

**Guía de Presentación de  
INFORMES DE AVANCE**

Proyectos acreditados en la Secretaría de Investigación y Postgrado.

1. TÍTULO DEL PROYECTO:  
**“El mercado de trabajo y empleo de profesionales en turismo en Misiones. Análisis de la inserción, movilidad y nivel de salarios”.** Código 16 H/321

3. FECHAS DE INICIO Y DE FINALIZACION DEL PROYECTO: DESDE: 01/01/11 HASTA: 31/12/2012

4. PERIODO AL QUE SE REFIERE EL PRESENTE INFORME: DESDE: 01/01/11 HASTA: 31/12/2011

5. EQUIPO DE INVESTIGACION

APPELLIDO Y Nombre	Cargo / Beca	Nº de horas investiga x semana	Mes de incorporación	Mes de finalización	Evaluación S - NoS
Dieckow, Liliana María	PAD si	10	Enero 2011	31/12/11	<b>S</b>
Kremar, Ariel Alberto	JTP si	5	Enero 2011	31/12/11	<b>S</b>
Lansse, Elvira Alicia	JTP se	10	Enero 2011	31/12/11	<b>S</b>
Brondani, Nancy Anahi	JTP si	5	Enero 2011	31/12/11	<b>S</b>
Sanchez Ferrando, Mariana Irma	b	5	Junio 2011	31/12/11	<b>S</b>
Tejo, Gabriela	b	5	Junio 2011	31/12/11	<b>S</b>

Se consignan primero los datos del Director de Proyecto y luego los de otros investigadores que trabajaron efectivamente en la investigación.

En ‘Cargo / Beca’ se anotarán las iniciales de la categoría docente y dedicación, o de investigación:

PTI	Profesor Titular
PAS	Profesor Asociado
PAD	Profesor Adjunto
JTP	Jefe de T. Prácticos
AY1	Ayudante de 1ª
AY2	Ayudante de 2ª

ex	Exclusiva
se	Semiexclusiva
si	Simple

AUX	Auxiliar de Investigación
INI	Investigador Inicial
ASI	Asistente
IND	Independiente
PRI	Principal

b	Becario
ah	Ad honorem
ADS	Adscripto
INV	Invitado

Así, un Profesor titular semiexclusiva se escribe ‘PTI se’ y un Auxiliar ad honorem ‘AUX ah’.

Si el investigador tiene varios cargos ocupar otros tantos renglones, al igual que si ha cambiado de cargo o de nº de horas semanales dedicadas a la investigación en el transcurso del período de referencia.

‘Nº Horas investiga x semana’ se refiere a las horas que insumió efectivamente la realización de la investigación (y no a la dedicación total del cargo). Si la persona tiene varios cargos, consignar para cada uno de ellos la dedicación horaria semanal al proyecto.

En ‘Mes de incorporación’ consignar el mes a partir del cual cada investigador se ha incorporado al proyecto; y en ‘mes de finalización’, cuando ha dejado de participar. Las fechas no pueden extenderse más allá de los límites del período de referencia del informe.

La ‘Evaluación’ está referida al desempeño de cada investigador durante el período de referencia de acuerdo a la evaluación del Director del Proyecto. Consignar S (Satisfactoria) o No S (No Satisfactoria)

Si es necesario a continuación de cuadro se puede fundamentar las evaluaciones No Satisfactorias.

Firma Director de Proyecto .....

Aclaración: .....

Fecha de presentación del Informe de Avance: 02 de mayo de 2012

PARA RESPONDER A LOS ITEMS SIGUIENTES UTILIZAR HOJAS COMPLEMENTARIAS (TAMAÑO A4)  
EN EL NUMERO QUE SE REQUIERA

## **6. RESUMEN DEL PROYECTO ORIGINAL**

El turismo es una actividad económica que crece en la Argentina y en la provincia de Misiones. Sin embargo, se desconoce el grado de crecimiento del empleo en general en el sector y especialmente de los profesionales (Licenciados, Técnicos y Guías) matriculados en el Colegio profesional.

Asimismo se destaca la movilidad y la temporalidad de este empleo que es condicionado por la estacionalidad y otras variables económicas.

En esta investigación se estudiará mediante encuestas la percepción de los alumnos avanzados de las carreras universitarias de turismo de la Provincia acerca de su inserción laboral, se analizará la situación de empleo de los profesionales, tanto desempleados, en relación de dependencia, free lance y los emprendedores matriculados, a fin de medir su inserción, movilidad, evaluación de su formación académica por competencias y proponer mecanismos de formación continua.

Por último se busca medir mediante el Índice de Demanda Laboral, la demanda de empleo turístico en la provincia en el periodo 2011-2012 y se realizarán entrevistas a funcionarios, empresarios y referentes institucionales acerca de la situación actual y evolución del mercado laboral del turismo en Misiones.

## **7. LISTA DE ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE EL PERÍODO**

En este periodo de tiempo se han realizado las siguientes actividades:

- a) Diseño y realización de encuestas a estudiantes avanzados de las carreras de Guía de Turismo de la UNaM y a alumnos de la Licenciatura en Turismo de la UNaM y la UGD, ambas universidades de la Provincia.
- b) Diseño y realización de encuestas a Profesionales Guías y Licenciados matriculados en el Colegio Profesional de la provincia (avance parcial)
- c) Diseño y realización de encuestas a gerentes de empresas turísticas de la Provincia.
- d) Diseño y realización de entrevistas a consultoras relacionadas con la selección de RRHH en turismo en la Provincia de Misiones.
- e) Realización de entrevistas a los Directores de las carreras de Turismo de la UNaM (Guía y Licenciatura) y la UGD (Licenciatura en Turismo y Hotelería).
- f) Análisis de diarios provinciales para luego elaborar el Índice de Demanda Laboral de Turismo (IDLT) de Misiones entre enero 2011 y diciembre de 2011.

## **8. ALTERACIONES PROPUESTAS AL PLAN DE TRABAJO ORIGINAL**

En general se han realizado todas las actividades previstas para el primer año, aunque debe destacarse que las encuestas a profesionales Guías y Licenciados se hicieron solo en su primer etapa (Posadas y región jesuítico guaraní) restando para el año siguiente realizar las mismas en el resto de la Provincia. Asimismo, el IDLT se aplicó para el primer año, tarea que se complementará en 2012 para elaborar adecuadamente el índice con base al mes de marzo 2011.

## **9. PRODUCCIÓN DEL PROYECTO**

### **1. Publicaciones**

- 1.1. Libros resultados del proyecto de investigación
- 1.2. Capítulos de libros
- 1.3. Publicaciones en revistas de ciencia y técnica con referato externo:
  - 1.3.1 Artículos publicados en revistas Internacionales
  - 1.3.2 Artículos publicados en revistas Nacionales incluidas en el CAICYT
  - 1.3.2 Artículos publicados en revistas Nacionales con referato no incluidas en el CAICYT

*Las revistas consideradas pueden ser en versión impresa o digital.*

- 1.4 Publicaciones en congresos (con evaluación)
  - 1.4.1 Con publicación de trabajos completos
  - 1.4.2 Con publicación de resúmenes

*Las Actas pueden ser en versión impresa o digital.*

## **2. Vinculación y Transferencia**

- 2.1 Resultados en Títulos de propiedad intelectual logrados en el período
  - 2.1.1 Patentes de Productos y Procesos registrados
  - 2.1.2 Acciones de transferencia que resulten del Proyecto de Investigación y que estén acreditados a través de convenios, disposiciones, contratos, etc.

## **3. Formación de Recursos Humanos**

- 3.1. Dirección de Tesis de Doctorado Concluidas
- 3.2. Dirección de Tesis de Doctorado en curso
- 3.3. Dirección de Tesis de Maestría Concluida
- 3.4. Dirección de Tesis de Maestría en curso

**Tesista:** Lic. Elvira Lansse. Director: Dra Liliانا Dieckow. Aprobación del Plan de Tesis "*Diagnostico y potencialidades para el diseño de un clúster turístico para la región "Ruta Costera del Río Uruguay". Misiones. Argentina*"; de la Maestría en Desarrollo y Gestión del Turismo con Orientación en Destinos Turísticos. Universidad Nacional de Quilmes. Argentina.

