidad de los hoteles gremiales concentrados en la ciudad de Mar del Plata, la pregunta que nos hicimos fue ¿En que rango de tipo de establecimiento están? Hay que recordar que Mar del Plata es una de las primeras ciudades del país en tener un importante turismo social, categorizado por algunos autores como pionero en el país y en Latinoamérica.⁵

Como podrá verse la mayoría son establecimientos pequeños de hasta 10 trabajadores en plantilla, que en este momento compiten seriamente con la franja de hoteles de dos estrellas, hasta el punto de generar un mercado altamente conflictivo en esta franja, según se pudo observar en el trabajo de campo.

⁵ Walingre, 2007.

Muchos de estos hoteles se encuentran cerrados o en venta o se van habilitando según para momentos de la temporada en que hay demanda, pero no son rentables, en su mayoría.⁶

Gráfico 5 Tamaño de los establecimientos hoteleros gremiales. Ciudad de Mar del Plata.2008.



Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

3.- Tecno-estructura de gestión

La industria de la Hospitalidad, es una industria que presta servicio 8760 horas: las 24 horas de los 365 días del año. Aun en los casos de establecimientos con cierres temporarios, la actividad de mantenimiento, comercialización y sostenimiento de la imagen continúa todo el año.

Es una industria cuyo producto nos se puede guardar ni acumular para ser vendidos en tiempos difíciles y condiciones del mercado “mejores”, a diferencia de los productos comercializados por otras industrias. Tanto la noche-habitación en hotelería como los metros cuadrados de salón para funciones, no son almacenables y su comercialización esta limitada a un espacio en el tiempo.

⁶ Entrevista a informantes clave, diciembre 2008.

Ahora bien, tratamos hasta aquí de caracterizar el elemento para nosotros más importante en el “producto hotelero” en vistas de estas características: *la calidad de los servicios en concordancia con el proceso de trabajo implementado en la gestión.*

Que también en concordancia con lo anterior, trabaja sobre los conceptos, entre otros: diseño de proceso de trabajo y provisión de recursos y desarrollo de personal involucrado.

A los fines la dimensión analizada se recabó información sobre “Tipo y nominación de Gerencias”, entendidas como:

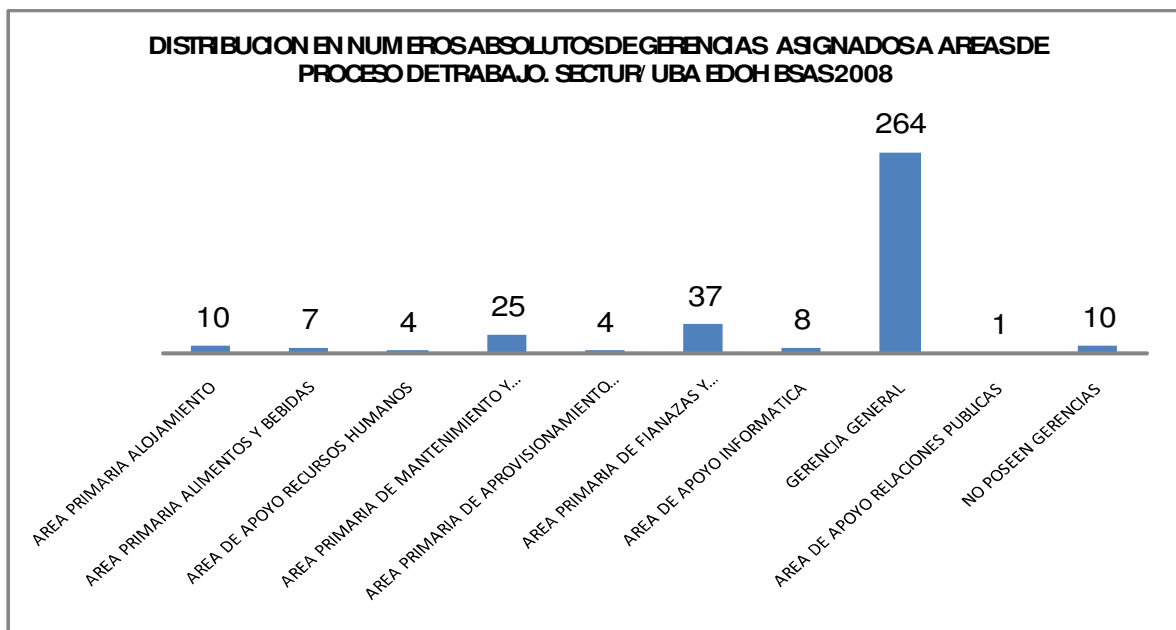
“Áreas reconocidas institucionalmente para la realización de una serie de tareas, que cuente con un persona nombrada (encargado, director, gerente de área) explícitamente para la coordinación de las mismas”.⁷

La madurez organizacional de la unidad económica se percibe en el diseño operativo de su organigrama que define:

- La cadena de valor de la unidad económica por la conformación específica del proceso productivo en esta actividad;
- Individualiza la complejidad de las tareas que requiere un sistema como es el que tratamos de describir;
- Tenemos 10 casos que dicen no poseer Gerencias. En términos de ciudad, que es el indicador que muestra una significativa diferencia, Pinamar tiene 8 de esos 10 establecimientos sin Gerencias declaradas, lo cual tiene una asociación lineal con el tipo de establecimiento que prevalece en la ciudad.

⁷ Vieytes, 2004

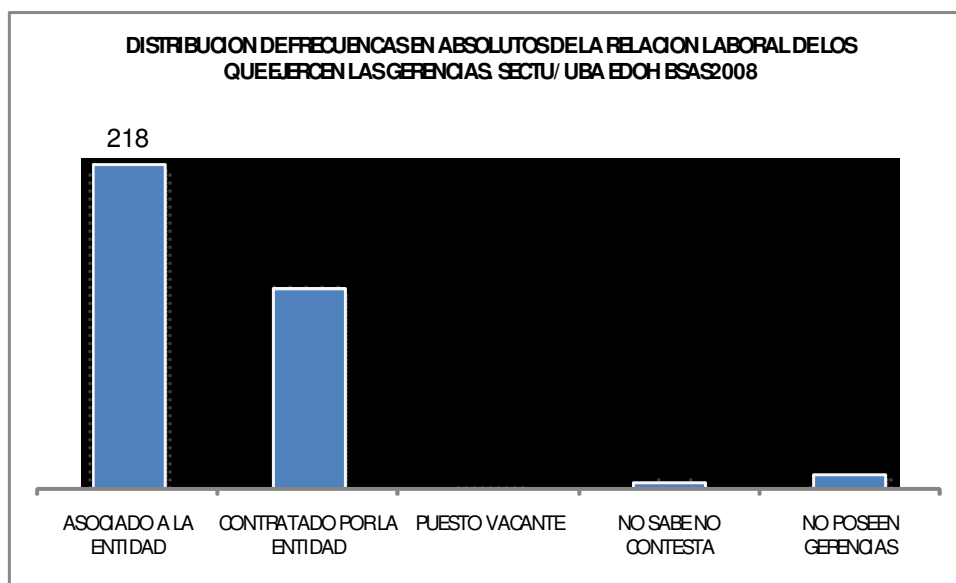
Gráfico 6 Distribución de gerencias según proceso de trabajo. Valores absolutos. Hoteles Pcia. de Buenos Aires.2008.



Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

En el cuadro siguiente podrá verse la distribución de la relación laboral planteada para los que ejercen las distintas Gerencias.

Gráfico 7 Relación laboral de las gerencias de los hoteles relevados. Pcia. de Buenos Aires.2008.



Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

- En el cuadro anterior podrá verse esta misma distribución por Tipo de establecimiento y por ciudad.

Cuadro 5: Relación laboral según tipo de establecimientos. Pcia. De Buenos Aires.2008. (Valores absolutos)

Relación Laboral por tipo de establecimiento s/ciudad. (en absolutos) SECTRU/UBA EDOH BSAS 2008														
Ciudad	RELACION LABORAL	TIPO DE ESTABLECIMIENTO											Total	
		HOTEL	HOSTERIA	APART. HOTEL	BUNGALOW	HOSPEDAJE	CABAÑA	ALBERGUE	HOSTEL	DEPARTAMENTOS	TIEMPO COM PARTIDO	POSADA		RESIDENCIAL
Mar del Plata	ASOCIADO A LA ENTIDAD	52	3	1					3					59
	EMPLEADO CONTRATADO POR LA ENTIDAD	80	2	8					2					92
	PUESTO VACANTE	2												2
	NO SABE NO CONTESTA	2												2
	Total	136	5	9					5					155
Pnamar	ASOCIADO A LA ENTIDAD	42	7	1		1			4					55
	EMPLEADO CONTRATADO POR LA ENTIDAD	7		27							3			37
	NO SABE NO CONTESTA			3										3
Total	49	7	31		1			4		3			95	
Tandil	ASOCIADO A LA ENTIDAD	22	5	4	1		55	1	1			2	1	92
	EMPLEADO CONTRATADO POR LA ENTIDAD	1		1				1						3
	Total	23	5	5	1		55	2	1			2	1	95
Bahía Blanca	ASOCIADO A LA ENTIDAD	8	2	2										12
	EMPLEADO CONTRATADO POR LA ENTIDAD	3												3
	Total	11	2	2										15

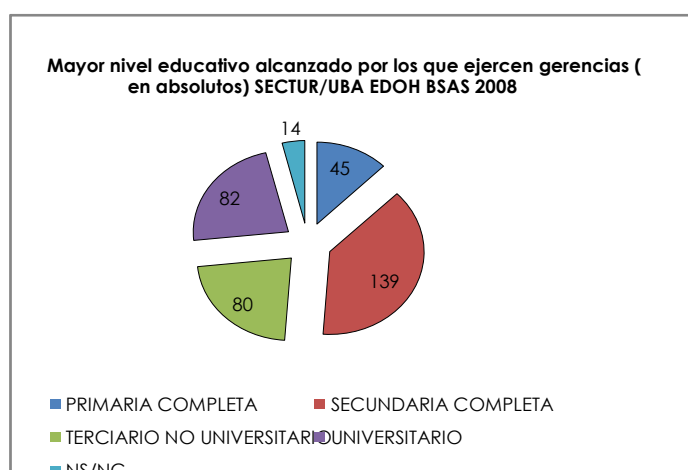
SECTUR/UBA EDOH BSAS 2008

Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

Ahora bien, ¿Cuál es el perfil de los que ejercen estas gerencias?

- Un 92.2% de ellos son argentinos, 58,9 % de ellos son hombres.
- La edad promedio de los que ejercen estas gerencias está distribuida de manera igual en los tramos de 30 a 49 años con un 44.2% y de 50 años y más con un 43.9%
- Con respecto al nivel educativo alcanzado por los que ejercen gerencias, en un 38,6% tienen secundaria completa, pero en este punto es necesario aclarar que, un 12,5% de ellos tienen primaria completa.

Gráfico 8 Mayor nivel de estudios alcanzados por los empleados que ejercen las gerencias de los hoteles relevados. Pcia. de Buenos Aires.2008.



Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

- En este caso y por las características muestrales, se presenta un cuadro en valores absolutos para las distintas ciudades por estrellas, resaltándose en amarillo la “Primaria completa”.

Cuadro 6 : Mayor nivel educativo alcanzado según hoteles categorizados .Pcia de Buenos Aires. Ciudades relevadas.

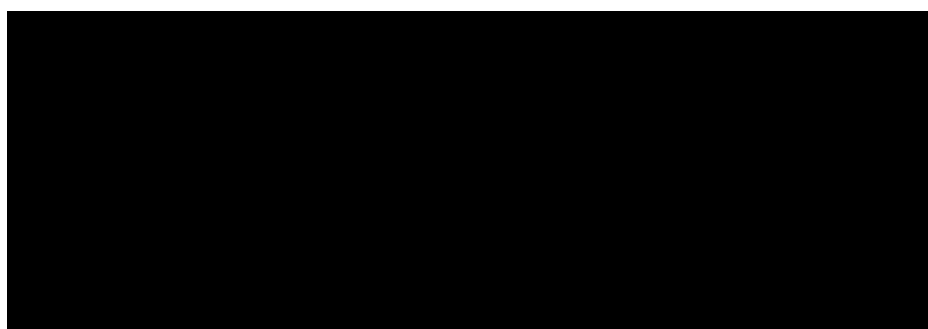
MAYOR NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO PARA LOS QUE EJERCEN GERENCIAS S/ CANTIDAD DE ESTRELLAS S/CIUDAD.										
CIUDAD	Mayor nivel educativo alcanzado	CANTIDAD DE ESTRELLAS					CATEGORIA A	SIN CATEGORIZAR	GREMIAL	Total
		1	2	3	4	5				
MAR DEL PLATA	PRIMARIA COMPLETA	1	4	2				2	7	16
	SECUNDARIA COMPLETA	4	17	10	3	2		5	8	49
	TERCIARIO NO UNIVERSITARIO	5	11	11	3	3		3	3	39
	UNIVERSITARIO	1	12	14	6			6	1	40
	NS/NC		1	2	2	1			3	9
	Total	11	45	39	14	6		16	22	153
PINAMONTE	PRIMARIA COMPLETA	2	1	1	2		1	7		14
	SECUNDARIA COMPLETA	4	19	5	6			12		46
	TERCIARIO NO UNIVERSITARIO			7	4			4		15
	UNIVERSITARIO	1	2	9	1			4		17
	NS/NC		3							3
	Total	7	25	22	13		1	27		95
TANDEL	PRIMARIA COMPLETA		1	3				9		13
	SECUNDARIA COMPLETA	4	7	5	5			19		40
	TERCIARIO NO UNIVERSITARIO	1	2	2	2			11		18
	UNIVERSITARIO	1	1	4	3			15		24
	Total	6	11	14	10			54		95
BAHIA BLANCA	PRIMARIA COMPLETA							2		2
	SECUNDARIA COMPLETA	1	2					1		4
	TERCIARIO NO UNIVERSITARIO	1		2	1			4		8
	UNIVERSITARIO		1							1
	Total	2	3	2	1			7		15

Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

SECTUR/UBA EDOH BSAS 2008

- 233 de las 360 gerencias indagadas no poseen estudios específicos en el área de turismo y se encuentran distribuidos por ciudad y categoría según el cuadro que se presenta a continuación.

Cuadro 7 Estudios específicos en el área de gerencia ejercida. Hotelería. Pcia. de Buenos Aires.2008.



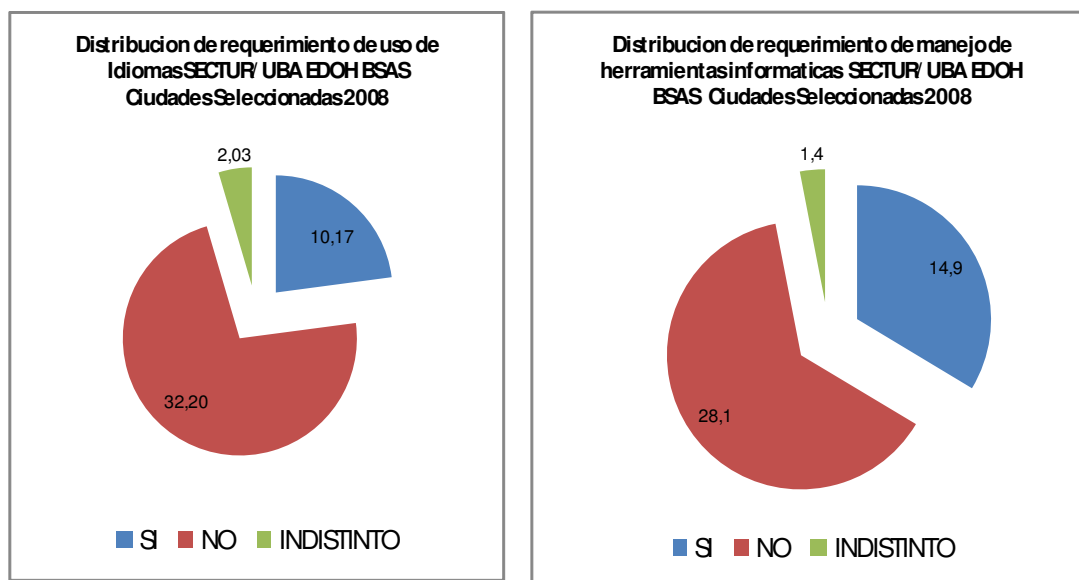
POSESION DE ESTUDIOS ESPECIFICOS EN EL AREA POR CANTIDAD DE ESTRELLAS S/CIUDAD										
CIUDAD	POSESION DE ESTUDIOS ESPECIFICOS EN EL AREA	CANTIDAD DE ESTRELLAS					CATEGORIA A	SIN CATEGORIZAR	GREMIAL	Total
		1	2	3	4	5				
DEL PATA MAR	SI		21	18	10	6		3	2	60
	NO	11	23	21	3			12	18	88
	NS/NC		1		1			1	2	5
	Total	11	45	39	14	6		16	22	153
PINAMAR	SI	3	3	9	10		1		10	36
	NO	4	19	12	3				17	55
	NS/NC		3	1						4
	Total	7	25	22	13		1		27	95
TANDIL	SI	3	2	1	2				10	18
	NO	3	9	13	8				43	76
	NS/NC								1	1
	Total	6	11	14	10				54	95
BARIAS	SI			1						1
	NO	2	3	1	1				7	14
	Total	2	3	2	1				7	15

SECTUR/UBA EDOH BSAS 2008

Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

El relevamiento realizado también indaga sobre requerimientos de educación no formal, con respecto al uso de herramientas informáticas y al manejo de idiomas. Estas distribuciones se presentan a continuación, en gráficos con el acumulado de las cuatro ciudades, a los fines de ilustrar una tendencia general no representativa, en el sentido muestral, como se indicó al comienzo del párrafo.

Gráfico 9: Conocimiento de idiomas y de instrumentos informáticos Hotelaría. Pcia. De Buenos Aires.2008.



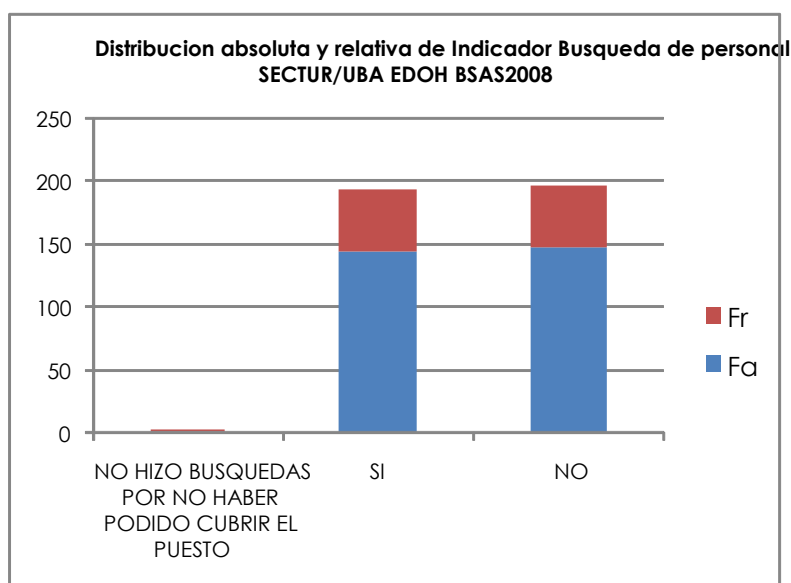
Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

3. Demanda laboral -Puestos de trabajo requeridos

A lo largo de los distintos informes presentados hemos explicado y analizado este indicador. Quizás en este caso podrá verse un comportamiento distinto debido tanto a las características de las ciudades elegidas como específicamente a las particularidades de las unidades económicas.

Como podrá verse en el cuadro subsiguiente, se reparte de igual manera entre las categorías dicotómicas, la posibilidad o no de búsqueda de fuerza de trabajo.

Gráfico 10: Búsqueda de personal en los hoteles relevados. Pcia de Buenos Aires. 2008. (Valores absolutos y relativos).



Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

No obstante ello, podemos observar características específicas en la distribución absoluta cuando lo miramos por categorización y por ciudad, según se muestra en los cuadros que se presentan a continuación.

Cuadro 8 Búsqueda de personal según hoteles por categorías. Pcia. de Buenos Aires. 2008.

Busqueda de Personal según categorización				
CANTIDAD DE ESTRELLAS	BUSQUEDA DE PERSONAL			Total
	NO HIZO BUSQUEDAS POR NO HABER PODIDO CUBRIR EL PUESTO	SI	NO	
1	2	11	14	27
2		11	34	45
3		39	31	70
4		49	5	54
5		3		3
SIN CATEGORIZAR		25	51	76
GREMIAL		7	13	20
Total	2	145	148	295
SECTUR/UBA EDOH BSSA 2008				

Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

Cuadro 9 Búsqueda de personal en hotelería según categorización. Pcia. de Buenos Aires.2008.