3.5. Dirección de Trabajo Final Integrador de la Especialización

3.6 Dirección de Trabajo Final Integrador de la Especialización

## **4. Premios**

- 4.1. Premios Internacionales
- 4.2. Premios, reconocimientos y menciones, Nacionales

## **5. Ponencias y comunicaciones**

Tema de ponencia: "**La inserción laboral de los Profesionales en Turismo en Misiones y su percepción del mercado laboral**", Dra. Dieckow Liliانا María; Lic. Lansse, Elvira Alicia; Mgter. Brondani Nancy Anahí.

Presentado en III Jornadas de Administración del NEA. 1er Encuentro Internacional de Administración de la Región Jesuítica Guaraní. Res. C.D. N° 172/10.

Fecha: 01 y 02 de Septiembre de 2.011. UNaM, Posadas, Misiones. Argentina.

Tema de ponencia: "**El rol decisivo de la mujer emprendedora en el desarrollo local y regional – La experiencia en Misiones, Argentina**".

Dra. Dieckow Liliانا María; Lic. Lansse, Elvira Alicia; Mgter. Brondani Nancy Anahí.

Evento: IV Simposio Iberoamericano en Comercio internacional, desarrollo e integración.

Fecha: 3 al 5 de noviembre de 2011

Organiza: Red Cidir. Universidad Gastón Dachary, Posadas.Argentina

Tema ponencia: "**La inserción laboral de los Profesionales en Turismo y el Mercado Laboral de Misiones**",

Dra. Dieckow Liliana María; Lic. Lansse, Elvira Alicia; Mgter. Brondani Nancy Anahi. Lic. Kremar Ariel; Lic. Sánchez Ferrando Mariana Irma.

Presentado en 1<sup>eras</sup> Jornadas Internacionales Sociedad, Estado y Universidad.

Fecha: 30 de noviembre y 01 y 02 de Diciembre de 2011. Universidad nacional de Mar del Plata. Mar del Plata, Argentina.

Tema de ponencia: ***“La mujer emprendedora en el desarrollo local y la economía social. La experiencia en Misiones, Argentina”***

Dra. Dieckow Liliana María; Lic. Lansse, Elvira Alicia; Mgter. Brondani Nancy Anahi.

Evento: Octavo Congreso Internacional sobre Desarrollo local en un mundo global

Fecha: 1 al 22 de diciembre de 2011

Organiza: Eimed.net. Universidad de Málaga, España

Ponencia: ***“El Turismo como una alternativa de Desarrollo Local”.***

Lansse, Elvira

Evento: Octavo Congreso Internacional sobre Desarrollo local en un mundo global

Organiza: Eumed.net. Universidad de Málaga, España.

Fecha: 1 al 22 de diciembre de 2011

**(ver certificados en anexos)**

## **6. Trabajos inéditos**

### **7. Síntesis para la difusión de los resultados en Internet**

En esta primer etapa de la investigación se han analizado las percepciones de los alumnos avanzados de las carreras de Licenciatura en Turismo de la UNaM y UGD además de los alumnos de Guía de Turismo de la UNaM acerca de su inserción laboral; asimismo, se encuestaron a graduados de ambas carreras y se realizaron entrevistas a referentes académicos y empresariales relacionados con el ámbito laboral del turismo.

Se puede apreciar que los alumnos avanzados consideran que tendrán una inserción laboral relativamente fácil a través de la entrega de CV a diferentes instituciones, considerando necesario para desempeñarse en el mercado laboral saber tomar decisiones y tener experiencia previa y formación permanente. Destacan falencias en la formación académica universitaria, especialmente relacionados con saberes específicos de la carrera. Por otra parte, el 59,1% considera que una vez graduados será necesario emplearse primero para adquirir prácticas y luego recién trabajar en forma independiente, el 50% no sabe cómo será su movilidad laboral cuando se inserten en el mercado laboral.

Para los Licenciados graduados, los medios para buscar su primer trabajo fueron las pasantías y recomendaciones (22,03%) seguido por la entrega de CV (15,38%). El 53% ingresó por contrato efectivo con relación de dependencia, mientras que el 15,38% fue por período de prueba y planta permanente. Ellos opinan que su inserción laboral fue fácil (53,85%) pero consideran que no hay mucha movilidad laboral (68%). Finalmente, solo el 62% escuchó hablar de formación por competencias y consideran que las adquiridas son las competencias genéricas como saber tomar decisiones, adaptarse ante nuevos escenarios y el trabajo en equipo interdisciplinario. Solo el 15% de los Licenciados es emprendedor y ellos consideran esencial para serlo tener amplio conocimiento práctico del mercado turístico, saber tomar decisiones y tener aversión al riesgo.

Para los Guías graduados, más de la mitad respondió que consiguió su primer trabajo entregando CV y un 20% a través de la bolsa de trabajo del Colegio de Profesionales en Turismo de Misiones. El tipo de contrato realizado fue sin relación de dependencia

(33,33%), y consideran que su inserción laboral fue fácil (33,33%). En cuanto a su lugar de trabajo, 40 % lo hace en hoteles, Lodge o como docente. El 93,33% considera que no hay mucha movilidad laboral.

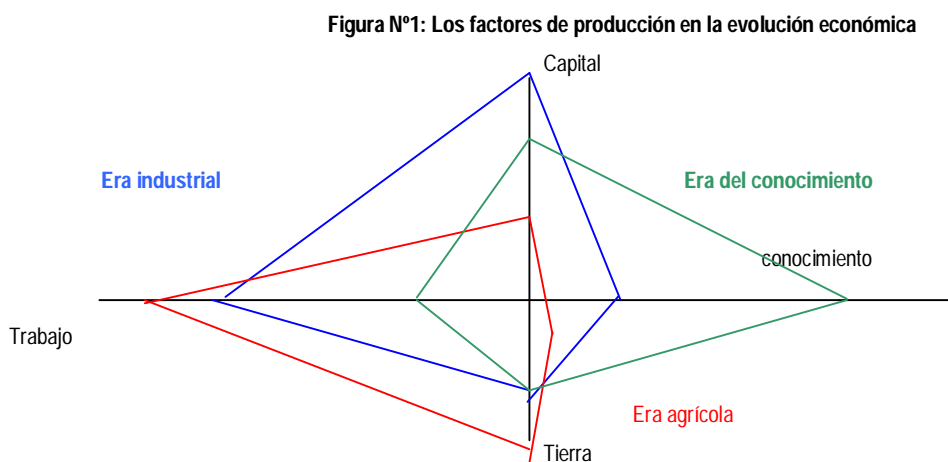
En relación al Índice de Demanda Laboral de Turismo, 2011 se han solicitado 158 puestos de trabajo en turismo en la Provincia, en empleos generalmente de baja calificación y bajo salarios, especialmente para Posadas y Puerto Iguazú.

## 8. INFORME

**Encuadre teórico.**  
**Una aproximación teórica al objeto de estudio.**

**a) La Era del Conocimiento, la Globalización y la Nueva Era del Turismo (NET)**

El peso relativo de los factores de producción ha variado con la evolución de la humanidad y su desenvolvimiento económico. El siguiente esquema sintetiza, a grandes rasgos, la evolución de la importancia relativa de cada uno de los factores de producción, donde se destaca en la actual Era del Conocimiento la valoración del conocimiento (información y saber hacer) seguido por el capital.



**Fuente:** Gorey y Lobat 1996 in Lev, 2000, citado por Perez, S.; 2004: 6. en Dieckow, L.; 2010: 13.

Por otra parte, según Sergio Pérez Rozzi estamos ante un Nuevo paradigma denominado de "la globalización de la economía y la sociedad" que se caracteriza por las siguientes aspectos: sistemas productivos de dimensión global, el Estado pierde protagonismo, las multinacionales ganan más poder, el auge de las TIC y la integración económica a partir de que el modo de desarrollo industrial da paso al desarrollo informacional.

Este nuevo paradigma establece asimismo una Nueva División Internacional del Trabajo caracterizado entre otras cosas por la transformación del sistema de ciudades y regiones, las empresas que no compiten aisladamente y la importancia del entorno productivo favorable.

La globalización tiene un impacto muy fuerte para todas las empresas denominadas "expuestas," es decir aquellas que no están protegidas por un privilegio legal o una ventaja local y que absorben aproximadamente la mitad del empleo. Tienen el desafío de la competencia terrible y al progreso continuo de adaptación a la flexibilidad. Simultáneamente se produce el fin de los estatutos rígidos en las empresas. En contrapartida, la globalización ofrece inmensas oportunidades del mercado mundial a las empresas capaces y ambiciosas. (Gelinier, O.; 2001:76 in Dieckow, L.; 2010:141)

Por otra parte, sostiene Albert Dunlap que *"La empresa pertenece a las personas que invierten en ella, no a sus empleados, sus proveedores ni a la localidad donde está situada. Los empleados provienen de la población local (por lo menos en sus puestos de menor jerarquía) y retenidos por deberes familiares, propiedad de la vivienda y otros factores afines, difícilmente pueden seguir a la empresa cuando se traslada a otra parte. Los proveedores deben entregar su mercadería y el bajo coste del transporte les da a los locales una ventaja que desaparece apenas la empresa se traslada. En cuanto a la localidad, es evidente que quedará donde está"*. (Bauman, Z.; 1999:13-16), tal vez con menos empresas, menos trabajo y más pobreza. (Dieckow, L.; 2010:141)

Para Ricardo Petrella, *"la globalización arrastra las economías a la producción de lo efímero, lo volátil (mediante una reducción masiva y generalizada del tiempo de vida útil de productos y servicios) y lo precario (trabajos temporarios, flexibles, de tiempo parcial)"*. (Petrella, 1997; in Bauman, Z.; 1999:104).

Para Ulrich Beck (ob.cit), *"la globalización significa la perceptible pérdida de fronteras de quehacer cotidiano en las distintas dimensiones de la economía, la información, la ecología, las técnicas, los conflictos transculturales y la sociedad civil"*. En este marco, una economía globalizada difiere de una economía tradicional en varios aspectos, entre los más importantes: la economía no es escasez de recursos, sino de abundancia de conocimiento e información, el efecto espacio se disminuye ya que usando métodos y tecnología apropiados se pueden crear organizaciones y

mercados virtuales que proveen gran velocidad y agilidad, el precio y valor dependen del contexto, el capital humano es un componente clave de valor de una compañía basada en conocimiento en la cual este último predomina en las actividades de desarrollo de productos y procesos, permitiéndole alcanzar una ventaja competitiva sustentable. (Beck, U.; 2004: 42)

Destaca asimismo Ulrich Beck que el capitalismo en la globalización *"ya no trata solamente de distribuir el trabajo sino de redistribuir el paro. También en las formas mixtas de paro y ocupación porque estas pasan oficialmente a plena ocupación (trabajo a tiempo parcial o temporal e insignificante"*. (Beck, U.; 2008: 94)

### **La Nueva Era del Turismo (NET) y el Posturismo.**

Desde los años '80, el sector turístico se ha caracterizado por ofrecer vacaciones estandarizadas a turísticas inexpertos, caracterizados por motivaciones muy básicas. El paradigma de la producción en masa del sector industrial, basado en las economías de escala y la estandarización, fue adoptado por el sector turístico: se producían paquetes turísticos rígidos, que permitían mantener costes de producción reducidos, a fin de ofrecérselos a turistas para quienes la calidad del producto consumido no importaba, tan solo le interesaban los precios, cuanto más bajos mejor. (OMT; 1998: 381)

Así, durante las tres últimas décadas, el turismo de masas fue la mejor forma de gestionar la actividad turística en cuanto a productividad y obtención de beneficios se refiere. Era el paradigma empresarial de la época. Sin embargo, las condiciones que dieron origen a su nacimiento, actualmente han cambiado por completo.

Aulina Poon (1993:84) identifica cinco fuerzas que impulsan el cambio: nuevos consumidores, nuevas tecnologías, necesidad de nuevas formas de producción, y gestión más flexibles y cambios en el entorno.

En efecto, la transformación de turismo se está dirigiendo hacia formas distintas de organización y gestión, para lograr una mayor productividad y efectividad a través de los principios de calidad, flexibilidad, desarrollo integrado en el entorno, atención personalizada al cliente, innovación e integración diagonal. (OMT; 1998: 383)

Según Eduardo Fayos Sola (1994) la Nueva Era del Turismo presenta las siguientes características: a) las vacaciones son flexibles y pueden ser adquiridas a precios tan competitivos como los precios de las vacaciones estandarizadas, b) la producción de servicios turísticos se guía por las exigencias individuales de los consumidores y obtienen ventajas de las economías de profundización, c) el marketing se dirige a nichos específicos del mercado con diferentes necesidades, intereses, etc., d) los consumidores más experimentados y con motivaciones más complejas, consideran el entorno y la cultura local como parte de la experiencia turística y e) las nuevas tecnologías de la comunicación y la información se han convertido en la piedra angular que proporciona la flexibilidad necesaria para satisfacer a los consumidores actuales. (OMT; 1998: 385)

Por otra parte, según John Urry, *"los poderes colectivos debilitados de la clase obrera, y los poderes incrementados de las clases medias, de servicios y otras, han generado un gran público para las formas culturales posmodernas, y en particular para lo que algunos llaman "posturismo."* (Urry, J.; 2004: 90)

Parece claro entonces que cuando los citados investigadores hablan del final del turismo, se refieren en realidad al "final del turismo de masas", o del "Turismo organizado", lo cual desde luego es también muy discutible. En cuanto a esta nueva forma cultural que se ha dado en llamar "posturismo" que debería ser llamada "posturismo de masas" o "posturismo organizado", debe decirse que otros investigadores han tratado de explicar esta nueva modalidad del turismo contemporáneo de distinta forma.

Feifer (1985), por ejemplo, trata de explicarlo a partir de las características del "posturista" y resalta tres particularidades de éste. La primera es que con la televisión, el video y la Internet, el posturista no tiene que dejar su casa para ver los atractivos turísticos; todo tipo de lugares pueden ser contemplados, comparados, contextualizados y observados nuevamente. El turista puede imaginarse que él está allí. La segunda es que el posturista está consciente del cambio y que se deleita con la multitud de elecciones que tiene a su alcance. Para él el mundo es un escenario del cual puede disfrutar ampliamente. La tercera característica, y tal vez la más importante, es que según Feifer el posturista sabe que es un turista y que el turismo es una serie de juegos con múltiples textos, no una experiencia única y auténtica; que el entretenimiento local en apariencia auténtico es una invención social, y que la aldea de pescadores supuestamente pintoresca y tradicional no podría sobrevivir sin los ingresos procedentes del turismo (Feifer, 1985)

Pero existe otra forma de explicar el posturismo. Molina (2003) lo visualiza desde otra óptica, al afirmar que *"El posturismo constituye un nuevo paradigma, una categoría histórica emergente que altera ciertas consideraciones funcionales de los turismos originados con anterioridad. Las tecnologías de alta eficiencia y los fenómenos sociales y culturales de los años noventa explican el desarrollo del posturismo en contraste con principios que alteran la continuidad de los tipos de turismo industriales."* (Molina, S.; 2003:19)

Según Molina, el posturismo emerge en la cultura de finales del siglo XX en un entorno que impulsa un conjunto de fuerzas, entre las que enumera:

1. El desarrollo de un conocimiento científico que, en parte, se orienta a atender las necesidades del mundo interior, de la realidad subjetiva de los individuos y grupos.
2. En una amplia gama de cambios sociales y culturales, materializados en nuevos estilos de vida y de viajes, que terminan a su vez en emergentes patrones de consumo.
3. Por el resultado de una fuerza social que establece nuevas formas de control sobre su propio espacio residencial o territorio de uso habitual.
4. El crecimiento de la pobreza y el consecuente aumento de la violencia, que conduce a buscar seguridad en los viajes y en las experiencias del tiempo libre.
5. El terrorismo organizado, que se transforma día a día en una amenaza para la seguridad física y emocional de cualquier grupo de individuos, viajeros y turistas.
6. El aumento de los riesgos del deterioro ambiental que trae consigo el crecimiento de los flujos turísticos." (Molina, S.; 2003: 35-38).