BUSQUEDA DE PERSONAL POR CANTIDAD DE ESTRELLAS S/ CIUDAD.					
CANTIDAD DE ESTRELLAS	CIUDAD	BUSQUEDA DE PERSONAL			Total
		NO HIZO BUSQUEDAS POR NO HABER PODIDO CUBRIR EL PUESTO	SI	NO	
1	MAR DEL PLATA	2	3	6	11
	PINAMAR		4	4	8
	TANDIL		2	3	5
	BAHIA BLANCA		2	1	3
	Total	2	11	14	27
2	MAR DEL PLATA		6	20	26
	PINAMAR		1	9	10
	TANDIL		1	4	5
	BAHIA BLANCA		3	1	4
	Total		11	34	45
3	MAR DEL PLATA		17	19	36
	PINAMAR		10	7	17
	TANDIL		4	5	9
	BAHIA BLANCA		8		8
	Total		39	31	70
4	MAR DEL PLATA		34	2	36
	PINAMAR		4	2	6
	TANDIL		10	1	11
	BAHIA BLANCA		1		1

	Total		49	5	54
5	MAR DEL PLATA		3		3
	Total		3		3
SIN CATEGORIZAR	MAR DEL PLATA		5	10	15
	PINAMAR		6	15	21
	TANDIL		13	20	33
	BAHIA BLANCA		1	6	7
	Total		25	51	76
GREMIAL	MAR DEL PLATA		7	13	20
	Total		7	13	20
SECTUR/UBA EDOH GBA 2008					

Estas especificaciones, implican, -y no siempre resulta espontáneo-, el reconocer la importancia de la segmentación territorial en la construcción de un recurso como es en este caso la fuerza de trabajo. Indudablemente, no todas las ciudades necesitan el mismo perfil de trabajador, como ya lo demostramos en comparación con los otros informes. Ahora podemos agregar que las distinciones de búsqueda también están distribuidas por ciudad y categoría.

Esta situación implica una vez más, la construcción de políticas de educación que apunten a perfiles económicos territoriales distintos.

Podría tomarse, un indicador con poca influencia en los análisis anteriores y a nuestro entender poco significativo que hoy recobra importancia, como es la “*forma de búsqueda de persona*”, que también los diferencia y especifica. En el cuadro que se presenta a continuación, se podrá ver el tipo de búsqueda que se utilizó tanto para los puestos cubiertos como los no cubiertos. Como podrá verse el método de búsqueda tienen diferenciaciones por ciudad, nuestra intención es mirar este cuadro de *manera cualitativa* debido a los ya mencionados arreglos muestrales.

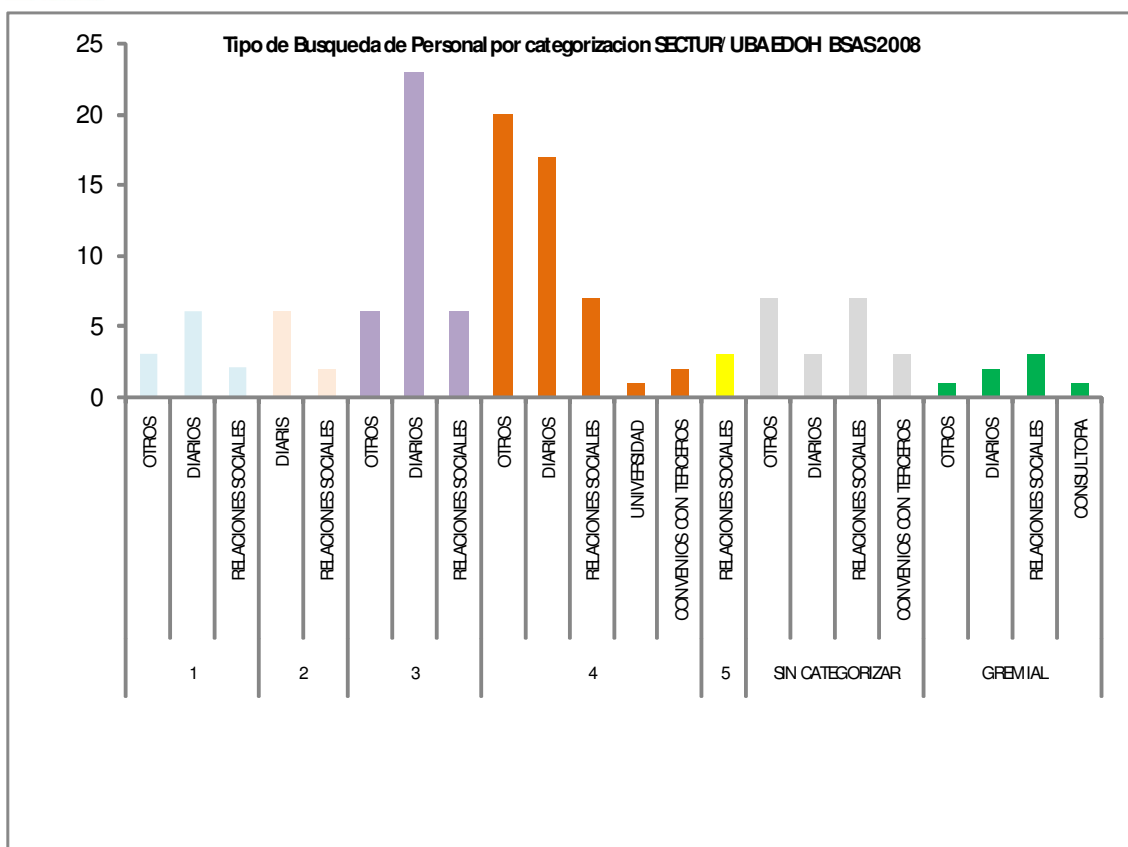
Por ejemplo, la Universidad como institución con una bolsa de trabajo, que provee de mano de obra calificada, no aparece como significativa en ciudades como Mar del Plata, con una hotelería y una universidad con historia. Esto parece una combinatoria que todavía no ha podido institucionalizarse, a diferencia de “*convenios con terceros*” que tiene una participación significativa en esta distribución y se debe a convenios con instituciones de educación terciaria, del ámbito sindical y de asociaciones que nuclean a las empresas de hotelería.

Cuadro 10: Medios de búsqueda de personal en hotelería en las ciudades relevadas. Pcia. de Buenos Aires.2008.(Valores absolutos).

Medios de Búsqueda por ciudad							
PUESTOS	MEDIO DE BUSQUEDA						Total
Ciudad	DIARIOS	RELACIONES SOCIALES	UNIVERSIDAD	CONSULTORA	CONVENIOS CON TERCEROS		
Puestos cubiertos	MARDEL PLATA		15	2	1	12	30
	PINAMAR	6	5				11
	TANDIL	1	1			1	3
	BAHIA BLANCA			2			2
	Total	7	21	4	1	13	46
Puestos NO cubiertos	Ciudad	DIARIOS	RELACIONES SOCIALES	UNIVERSIDAD		CONVENIOS CON TERCEROS	Total
	MARDEL PLATA		3	1		1	5
	PINAMAR	2					2
	TANDIL		3				3
	Total	2	6	1		1	10
SECTUR/UBA EDOH BSAS 2008							

Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

Gráfico 11 Búsqueda de personal según medios, para cada categoría de hotel. Pcia. de Buenos Aires. 2008.



Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

Ahora bien, siguiendo este razonamiento, todas las ciudades seleccionadas pudieron cubrir sus puestos en la misma proporción? O es que también allí tienen diferencias? En el cuadro siguiente se podrá ver que esta situación no se da en la misma proporción en las ciudades seleccionadas. Para comprender estas diferencias sería importante comprender las dinámicas internas de los mercados de trabajo de la provincia de Buenos Aires, una de las más grandes y complejas del país, pero esto no es posible hacerlo dentro de los límites de este informe. No obstante, sabemos que aquí funcionan cuencas de empleo y mano de obra funcional de zonas de residencia cercana que establecen corredores de circulación de mano de obra bastante poco estudiados, pero que seguramente están

vinculados con las instituciones educativas y gubernamentales de la provincia y la diferente demanda de las zonas turísticas.⁸

Para esta situación presentamos el cuadro siguiente:

Cuadro 11 Puestos de trabajo cubiertos por ciudad relevada. Pcia. de Buenos Aires.2008. (Valores absolutos y porcentajes)

Cobertura de puestos requeridos por Ciudad				
CIUDAD		CUBRIO EL PUESTO		Total
		S	NO	
MAR DEL PLATA	Fa	70	5	75
	Fr	93,3	6,7	100,0
PINAMAR	Fa	21	4	25
	Fr	84,0	16,0	100,0
TANDIL	Fa	25	5	30
	Fr	83,3	16,7	100,0
BAHIA BLANCA	Fa	15		15
	Fr	100		100
SECTUR/UBA EDOH Bs As 2008				

Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

Cuando este mismo análisis se realizó por tipo de establecimiento, fueron solamente las Cabañas pertenecientes a la ciudad de Tandil, las que tenían un porcentaje menor sobre puestos no cubiertos, ya que el resto rondaba en un +/-1 del 100%, mientras que esta categoría estaba en el 78.6%.

Concluyendo, solamente con este apartado podíamos decir que para las ciudades elegidas para la Provincia de Buenos Aires y bajo las condiciones muestrales explicitadas más arriba, los indicadores de territorio y categoría de unidad económica, (base de la definición de tipo de de turismo ofrecido) son las que marcan los perfiles de la demanda laboral, ahora nos queda por ver los perfiles requeridos en términos de fuerza de trabajo.

⁸ Sería motivo de un estudio particular y sumamente complejo, por la carencia de datos específicos y detallados sobre el mercado de trabajo de la provincia, pero seguramente importante para definir políticas del sector turístico.

4.1 Puestos requeridos y efectivizados- Demanda laboral satisfecha

A lo largo de los distintos informes ya presentados hemos tratado de contribuir al debate en torno a la competencia laboral, evaluando características y consecuencias sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, sin que se pretenda un análisis exhaustivo sobre el tema, ni tampoco se puedan presentar conclusiones definitivas.

La relación entre el mundo educativo y el mundo del trabajo ha atravesado etapas de mayor y menor acercamiento. Actualmente, nos encontramos en una instancia de reforma educativa enmarcada en una promoción, desde los organismos internacionales, de vincular el sistema educativo con el sistema productivo atento a las modificaciones que se vienen operando en torno a la terciarización y a la introducción de tecnologías duras (maquinaria o herramientas complejas) y blandas (organización y gestión dentro de las organizaciones).

En tal sentido, conviene recordar que entre educación y trabajo se pueden identificar dos espacios de vinculación: uno general y otro particular.

En lo general es posible afirmar que si la educación es una actividad orientada a la inclusión del hombre a su sociedad, entonces, ésta no puede ignorar la actividad esencial que define a su sujeto: el trabajo. En cuyo caso, nos estaremos refiriendo a educación para el trabajo.

En lo particular, asume características distintivas en cada momento histórico y en cada espacio, donde se define la extensión de los conceptos de educación y de trabajo. Así, el proceso de especialización y multiplicación de la división social del trabajo, según el desarrollo histórico de las fuerzas productivas, es correspondido en la esfera educativa por los procesos de especialización e institucionalización del modo en que se producen y reproducen los conocimientos socialmente necesarios. Es así que, el análisis de este apartado está basado en cómo se articula la “*competencia laboral*”⁹ con las tendencias en materia de competitividad, productividad y, por lo tanto, las trayectorias de innovación subyacentes del

⁹ El concepto de “competencia laboral”, irrumpió en los años 80 con cierta fuerza en algunos países industrializados, sobre todo en aquellos que venían arrastrando problemas en la relación entre sistema productivo y sistema educativo, como una respuesta a impulsar la formación de la mano de obra. Se puede considerar un debate todavía no saldado a nivel teórico, en nuestro país.

sistema productivo. Sin embargo, profundizar este tema respecto del sector turístico en particular, requiere de un análisis que no está dentro de los límites de este informe.

Los lazos entre educación y trabajo se materializan en el vínculo entre oferta y demanda de trabajo; el ejercicio pleno de los derechos fundamentales como la educación y el trabajo se ve afectado por una multiplicidad de factores ajenos a la voluntad de cada individuo.

En la esfera de la oferta se sitúa el sistema educativo, formador de la fuerza de trabajo y creador de certificaciones académicas, teniendo como supuesto que la educación alcanzada por la fuerza de trabajo alimenta sus expectativas laborales. Ahora bien, nuestro análisis está basado en una descripción-cualitativa de los puestos de trabajo requeridos durante el período de referencia y efectivamente constituidos en personal de plantilla.

Por lo tanto, se entiende por “demanda laboral satisfecha”, la oferta idónea de trabajadores para responder a un requerimiento específico por parte de las empresas que actúa como demandante de sus servicios.

Cuadro 12: Distribución de puestos de trabajo efectivizados en hotelería. Ciudades relevadas. Pcia. de Buenos Aires.2008. (Valores absolutos y relativos)

Puestos de trabajo requeridos efectivizados.		
	Fa	Fr
MUCAMA	39	13,2
MOZO	17	5,8
RECEPCIONISTA	19	6,4
MANTENIMIENTO	10	3,4
SEGURIDAD	2	0,7
AYUDANTE DE COCINA	8	2,7
CHEF	2	0,7
MALETERO	5	1,7
PORTERO	15	5,1
GERENTE MARKETING	2	0,7
GERENTE ADMINISTRATIVO	2	0,7
BARMAN	1	0,3
GERENTE GENERAL	2	0,7
CADETE	5	1,7
GERENTE ALIMENTOS Y BEBIDAS	2	0,7
Total	131	44,4
SECTUR/UBA EDOH BSAS 2008		

Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

Especificando esta situación por ciudad seleccionada, podría resumirse el siguiente cuadro en:

- El puesto de mucama es el puesto más requerido con incorporación en plantilla.
- Esta distribución es distinta en porcentaje para cada ciudad.
- El puesto de Recepcionista con un 14.5% de total de los requerimientos, tiene su mayor porcentaje en la ciudad de Bahía Blanca.
- El puesto que le sigue es el puesto de mozo, donde los requerimientos mayores esta en la ciudad de Pinamar.