Es evidente que existen diferencias apreciables en cuanto a la percepción del posturismo entre los investigadores señalados, lo cual puede atribuirse al hecho de que se trata de un fenómeno nuevo, poco estudiado aun por los medios académicos y científicos del turismo, y de que no se dispone de una definición que haya sido divulgada, reconocida y generalmente aceptada.

Ni siquiera se trata de un fenómeno que haya sido cuantificado, por lo que no hay elementos suficientes como para vaticinar el "fin del turismo (organizado)", tal como lo sugieren Lash y Urry en su obra. La estructura de producción y comercialización del turismo organizado es de tal magnitud, y está tan bien consolidada y tecnificada, que no es posible vislumbrar esa posibilidad. Por otra parte, las cuantiosas inversiones que realizan muchos países receptores para el desarrollo de este tipo de turismo, hace pensar que el turismo organizado continuará aportando por mucho tiempo el mayor volumen de turistas a nivel mundial, como lo ha venido haciendo hasta ahora. (Acerenza, M. <http://pensandoturismo.com/26/02/10>).

Estas particularidades del posturismo inciden en el mercado de trabajo y empleo, dimensión central de estudio de esta investigación.

#### **b) Las escuelas de pensamiento económico y el factor de producción Trabajo.**

Se destacan en este sentido la **escuela clásica** que otorga al factor trabajo (t) un rol fundamental. Para los economistas clásicos, se estableció como lo más importante el estudio de la generación, distribución y consumo de la riqueza de una sociedad. Sin embargo, luego de la disputa de esta escuela económica con las vertientes mercantilistas y fisiócratas, anteriores se impuso la idea de que el centro del proceso económico estaba en la generación del valor y este se producía no en la circulación de las mercancías sino en la producción. De ahí que el concepto central de la economía clásica haya sido el del valor del trabajo, concebido sintéticamente como la cantidad de trabajo incorporado a las mercancías. (De la Garza: 1998: 4-5)

Específicamente, **Adam Smith** diferenció la división técnica del trabajo de la división social del trabajo y que el salario mínimo debería ser de Subsistencia, sino se extinguiría la población trabajadora. Para **Karl Marx**, el trabajo es la única fuente de valor. Habla de plusvalor como el conflicto de las clases sociales y las relaciones de poder. Por su parte, **Thomas Malthus** habló de la "ley de hierro de los salarios" y la "ley de rédito decreciente".

Luego, los **Marginalistas** a finales del siglo XIX negaron que el trabajo sea la única fuente de valor y pasaron a destacar la "utilidad" como elemento fundamental.

A partir de los **neoclásicos**, el factor trabajo fue reemplazado por el mercado como tema central y destacaron como problema principal como maximizar las utilidades entendido como satisfacción subjetiva.

**John M. Keynes** analizó temas como el desempleo, la inflación, los problemas del comercio, el ahorro, la inversión, el peso de los sindicatos y por sobre todo el rol del Estado como regulador y facilitador económico. Habló de la "propensión al consumo", "la función del consumo" la relación entre interés y dinero, el rendimiento marginal del capital, la distribución de la renta y el papel del Estado.

**Milton Friedman**, el más conocido referente de la Escuela de Chicago (mediados de 1950) hizo la revisión de la teoría del consumo, de la curva de Phillips y una mejor comprensión del mercado de capitales y de los factores que influyen sobre la velocidad de circulación del dinero.

**Edmund Phelps** (de la escuela monetarista) dice que cuando la inflación actual y la esperada coinciden, se da un "equilibrio de la tasa de desempleo". También presentó el concepto de tasa natural de desempleo y mostró que el equilibrio en el mercado de trabajo es independiente de la tasa de inflación, de esta forma no hay relación a largo plazo entre desempleo e inflación. Elabora además la Teoría de los salarios de eficiencia: atribuye la rigidez de los salarios reales y la existencia de desempleo involuntario a los intentos de las empresas de mantener los salarios por



encima del nivel que vacía el mercado para aumentar la productividad, así la suba de los salarios aumenta la productividad ya que los trabajadores están más sanos. Cuando las empresas suben sus salarios para aumentar la productividad, los demandantes pueden estar dispuestos a hacer cola para conseguir estos puestos. El desempleo involuntario es un rasgo de equilibrio y no desaparece en el tiempo. Realiza estimaciones estadísticas. Se debería reducir impuestos sobre el trabajo y sustituir por impuestos al consumo y el valor añadido.

Luego **Robert Lucas** de la Escuela Nueva macro economía clásica ó nueva macroeconomía clásica, estableció – hacia 1970- que la mayor parte del desempleo es voluntaria, ya que los mercados de trabajo se ajustan rápidamente después de las perturbaciones ya que los salarios varían para equilibrar de nuevo la oferta y la demanda. A su juicio el desempleo aumenta porque en las recesiones hay más personas buscando un trabajo menor no porque no encuentren trabajo. Hay desempleados porque han abandonado su empleo para buscar otro mejor remunerado no porque los salarios sean demasiado altos. Según este autor los errores de percepción eran la clave de los ciclos económicos. Para los clásicos la **curva de Phillips** a corto plazo es vertical en la tasa de empleo natural, pero para los nuevos clásicos a corto plazo es ilusoria o aparente y surge como consecuencia de las percepciones equivocadas sobre los salarios reales o los precios relativos. (Perez Enrry, Daniel, 2004; Soule, George, 1982, Samuelson 2004, eumed.net, in Dieckow, L.; 2010)

### c) Encuadre conceptual y operacionalización mediante indicadores

**Paul Samuelson** destaca que los trabajadores son algo más que factores de producción abstractos. (Samuelson,P.; e.a.;2003:232)

Veamos dos conceptos:

**EMPLEO:** según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) es una convención institucional que inserta al trabajador en el proceso de producción encasillándolo en una función (*un lugar en el proceso productivo*) y una medida de tiempo (*la jornada*).

**TRABAJO:** en base a la OIT es un continuo temporal en un proceso de producción o servicio que implica una organización compleja de actividad humana y medios técnicos.

De este modo, puede ocurrir que haya crecimiento económico, aumentando la producción de bienes y servicios (más trabajo) pero que no aumente proporcional y automáticamente el empleo. Destaca en este sentido Sergio Perez Rossi (referente del Programa de Apoyo a la Consolidación y Mejora de Calidad del Empleo en Argentina – CEA): *“Por todo eso, no es correcto asociar automáticamente el crecimiento económico, con el aumento del empleo”*. Y menciona el ejemplo destacando que entre los años 1991 y 1998 en Argentina se produjo un crecimiento económico promedio anual del 6,2%. (43% acumulado en el período) pero el empleo crecía solo a un promedio anual del 1,7% (sólo el 11,9% acumulado en el período).

En relación a este tema se debe vincular con la **elasticidad empleo-producto**: este indicador cuando se muestra equilibrado, traduce crecimiento económico a empleo, proporcionalmente; pero cuando no es proporcional, testimonia una de las causas que vimos antes. Por ejemplo, en base al periodo ejemplificado se destaca un acumulado del PBI 43,4% (6,2% anual promedio) pero, el empleo creció 11,9% (1,7% anual); estableciéndose una elasticidad empleo-producto del periodo del 0,24 %.

Así, “puede existir trabajo *sin* empleo o en que “todo trabajo *no* es un empleo.” (Annie Fouquet,1998).

Como señala Adela Mariscal Galeano, en la actualidad existe una especial preocupación por el tema de trabajo, los recursos humanos, la calidad del empleo, la siniestrabilidad laboral, el paro, la innovación tecnológica, habida cuenta que es un tema que nos afecta a todos.

Los múltiples cambios y acontecimientos acontecidos en el funcionamiento de los mercados de trabajo plantean una indeterminación cada vez mayor de las fronteras tradicionales establecidas entre empleo, desempleo e inactividad, generándose nuevas situaciones en las interacciones entre los factores que determina estas tres categorías.

Así, las superposiciones entre empleo, inactividad y desempleo: según Jacques Freyssinet (1989) destacan las figuras de tiempo reducido involuntario, trabajo clandestino y trabajo no registrado, desempleos desalentados y trabajo a tiempo reducido involuntario. (Neffa: J.; 2000: 31)

**d) Turismo y Empleo:** La generación de empleo, bienes y servicios para el turismo aumenta el PBI nacional, lo cual se trata de medir con la Contabilidad Nacional y en particular con la Cuenta Satélite de Turismo. (Dieckow, L.; 2010: 23)

El turismo como actividad económica genera beneficios entre los que destaca la OMT (Organización Mundial del Turismo):

- a) **Contribución del turismo al equilibrio de la balanza de pagos.**
- b) **Contribución del turismo al PBI (Producto Bruto Interno):** con los ingresos que produce la actividad.

- c) **Contribución del turismo a la creación de empleo:** el turismo es una actividad que depende en gran medida del factor humano. Mathieson y Wall (1982:77) distinguen tres tipos de empleo generados: a) directos o resultados de los gastos de los visitantes en las instalaciones de turismo, b) indirectos, c) inducidos como resultado del gasto de los residentes debido a los ingresos procedentes del turismo.
- d) **El turismo como motor de la actividad empresarial:** por sus múltiples conexiones con los demás sectores de la economía, como los proveedores, distribuidores, agencias de marketing, infraestructuras y servicios de apoyo.
- e) **Contribución de la actividad turística al aumento y distribución de la renta:** no solo genera más renta sino que ayuda a distribuirla y se considera que el turismo puede ayudar a mejorar la situación económica de la población residente. (OMT, 1998 in Dieckow, L. ; 2010:21)

Para medir el impacto del turismo en la macro economía se utiliza en varios países la Cuenta Satélite de Turismo (CST) que:

- Proporciona datos creíbles sobre la incidencia del turismo y el **empleo asociado**.
- Constituye un macro unificado para organizar los datos estadísticos sobre turismo.
- Es una norma internacional nueva apoyada por la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas.
- Es un instrumento poderoso para diseñar medidas de política económica destinadas al desarrollo turístico.
- Ofrece datos sobre la incidencia del turismo en la balanza de pagos de un país,
- Ofrece información sobre las características de los **recursos humanos del Turismo**. (Lorente de Casas, A.; 2005: 103, in Dieckow, L.: 2010: 121)

Concretamente, vinculado a la generación de empleo, el Mercado de Trabajo Turístico (MTT) se caracteriza por su dinamicidad, propia de un sector cuya evolución ha estado y está condicionado por la coyuntura política y económica de los mercados emisores y receptores tanto a escala internacional como nacional, así como por las fluctuaciones de la economía doméstica, el nivel de ahorro de las familias, etc., entre otros factores. (Mariscal, Adela in Saenz, A.: 2006:141)

La primera característica a destacar del sector turístico es que se basa fundamentalmente en la prestación de servicios, por tanto es una actividad de utilización intensiva de mano de obra, la cual no puede ser suplida, en muchos casos, por medios mecánicos.

En general, se constata una evidente contradicción entre la gran variedad de ocupaciones que ofrece la actividad turística- desde puestos de trabajo que no requieren de especialización y que aportan poco valor añadido a ocupaciones que requieren de alto grado de profesionalización y que aportan alto valor añadido.

Otra de las peculiaridades a resaltar sería que las empresas del sector turístico se han convertido en puertas de entrada al mercado del trabajo para muchos grupos de población, procuran empleo a población inmigrante, parados que se vuelven a reincorporar al mercado de trabajo, trabajadores que compatibilizan el trabajo con sus estudio u otra actividad, trabajadores por cuenta ajena, mujeres.

El mercado de trabajo turístico en el sector turístico en un contexto global de tercerización de las economías se caracteriza por su flexibilidad que se manifiesta en una serie de indicadores tales como la inestabilidad, la estacionalidad, la movilidad y la feminización. (Mariscal, Adela in Saenz, A.: 2006:150-151)

Entre las paradojas del mercado laboral del sector turístico se destacan que el ritmo de creación de empleo turístico no va paralelo al crecimiento de las empresas ni al ritmo de sus cuentas de resultados. Por otra parte, las medidas tomadas por los gobiernos nacionales para seguir la línea de la flexibilidad laboral ha dado diferentes resultados.

El MTT se ve afectado por factores endógenos y exógenos. Entre los factores exógenos se pueden destacar la coyuntura económica nacional e internacional, las fusiones de grandes grupos de empresas, las medidas tomadas por los gobiernos para reactivar el mercado laboral, la evolución de las economías domésticas, los programas de I+D+i y los cambios en los comportamientos y los hábitos de las personas. Entre los factores endógenos sobresalen la estructura de las empresas del sector que son básicamente PYME, las nuevas formas de gestión de las empresas con la incorporación de tecnología, los cambios de mentalidad de los dirigentes y de los trabajadores y por último, las fusiones de empresas y las crisis empresariales. (Mariscal, Adela in Saenz, A.: 2006:152)

### e) Los salarios

El **poder de compra de los salarios** es un concepto que surge de corregir el valor del salario real por efecto de la inflación. Los salarios se perciben a principio de mes y se van gastando en el transcurso del mismo. Si hay elevada inflación, el deterioro del poder de compra es muy elevado. (Ferrucci, R.; 1997: 333-346)

A continuación se presentan tres teorías relacionadas con el salario:

- **Teoría del fondo de los salarios:** planteada por la escuela económica de los fisiócratas, esta teoría consideraba al capital como un fondo para el mantenimiento del trabajador durante el proceso de producción. Se determinaba que el trabajador debía percibir solo un salario mínimo que le permitiera su subsistencia. Pensando en un crecimiento de la población sin control (como lo consideraba Thomas Malthus), debemos concluir que el salario del trabajador descendería cada vez más.
- **Teoría de la ley de bronce:** se otorga a David Ricardo (de la escuela económica clásica de España) la formulación de esta ley, que afirmaba que como todas las cosas que se compran y se venden, el trabajo tenía un precio natural y un precio de mercado. El primero era necesario para la subsistencia del trabajador, mientras que el segundo permitía perpetuar la raza sin aumento ni disminución.
- **Teoría de la productividad del trabajo:** el salario no es igual al ingreso que produce la empresa. El salario depende de la productividad del trabajador cuanto más produzca, más cobrará. Así se llega a una teoría residual del salario: el salario es el residuo del resultado, luego que las partes del empresario, del propietario y del accionista hayan retirado su parte del total. (Gandur, A.; 1999: 162-164)

Por otro lado, se plantea como hipótesis de que "la diferencia de ingresos por salario se debe a tres factores: a) las diferencias de capital humano, b) las diferencias en el grado de especialización y c) la discriminación".

Las diferencias de ingreso entre trabajadores de diversos niveles de educación y entrenamiento (experiencia) determina básicamente dos tipos de trabajadores: calificados (con habilidades) y no calificados.