Cuadro 13 Puestos requeridos en hotelería. Ciudades relevadas. Pcia. de Buenos Aires.2008. (En porcentajes)

PUESTO DE TRABAJO	CIUDAD				Total
	MAR DEL PLATA	PINAMAR	TANDIL	BAHIA BLANCA	
MUCAMA	24,3	38,1	40,0	26,7	29,8
MOZO	10,0	23,8	12,0	13,3	13,0
RECEPCIONISTA	11,4	14,3	16,0	26,7	14,5
MANTENIMIENTO	7,1	9,5	8,0	6,7	7,6
SEGURIDAD	2,9				1,5
AYUDANTE DE COCINA	10,0	4,8			6,1
CHEF			4,0	6,7	1,5
MALETERO	2,9	4,8	4,0	6,7	3,8
PORTERO	12,9	4,8	12,0	13,3	11,5
GERENTE MARKETING	2,9				1,5
GERENTE ADMINISTRATIVO	2,9				1,5
BARMAN	1,4				0,8
GERENTE GENERAL	1,4		4,0		1,5
CADETE	7,1				3,8
GERENTE ALIMENTOS Y BEBIDAS	2,9				1,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

SECTUR/UBA EDOH BSAS2008

Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

Con esta descripción, ¿se puede alegar una tendencia? No, ya que partimos de la base conceptual de un mercado de trabajo para un sector determinado que tiene circulación espacial y temporal, dada por:

- Las distintas porciones de mercado a la que están inscribiendo
- Los distintos tipos de Turismo que estas ciudades ofrecen

- Los distintos perfiles de hotelería que poseen
- Los distintos perfiles de turistas que arriban a estas ciudades
- Los distintos servicios que el sector de hotelería ofrece.
- Los distintos servicios que la propia ciudad ofrece.

Estos procesos abarcan infinidad de dimensiones y variables, que generalmente se analizan desde un enfoque reduccionista económico o jurídico. Los mismos abiertos y en formación, plantean una nueva problemática que carece de suficiente desarrollo en la investigación actual. De ahí que resulte provechoso todo tipo de aporte en estos campos y más aun con la posibilidad de relacionarlos.

Ahora bien, esta situación analítica que someramente describimos excede nuestros objetivos, pero no implica no ponerlos en debate en futuras investigaciones.

4.1.2 Sub.-calificaciones – sobre-ocupaciones/sobre- calificaciones - sub. Ocupaciones

Las observaciones que a continuación se presentan sobre el sub.-empleo por calificación no tienen por objeto su cuantificación sino la comprensión del fenómeno como una inadecuación entre la oferta y demanda de trabajo en las ciudades seleccionadas para la provincia de Buenos Aires.

Tal como se menciona más arriba, el desempeño de los indicadores económicos y del mercado laboral a lo largo del período estudiado evidencia la falta de una correlación lineal perfecta positiva entre ambos. Crecimiento económico y evolución del mercado laboral no se han orientado en la misma dirección y con la misma intensidad.

De allí que resulte cuestionable la tesis neoclásica según la cual el crecimiento económico conduce necesariamente al mejoramiento de las condiciones de empleo de la población, eliminadas las restricciones al libre juego de las fuerzas del mercado.

El crecimiento económico aparece como una condición necesaria pero no suficiente para el mejoramiento del funcionamiento del mercado de trabajo.

De igual modo, es necesaria pero no suficiente la existencia de una fuerza de trabajo ociosa en un contexto de expansión del empleo.

Las características de la oferta en cuanto a calificación, experiencia, edad, entre otros atributos, pueden actuar como barrera de acceso al empleo.

Como podrá verse en el cuadro presentado a continuación hay una disrupción entre los requerimientos educativos y los puestos ofrecidos por las unidades económicas; surgiendo efectivamente puestos sub.-calificados y ,por lo tanto, trabajadores sobre-educados, donde el nivel de educación formal alcanzado es superior a la calificación ocupacional ofrecida y aceptada por el trabajador y como complemento, la calificación ocupacional ejercida es inferior al nivel educativo requerido para el puesto de trabajo.

En suma, se observa un deterioro en términos de compatibilización entre los requerimientos laborales y los conocimientos adquiridos formalmente (certificaciones). El incremento del porcentaje de sobre-educados o sub.-calificados evidencia el desaprovechamiento de la mano de obra calificada, la dilapidación de sus habilidades y conocimientos y la falta de políticas educativas adecuadas en el sector..

Cuadro 14 Nivel educativo requerido para el puesto de trabajo y calificación profesional lograda. Hotelería. Pcia. de Buenos Aires.2008.

Nivel educativo requerido para el puesto por calificación profesional s/ ciudad						
	NIVEL EDUCATIVO REQUERIDO PARA EL PUESTO	calificación profesional				Total
		profesional	técnico	operativo	no calificado	
MAR DEL PLATA	Primaria incompleta		1		3	4
	Primaria completa		2		5	7
	Secundaria incompleta				9	9
	Secundaria Completa	2	1	3	20	26
	Terciaria Incompleta	2		6		8
	Terciaria Completa	1	1	1	5	8
	Universitaria Incompleta	2				2
	Universitaria Completa				1	1
	INDISTINTO			1	4	5
PINAMA	Primaria completa		1		7	8
	Secundaria Completa		1	3	8	12
	INDISTINTO				1	1
TANDIL	Primaria incompleta				3	3
	Primaria completa				3	3
	Secundaria incompleta				2	2
	Secundaria Completa		3	1	7	11
	Terciaria Incompleta			3		3
	Terciaria Completa	1				1
	INDISTINTO				2	2
BAHIA BLANCA	Primaria incompleta				2	2
	Secundaria Completa		1	2	7	10
	Terciaria Completa			2		2
	Universitaria Incompleta		1			1
SECTUR UBA EDOH BSAS2008						
	La calificación de las tareas efectivamente realizadas en la ocupación se corresponde con el nivel de educación formal alcanzado por los individuos					
	La calificación ocupacional que se ofrece es inferior al nivel educativo que se solicita para el puesto de trabajo					
	La calificación ocupacional que se ofrece es superior al nivel educativo que se solicita para el puesto de trabajo					

Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

Si este cuadro lo abrimos por nominación de puesto requerido podemos ver:

Cuadro 15. Nivel educativo requerido para el puesto, según ocupación. Hotelería. Pcia. de Buenos Aires.2008.

CIUDAD	PUESTO	NIVEL EDUCATIVO REQUERIDO PARA EL PUESTO NOMINAL POR CIUDAD										Total
		Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria incompleta	Secundaria Completa	Tercaria incompleta	Tercaria Completa	Universitaria Incompleta	Universitaria Completa	INDISTINTO		
MAR DEL PLATA	MUCAMA	1	4	5	3		1				3	17
	MOZO		1	1	4						1	7
	RECEPCIONISTA				1	6	1					8
	MANTENIMIENTO	1	2		1		1					5
	SEGURIDAD				2							2
	AYUDANTE DE COCINA	2		1			4					7
	MALETERO				2							2
	PORTERO				8						1	9
	GERENTE MARKETING							2				2
	GERENTE ADMINISTRATIVO				2							2
	BARMAN										1	1
	GERENTE GENERAL						1					1
	CADETE			2	3							5
GERENTE ALIMENTOS Y BEBIDAS						2					2	
Pinar del Rio	MUCAMA		5		2						1	8
	MOZO		2		3							5
	RECEPCIONISTA				3							3
	MANTENIMIENTO		1		1							2
	AYUDANTE DE COCINA				1							1
	MALETERO				1							1
	PORTERO				1							1
Tandil	MUCAMA	1	3	1	3						2	10
	MOZO	1			2							3
	RECEPCIONISTA				1	3						4
	MANTENIMIENTO				2							2
	CHEF				1							1
	MALETERO				1							1
	PORTERO	1		1	1							3
GERENTE GENERAL						1					1	
Bahía Blanca	MUCAMA	1			3							4
	MOZO				2							2
	RECEPCIONISTA				2		2					4
	MANTENIMIENTO				1							1
	CHEF							1				1
	MALETERO				1							1
	PORTERO	1			1							2
SECTUR/UBA EDOH BSAS 2008												
<div style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 2px;"> La calificación de las tareas efectivamente realizadas en la ocupación se corresponde con el nivel de educación formal alcanzado por los individuos </div> <div style="background-color: #FFD700; padding: 2px;"> La calificación ocupacional que se ofrece es inferior al nivel educativo que se solicita para el puesto de trabajo </div>												

EJEMPLOS DE PUESTOS REQUERIDOS EFECTIVIZADOS CON LA CARACTERÍSTICA DE SOBRE EDUCACION – SUB CALIFICACION

Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

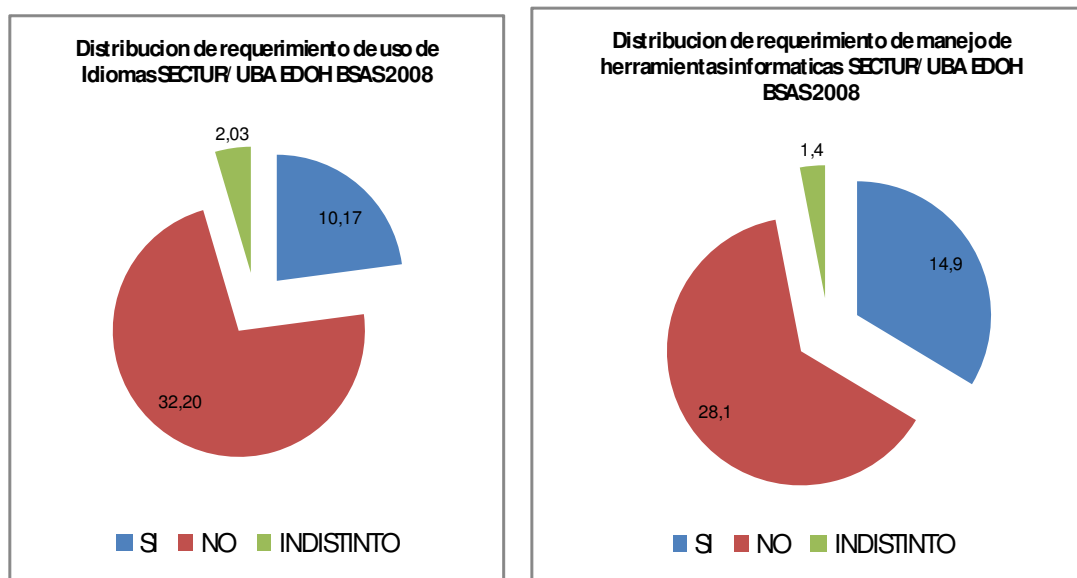
Este escenario nos muestra de antemano una inadecuación en los clasificadores de calificaciones nacionales (C.N.O.) por lo menos para esta rama, investigación pendiente tanto para las ciencias económicas como para las ciencias sociales.¹⁰ La

¹⁰ Esto significa que el actual Código de Ocupaciones, no contempla todas las ocupaciones demandadas en el sector turístico.

exigencia de estos requerimientos implica una reformulación de perfiles en la esfera de lo educativo, por otra parte las calificaciones ocupacionales medidas en compatimientos estancos (ver Anexo 1), hoy tienen fronteras difusas y borrosas, por lo menos para el sector económico que se encuentra en estudio.

Además, el perfil de las unidades económicas que estamos analizando para las ciudades seleccionadas demuestran niveles significativos de puestos de trabajo requeridos efectivizados con la característica específica de la sobre educación (resaltado en amarillo), teniendo una brecha más llamativa los puestos “no calificados”. Con respecto a los requerimientos de Educación no formal, las distribuciones que se presentan a continuación tienen una marcada diferencia con otros escenarios que hemos presentado, donde el uso de herramientas informáticas y el idioma aparecen como requerimientos necesarios para el perfil de los puestos requeridos.

Gráfico 12: Requerimientos de idioma y herramientas informáticas-Hotelaría. Pcia de Buenos Aires. 2008.



Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008.

4.3 Puestos requeridos y no efectivizados-Demanda Laboral insatisfecha

Ahora bien, el complemento¹¹ de esta situación analizada esta en la descripción-cualitativa de los puestos de trabajo requeridos durante el período de referencia y efectivamente no constituídos en personal de plantilla.

Se adopta la definición de *“demanda laboral insatisfecha”*¹² como la ausencia de oferta idónea de trabajadores para responder a un requerimiento específico por parte de las empresas que actúa como demandante de sus servicios.

Es así que, en las ciudades seleccionadas para la provincia de Buenos Aires: las tendencias sobre la demanda ocupacional insatisfecha podrían resumirse en términos generales en estos ítems:

- El 8,3% de los puestos de trabajo requeridos no pudieron ser concretados para el período de referencia que implica el relevamiento de datos de la provincia de Buenos Aires.
- Este 8.3% total tiene un distribución al interior de las ciudades de manera significativamente distinta, a saber: En Mar del Plata no se cubrió el 20% de los puestos, en Pinamar el 35.3% y en Tandil el 28%.
- La ciudad de Bahía Blanca cubrió todos los puestos solicitados.

¿Qué puestos y que características tienen los mismos que no pudieron convertirse en puestos de plantilla?

Cuadro 16: Requerimientos de personal no cubiertos por ciudad. Hotelería . Pcia. De Buenos Aires.2008.

¹¹ Otras notaciones para designar al conjunto complemento pueden ser: \bar{A} o $\sim A$

¹² Esta definición tiene similitud por la adoptada por el IINDEC en sus encuestas sobre demanda laboral, pero se han agregado en el instrumento de recolección de datos, nuevos indicadores referentes específicos de la relación que se encuentra en estudio.

Requerimientos infuctuosos por ciudad en absolutos SECTUR/UBA EDOH BSAS 2008				
PUESTO	CIUDAD			Total
	MAR DEL PLATA	PINAMAR	TANDIL	
MUCAMA	1	1	1	3
RECEPCIONISTA	4	3	4	11
MANTENIMIENTO			1	1
AYUDANTE DE COCINA			1	1
MALETEPO		1		1
PORTERO	1	1		2
Total	6	6	7	19
SECTUR/UBA EDOH BSAS 2008				

Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

El cuadro anterior se observa que estos puestos no difieren en nominación con los puestos requeridos y efectivizados. O sea que no son puestos distintos, para especificaciones hoteleras que el mercado de educativo no ha especializado aun. Ahora bien con respecto a las características podemos ver en el cuadro siguiente, los niveles significativos de sobre educación requeridos para los distintos puestos de trabajo.(resaltado amarillo).