Las habilidades son costosas de adquirir; más aún, un trabajador paga el costo de adquirir la habilidad antes de verse beneficiado con un salario más alto. Estos hechos hacen que la adquisición de la habilidad sea vista como una inversión. Se llama a esta inversión **capital humano**. "*El capital humano es la habilidad y el conocimiento acumulado de los seres humanos. El valor del capital humano de una persona es el valor presente de los ingresos extra recibidos como consecuencia de la adquisición de habilidades y conocimientos*". (Parkin, M.; 1995: 438)

Para Paul Samuelson, de los factores que inciden en los salarios, la calificación profesional o capital humano constituye la causa más importante de las diferencias laborales de los trabajadores. El término **capital humano** designa la cantidad de conocimientos útiles y valiosos acumulados por los individuos en el proceso de educación y formación. Los médicos, los abogados, y los ingenieros invierten muchos años en su educación formal y en su formación en el trabajo. Gastan enormes cantidades de dinero en matrículas y salarios perdidos y suelen trabajar muchas horas. Una parte de los elevados sueldos de estos profesionales debe concebirse como un rendimiento de su inversión en capital humano, es decir, un rendimiento de los estudios que hace de estos trabajadores con elevada formación un tipo especial de trabajo. Algunos estudios económicos de las rentas y de la educación muestran que el capital humano es en promedio una buena inversión. Por otro lado, América Latina tiene la mayor desigualdad de ingresos del mundo, con una relación positiva entre educación y nivel de salarios. (Samuelson, P.; e.a.; 2003: 239)

En cualquier caso, la educación formal en las universidades no solo supone costes directos como la matrícula, sino también costes de oportunidad, es decir, los ingresos que podrían obtenerse trabajando en lugar de ir a la universidad. (Mochon Morcillo, F., 2004: 162)

Por otro lado, deben destacarse los trabajos sindicalizados y los no sindicalizados, además de las asociaciones profesionales como los colegios profesionales, ambas velan por la mejora del ingreso de los trabajadores, defendiendo su competencia laboral. Diversos estudios empíricos señalan que los sindicatos han elevado los salarios de sus afiliados en relación con los no afiliados. Según estos estudios, los afiliados ganan entre un 10 y 30% más que los no afiliados. Aunque es posible que estas diferencias hayan disminuido en los últimos 10 años por los trabajadores calificados y los extranjeros que compiten en el mercado laboral con menores exigencias. Por otra parte, los sindicatos pueden subir los salarios de sus afiliados pero, es probable que no puedan elevar los salarios reales medios o el trabajo en la renta nacional. También es probable que aumenten el desempleo de sus afiliados que esperan a ser recontratados en un puesto de mejor salario antes que aceptar un empleo menor. Así, en un país que tenga precios rígidos, unos salarios reales muy altos pueden provocar desempleo clásico. (Samuelson, P.; 2004: 244)

Respecto a la discriminación, se destacan diferencias de ingresos por trabajo según género y etnia. En Japón por ejemplo, el nivel de ingresos de las mujeres llega solo al 70% del ingreso de los varones. Por otra parte, "*en nuestro país se destacan opiniones encontradas respecto al tema, sin embargo, muy pocas mujeres llegan a puestos jerárquicos en las empresas*". (Gestión: Vº9, Nº1; 2004: 54 in Dieckow, L.; 2010: 109-110)

Para Francisco Mochon Morcillo, hay diferencias salariales debido a que hay restricciones de movilidad ocupacional. Por ejemplo, si un empleo requiere de habilidad especial, un nivel de educación muy elevado o un periodo prolongado de formación profesional, a corto plazo la oferta

de trabajo para ese empleo no podrá aumentar en forma apreciable, dado que un aumento sustancial de los salarios provocará un pequeño incremento de la oferta. Por el contrario, si un empleo no requiere de aptitudes ni formación especial, sino que la actividad puede aprenderse fácilmente, la oferta será muy sensible a aumentar los salarios. Un ligero aumento de los salarios provocará un fuerte incremento en la oferta de trabajo. A largo plazo, sin embargo, la sensibilidad de la oferta a cambios de los salarios será, en la mayoría de las ocupaciones bastante elevada, pues con un periodo de tiempo suficiente es posible educar y formar a más trabajadores para adaptarse a los requisitos que se exijan. (Mochon Morcillo, F., 2004: 161)

#### f) Remuneración: Conceptos y características

Dado el carácter oneroso del contrato de trabajo, uno de los elementos fundamentales de toda relación laboral es la remuneración, concepto sobre el cual pueden encontrarse definiciones como la que se exponen:

*“Contraprestación que percibe el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo”* (Artículo 103 de la Ley de Contrato de Trabajo)

*“Contraprestación de la disponibilidad de la fuerza de trabajo del dependiente a favor del empleador”* (Grisolia, J.; 2004: 103)

Podemos decir desde el punto de vista jurídico (conforme al artículo 115 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.144) que el trabajo no se presume gratuito, el trabajador tiene derecho a una remuneración justa (artículo 14 bis de la Constitución Nacional), que debe ser satisfecha en dinero (Artículo 107 de la Ley de Contrato de Trabajo).

El monto de las remuneraciones no puede ser inferior al salario mínimo vital y móvil, ni a lo estipulado en los Convenios Colectivos de Trabajo.

Posee las siguientes características (Schiel, E. O: 2010: 14).

- **Obligatoria en su cumplimiento** para el empleador: Es una obligación contractual elemental por parte del empleador, y en consecuencia es un derecho irrenunciable.
- **Derecho irrenunciable** básico del trabajador que nace por el sólo hecho de que el trabajador, contrato de trabajo mediante, haya puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador.
- **Constitutiva** del contrato de trabajo, ya que el artículo 21 de la Ley de Contrato de Trabajo establece el pago de la remuneración como condición necesaria para que ésta exista.
- **Patrimonial**: Representa una ganancia que ingresa al patrimonio del trabajador como consecuencia de la disponibilidad de la fuerza de trabajo.
- **Dineraria**: Su principal forma de pago es en dinero, ya que sólo el veinte por ciento (20%) puede satisfacerse en especie.
- **Inalterable e intangible**: Vinculado con la imposibilidad del empleador de modificar unilateralmente, en perjuicio del trabajador, la remuneración.
- **Alimentaria**: Es la fuente de ingresos (por lo general la única) del trabajador y su grupo familiar.

#### Clasificación de las Remuneraciones

Las remuneraciones pueden clasificarse de la siguiente manera:

- **Por su forma de determinación, por tiempo o por resultado**

Conforme el artículo 104 de la Ley de Contrato de Trabajo se establece una primera clasificación de la remuneración: “El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento de trabajo...gratificación o participación en las utilidades, e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades”. Se llama remuneración por tiempo a aquella que se mide por unidades de tiempo. A la retribución por mes se le asigna la denominación de “sueldo”, mientras que a la remuneración medida por hora o día “jornal”. Este salario presenta la ventaja de su sencillez en la liquidación, tanto para el empleador como para el trabajador acerca de qué está percibiendo y cómo lo percibe. La retribución a destajo o por resultado utiliza como unidad de medida el “resultado”. Esta modalidad de retribución posee como ventaja la estimulación al rendimiento y al aumento de la productividad.

- **Por su forma de pago, en dinero o en especie**

El artículo 107 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que “Las remuneraciones que se fijan en las convenciones colectivas de trabajo deben fijarse, en su totalidad en dinero. El empleador no podrá imputar los pagos en especies a más del veinte por ciento (20%) del total de la remuneración”. Como se puede apreciar, no se prohíbe el pago mediante especie sino que se le impone una limitación, y se le da preponderancia al pago en dinero.

- **Por su naturaleza de origen, fija o variable**

La remuneración fija está representada por el sueldo o jornal básico, los adicionales por antigüedad que surgen en los Convenios Colectivos de Trabajo, los adicionales por título, el sueldo anual complementario, etc. Las remuneraciones variables poseen las siguientes características: adicional, mensurable, posee un hecho concreto que la genera y tiene origen jurídico. Son ejemplos las comisiones por ventas, pago por horas extras, productividades, presentismos, adicionales por resultados, participación en las ganancias, etc.

#### **g) Crecimiento de la actividad económica y del empleo de calidad**

El dinámico crecimiento de la economía argentina, articulado con políticas de inclusión de los trabajadores a través de instituciones laborales, posibilitó una reversión de las tendencias de desempleo, precarización del empleo, caída de salarios y debilitamiento de los sindicatos. La estrategia macroeconómica tuvo entre sus resultados el crecimiento elevado y sostenido del Producto Bruto Interno (PBI), interrumpido solamente por el inicio de la crisis financiera internacional que llevó a la economía mundial en una profunda recesión.