Cuadro 17: Calificación profesional, según nivel educativo requerido para el puesto de trabajo no cubierto. Hotelería. Pcia. de Buenos Aires. 2008.

Calificación profesional s/ nivel educativo requerido para el puesto para requerimientos infructuosos								
calificación profesional	NIVEL EDUCATIVO REQUERIDO PARA EL PUESTO							Total
	Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria Completa	Terciaria Incompleta	Terciaria Completa	Universitaria Completa	INDISTINTO	
técnico		1						1
operativo	1		7	1	2			11
no calificado	2	1	1	1		1	1	7
Total	3	2	8	2	2	1	1	19
SECTUR/UBA EDOH BSAS 2008								

Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

Especificando en nominaciones de puestos como ya hicimos en el apartado anterior podemos ver:

Cuadro 18: Puestos requeridos no cubiertos según nivel educativo. Hotelería. Pcia. de Buenos Aires. 2008.

PUESTO REQUERIDO		NIVEL EDUCATIVO REQUERIDO								Total
CIUDAD	PUESTO	NIVEL EDUCATIVO REQUERIDO PARA EL PUESTO								
		Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria Completa	Terciaria Incompleta	Terciaria Completa	Universitaria Completa	INDISTINTO		
MARDDEL PLATA	MUCAMA	1								1
	RECEPCIONISTA			3		1				4
	PORTERO				1					1
PINAMAR	MUCAMA		1							1
	RECEPCIONISTA			3						3
	MALETERO				1					1
	PORTERO				1					1
TANDIL	MUCAMA	1								1
	RECEPCIONISTA	1		1	1	1				4
	MANTENIMIENTO		1							1
	AYUDANTE DE COCINA	1								1

SECTUR/UBA EDOH BSAS2008

Fuente: Convenio SECTUR-FCS-UBA, 2008

REQUERIMIENTOS DE PUESTOS SOBRE EDUCADOS

Una vez más, esta situación apunta la relación conflictiva existente entre el requerimiento del puesto y las calificaciones ocupacionales, que implica por el lado de la ciencia, largos debates de estudios de sociólogos del trabajo que comienzan allá por lo 80, y que todavía no han concluido.

Debates que marcan un contexto de interpretación para la lectura del papel de los créditos y/o formación educativa de los trabajadores en modelos de organización industrial o de servicios, que han generado nuevas formas de trabajo.

Por ello, un tema clave y común en cuestión que atraviesa a todos los informes que se presentaron para la parte de hotelería, corresponde a las calificaciones: desde la nominación, su estructuración histórica y las diferentes concepciones que constituyen la formación de “*competencias*” para el ámbito educativo y laboral. El eje que muestra estos informes está basado en una *disrupción* entre sistema

educativo y sus certificaciones vs. mercados laborales y las competencias requeridas por el mismo.¹³

5.- Conclusiones

Con respecto a la muestra:

No es un tema menor la confección de la muestra, aún teniendo en cuenta las limitaciones presupuestarias que generalmente definen estas elecciones, se sugiere para futuras investigaciones realizar una muestra que abarque sectores más homogéneos de la Provincia, para poder aprovechar las dinámicas de los mercados de trabajo internos, sin perder distintos procesos históricos- económicos dentro del sector para la provincia.

Las ciudades elegidas tienen orígenes distintos en términos de perfiles económicos, algunas tuvieron auge en términos de políticas sociales aplicadas por parte del estado y otras son destinos turísticos, que tuvieron su origen en un negocio inmobiliario a partir de la iniciativa de loteo de tierra y las primeras construcciones de casa de veraneo.

Con respecto a las políticas del sector hotelero y su enlace con al educación :

El contexto internacional es un espejo que no debe descuidarse. Sin embargo no necesariamente deben imitarse modelos para el desarrollo. Es necesario hacer hincapié en la definición de competencias para la concreción del perfeccionamiento del sector y de su proceso de trabajo, y en la definición de políticas educativas para la operatividad de las certificaciones entregadas por el sistema educativo.

Los cambios en el sector, que oscilan en nuestro país en términos de políticas macroeconómicas, producirán modificaciones en las necesidades de la demanda que requerirá del sector su acompañamiento, en términos tanto de políticas laborales como de políticas educativas.

¹³ En el sentido que supera el nivel de la inadecuación, que es más fácilmente solucionable y que es casi siempre logrado con una buena instrumentación de políticas.

6.- Bibliografía

Cordero Ulate, Allen (2006) "Nuevos ejes de acumulación y naturaleza. El caso del turismo" CLACSO, Buenos Aires,

Schluter, R.(2008) "*Turismo: una visión integradora*" CIET 2008

Vieytes,R. (2004) "*Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad*" Editorial de las Ciencias 2004

Walingre, N. "*Historia del turismo en Argentina*" Ediciones Turísticas 2007

Revista Estudios y perspectivas en Turismo Vol 16 N° 3 2007 CIET

Anexo 1

Las dimensiones que identifican los clasificadores del sistema estadístico

Nacional son las siguientes:

- a) *Carácter ocupacional*: se establece a partir del tipo de objeto producido por el proceso de trabajo específico. Genéricamente se puede categorizar a las ocupaciones en tres agrupamientos: la producción de un bien material, la prestación de un servicio y la creación de las condiciones para que la producción de bienes y la prestación de servicios sean posibles (apoyo tecnológico)
- b) *Tecnología ocupacional*: Se establece a partir de la existencia de formas técnico – organizativas de los procesos de trabajo que revelan la presencia, instalación, utilización y mantenimiento de maquinaria y equipo; la presencia de investigación y desarrollo de productos y procesos; la presencia de acopio de materias primas y bienes terminados. La coexistencia de diferentes fases de producción vigentes en nuestro país (manufactura, gran industria y producción informatizada) podría ser inferida, en términos generales, a partir de los datos proporcionados por esta dimensión.
- c) *Jerarquía ocupacional*: Se establece a partir del reconocimiento de la existencia de formas jerárquico – organizativas de los procesos de trabajo.
- d) *Calificación ocupacional*: Está referida a la complejidad de la tarea concreta. Esta complejidad se establece a partir de ciertos elementos constitutivos del proceso de trabajo: objetos de transformación o materia prima, instrumentos de trabajo y actividades o acciones del trabajador. Esta dimensión se desagrega en cuatro categorías:
 - Calificación profesional: es la que requiere fundamentalmente conocimientos

teóricos de orden general y específicos adquiridos por capacitación formal y/o informal.

- **Calificación técnica:** es la que requiere conocimientos teóricos de índole específica (acompañados en algunos casos de ciertas habilidades manuales), adquiridos por capacitación formal y/o informal.
- **Calificación operativa:** es la que requiere de habilidades manuales de atención y rapidez y/o ciertos conocimientos específicos previos adquiridos por experiencia laboral y/o capacitación previa específica.
- **No calificada:** es la que no requiere de habilidades y conocimientos específicos previos para ejecutar el proceso de trabajo, o sólo provistos por una breve instrucción.