Este crecimiento se basó en la expansión y fortalecimiento del entramado productivo nacional, traducido en la incorporación neta de más de 125 mil nuevas empresas privadas en la industria, comercio y servicios durante el periodo comprendido entre el 2003 y el 2009, que significó un incremento cercano al 36%. (PNUD ARG/04/034, 2010: 29).

El contexto macroeconómico favorable, sumado a la existencia de fuertes incentivos a nivel micro, condujo no sólo al mencionado proceso de apertura de firmas, sino también a la consolidación de las empresas existentes.

La expansión sostenida de la economía, con la creación de nuevas empresas y el incremento de la productividad, junto al conjunto de políticas laborales implementadas, brindaron las condiciones necesarias para promover trabajo formal, registrado, en condiciones de dignidad y seguridad para los trabajadores como para sus familias, con los derechos y beneficios que establece la normativa, es decir, trabajo decente y de calidad.

Desde el año 2003 se verificó un incremento del trabajo formal (asalariados e independientes registrados en la seguridad social), protagonizado centralmente por el dinamismo del empleo asalariado registrado del sector privado, el resto de las categorías (empleo público y trabajo independiente) acompañó esta tendencia creciente aunque en menor intensidad.

Es decir, la actividad económica impactó positivamente en la dinámica del mercado de trabajo, instalando un círculo virtuoso de crecimiento con generación de más y mejores empleos. El marco de funcionamiento del mercado laboral se transformó pasando de una dinámica laboral basada en la precarización, el aumento del desempleo y la reducción sistemática de los ingresos hacia otra, orientada hacia al crecimiento del empleo, a la mejora de las condiciones laborales, de la protección social y de la inclusión.

#### **h) Políticas de Empleo en Argentina**

El crecimiento económico y social de nuestro país durante los años 2003 a 2010 es el resultado de una atinada definición de políticas económicas y sociales que, desde sus inicios, hizo frente a la profunda crisis desatada por una dinámica sostenida de exclusión, que se había instalado en el país desde mediados de la década de 1970. En ese período algunos de los gobiernos apuntalaron el sector empresarial (privado) como eje de la actividad económica, reservando al Estado la sola función de proteger cierta transparencia en el funcionamiento de los principios reguladores del libre mercado y la planificación indicativa. A partir del año 2003 se produjo un cambio sustantivo: el Estado retomó su función de promotor del desarrollo y ejecutor de las políticas y acciones públicas orientadas al cumplimiento de objetivos direccionado hacia las personas y su bienestar.

Este escenario permitió instalar el trabajo decente como determinante de las políticas públicas, para consolidarlo como elemento articulador entre las esferas de lo económico y lo social, con el fin de eliminar la brecha existente entre ambos. Esto se tradujo en el aumento del empleo genuino y productivo. La inserción sistemática de trabajadores en el empleo registrado es uno de los principales mecanismos del actual esquema de políticas para enfrentar las problemáticas socio – laborales existentes.

En lo que respecta a las políticas económicas, se definieron cuatro ejes principales, con prioridad para una economía real sobre la economía financiera: 1) el desarrollo del mercado interno; 2) un tipo de cambio competitivo; 3) una política de desarrollo industrial, científico y tecnológico, y 4) un superávit comercial y fiscal con un desendeudamiento creciente.

Es decir, las políticas y acciones implementadas tuvieron un rol relevante en morigerar los efectos negativos de la crisis internacional, como así también restablecer el sendero de crecimiento del empleo registrado.

Uno de los rasgos característicos de este esquema es la incorporación de trabajadores precarios y desocupados a empleos formales, generando un proceso de “movilidad laboral ascendente”. En este sentido, la tasa de empleo no registrado que se había duplicado entre 1980 y

2003, se redujo un tercio entre 2004 y 2010. En 2009 se alcanzó la tasa más baja de empleo no registrado de los últimos 17 años (Proyecto PNUD ARG/04/034, 2010: 78).

Los logros alcanzados demuestran que el camino elegido y sostenido, incluso en el último período de fuerte retracción a nivel mundial, conducen a la formación de una sociedad más igualitaria. Sin embargo, siguen subsistiendo problemas laborales que afectan a una parte de la población, tales como la informalidad, el empleo no registrado, la tercerización fraudulenta, el desempleo juvenil, la inserción laboral de adultos mayores de 45 años, entre otros colectivos con problemas. Estas dificultades plantean la necesidad de profundizar políticas para que las transformaciones aoperadas permitan seguir avanzando hacia un cambio pleno de la estructura socio – económica del país.

#### **i) Como contra cara del empleo se destaca el desempleo que puede ser:**

- **Desempleo friccional:** se debe al incesante movimiento de las personas entre regiones, cambios en los puestos de trabajo, el éxodo rural, el primer empleo o entre las diferentes fases del ciclo vital. Aún cuando una economía tuviera pleno empleo, este tipo de desempleo existiría. Dado que el desempleo friccional depende en la mayoría de los casos de las personas, se piensa que están desempleados voluntariamente.
- **Desempleo estructural:** significa un desajuste entre la oferta y la demanda de trabajadores. Puede haber desajustes porque la demanda de un tipo de trabajo esté aumentando y la oferta disminuyendo o no se ajusta rápidamente. Suele suceder en ciertas regiones (agrícolas) a causa de las privatizaciones o cierre de empresas.
- **Desempleo cíclico:** cuando la demanda total de trabajo es baja. Al disminuir el gasto y la producción totales, el desempleo aumenta en casi todas las partes. Sucede actualmente en la Argentina (desde el 2002), en 1999 en Brasil, en 1995 en México, entre otros ejemplos.

Por otra parte, debe destacarse el desempleo según las edades: es menos grave un joven desocupado (que pueden obtener un trabajo en un futuro) que una persona adulta (de más de 40 años desocupado) que difícilmente obtenga otro trabajo. También debe diferenciarse entre desempleo de trabajadores calificados y no calificados. Se afirma que una economía está en grave crisis si los trabajadores calificados están en situación de desempleo. (Dieckow, L.; 2010:114-115)

**j) El índice de demanda laboral:** Este índice mide la demanda de trabajo de una región teniendo en cuenta los “pedidos” de trabajo publicitados en los diarios, es decir, trata de medir la actividad del mercado de trabajo y las condiciones económicas en general. El IDL es un indicador diseñado para monitorear la situación de mercado de trabajo, en particular, la evolución de la demanda de empleo. Sin embargo, la evolución de este índice, debe ser interpretada con cautela ya que se trata de un indicador de la demanda de empleo y no del nivel de empleo. ([http://www.utdt.edu/ver\\_contenido.php?id\\_contenido=2595&id\\_item\\_menu=5009](http://www.utdt.edu/ver_contenido.php?id_contenido=2595&id_item_menu=5009))

#### **k) La educación formal y las competencias**

Para el proyecto TUNING América Latina, los perfiles de los profesionales universitarios no solo deben satisfacer los requerimientos de la sociedad sino, proyectarlos de acuerdo a las realidades locales y regionales. En este sentido lo ideal es hacerlo mediante competencias. Las competencias representan una combinación de atributos con respecto al conocer y comprender (conocimiento teórico de un ámbito académico), el saber cómo actuar (la aplicación práctica y operativa a base del conocimiento) y el saber cómo ser (valores como parte integrante de la forma de percibir a los otros y vivir en un contexto) este nuevo enfoque, además de no centrarse exclusivamente en los contenidos teóricos de un área del conocimiento, tienen una ventaja adicional que consiste en determinar las metas a lograrse en la formación de un profesional, es decir, “el que”, y dejar en libertad “él como” primordial en el ambiente universitario de autonomías académicas. (Tuning; 2007: 25)

#### **l) Los emprendedores**

En el ámbito del turismo se destacan las empresas PYMES (Pequeñas y Medianas Empresas). Así, *“las PyME son agentes fundamentales para avanzar hacia una economía moderna y una sociedad verdaderamente democrática. La generación de puestos de trabajo y de innovaciones, el desarrollo del tejido regional, la diversificación del aparato productivo y de las exportaciones constituyen desafíos que difícilmente puedan enfrentarse sin el aporte sustantivo de un sector PyME en expansión.”*(Cardozo, A.; 2005:13)

Las empresas PyME nacen y se desarrollan gracias a la inspiración y empuje de un **emprendedor**, que pone en marcha recursos de determinada índole con el fin de crear y distribuir bienes y servicios de un modo fructuoso, útil y acumulativo, en un medio turbulento, dinámico, que evoluciona constantemente. Las pequeñas y medianas empresas nacen y evolucionan utilizando recursos de todo tipo: materiales, humanos y de

información; logrando eficiencia por el clásico método de prueba y error; generalmente la propiedad y la gestión se concentran en una sola persona y/o en una familia. (Dieckow, L.; 2010: 53-55)

### Objetivos de la investigación

**Objetivo General:** Analizar el mercado de trabajo y empleo de los Profesionales en Turismo matriculados en Misiones y elaborar propuestas de formación permanente.

#### Objetivos Específicos del primer informe

- ❖ Analizar la percepción de los alumnos avanzados de las carreras de Licenciatura en turismo y Guía de turismo de la UNaM y la UGD acerca de su inserción y dificultades laborales.
- ❖ Caracterizar el mercado laboral del sector turístico de Misiones y los factores endógenos y exógenos que lo condicionan.
- ❖ Evaluar la inserción y movilidad de los Profesionales en turismo en el mercado provincial.
- ❖ Evaluar la formación de los mismos por competencias.
- ❖ Analizar las particularidades de los Profesionales en Turismo que generan su emprendimiento y las dificultades que presentan.
- ❖ Aplicar un Índice de Demanda Laboral del sector Turístico (IDL T) en la provincia de Misiones entre los años 2011 y 2012.

### Metodología

Esta investigación realiza un **estudio descriptivo y analítico**.

Se trabajó con **fuentes secundarias**, mediante bibliografías y estudios de organismos e instituciones vinculadas a la educación y al empleo y diarios de circulación provincial. A su vez se utilizaron como **fuentes primarias** encuestas a estudiantes avanzados de las carreras universitarias en turismo en la Provincia, a profesionales graduados matriculados en el Colegio Profesional y a empresarios turísticos de la Provincia y entrevistas a referentes académicos y empresariales de turismo.

El **universo de estudio** es el mercado de trabajo y empleo de la provincia de Misiones.

Las **unidades de observación** son los estudiantes avanzados de turismo, los profesionales de turismo matriculados, los referentes de instituciones vinculadas, los diarios provinciales para aplicar el índice de demanda laboral.

### Análisis de datos

Los datos que se presentan se organizaron en siete apartados: A) El contexto de las instituciones académicas y profesionales, B) Los resultados de las encuestas a alumnos avanzados de Licenciatura y Guía de Turismo, C) Los resultados de entrevistas a consultoras de RRHH, D) El sondeo proveniente de las encuestas realizadas a graduados de la Carrera de Guía y Licenciatura en Turismo, E) Entrevista a directores de carreras de turismo de la UNaM y la UGD, F) Encuestas a empresarios turísticos, G) Índice de Demanda Laboral de Turismo en Misiones.

#### A) EL CONTEXTO DE LAS INSTITUCIONES ACADÉMICAS Y PROFESIONALES

En este apartado se analizan los datos de los matriculados en el Colegio de profesionales en turismo en Misiones y su inserción laboral. Los mismos fueron proporcionados por el Colegio de Profesionales en Turismo de la Provincia de Misiones.

**Tabla N°1: Graduados Licenciados matriculados en el Colegio de Profesionales en Turismo de Misiones.**

UNaM	UGD	Otras Instituciones	Total Graduados
91	4	8	103
88%	4%	8%	(100%)

Fuente: Elaboración propia en base a registros del Colegio de Profesionales en Turismo Misiones. 2011.

Se observa que los Licenciados matriculados en el Colegio de Profesionales en Turismo son en total 103 graduados de los cuales el 88% pertenece a la Universidad Nacional de Misiones, el 4% a la Universidad Gastón Dachary, mientras que el 8% se reparte entre otras instituciones académicas nacionales.

**Tabla N°2: Graduados Guías matriculados en el Colegio de Profesionales en Turismo de Misiones.**

UNaM	Otras Instituciones	Total Graduados
102	57	159
64%	36%	(100%)

Fuente: Elaboración propia en base a registros del Colegio de Profesionales en Turismo Misiones. 2011.

Entre los Guías matriculados registran un total 159 graduados de los cuáles el 64% pertenece a Universidad Nacional de Misiones y el 36% a otras instituciones (institutos y otras universidades nacionales)

**Tabla N°3: Lugar de trabajo Graduado Lic. Matriculados en el Colegio de Profesionales en Turismo de Misiones.**

Lugar de Trabajo	UNaM	UGD	Otras Instituciones	Total	Total Matriculados %
Privado hotel	4			4	3,9
Privado restaurante	1			1	0,9
<b>Privado agencia</b>	24	1	2	27	<b>26,3</b>
Administración pública municipal	5	1	1	7	6,7
Administración pública provincial	6			6	5,8
<b>Docencia</b>	9		1	10	<b>9,8</b>
<b>Emprendimiento propio</b>	2			2	<b>1,9</b>
<b>Varios</b>	16			16	<b>15,5</b>
Consultoría	3			3	2,9
Otro no turístico	7		1	8	7,7
No trabaja				0	0
Sin datos	14	2	3	19	18,6
<b>Total matriculado por Institución</b>	<b>91</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>103</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia en base a registros del Colegio de Profesionales en Turismo. 2011.

Al indagar respecto al lugar de trabajo de estos graduados matriculados podemos observar que 27 de ellos (que representa un 26,3%) trabaja para una agencia de turismo privada. Solo 10 (9,8%) de ellos se dedica a la docencia (generalmente universitaria). También podemos destacar que 16 licenciados un 15,5% cuenta con varios trabajos simultáneamente, entre empleo público, privado y docencia. Además, debe resaltarse que el Colegio de Profesionales no cuenta con datos del lugar de trabajo actual del 18,6% de sus matriculados. Lamentablemente, solo un 1,9% de los matriculados tiene un emprendimiento propio.

**Tabla N°4: Lugar de trabajo Graduados Guías matriculados en el Colegio de Profesionales en Turismo de Misiones.**

Lugar de Trabajo	UNaM	Otras Instituciones	Total Matriculados	Total Matriculados %
<b>Agencia</b>	21	1	22	<b>13,8</b>
<b>Free Lance</b>	14	1	15	<b>9,4</b>
<b>Adm. Pública</b>	13	3	16	<b>10,0</b>
Docencia	9	1	10	6,2
Varios			0	0
Otros Turísticos	4	1	5	3,1
Otros no Turísticos	4		4	2,5
No Trabaja			0	0



Sin Datos	37	50	87	<b>54,7</b>
Total matriculados	<b>102</b>	<b>57</b>	<b>159</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia en base a registros del Colegio de Profesionales en Turismo. 2011.

En cuanto al lugar de trabajo de los Guías matriculados se observa que 22 de ellos, que representa un 13,8%, trabaja relacionado con una agencia de turismo privada como guía contratado para prestar sus servicios. Mientras 15 trabajan como guías free lance (en forma independiente) lo que representa un 9,4%. En la administración pública hay 16 Guías, que representa un 10%, y se desempeñan en la Dirección de Turismo municipal o en el Ministerio de Turismo provincial como informantes o como guías en los predios jesuíticos perteneciente al Programa Misiones Jesuíticas. Podemos destacar del total de 159 matriculados 87 de ellos un 54,7% el Colegio de Profesionales no tiene registros de su lugar de trabajo actual.

### El Colegio de Profesionales en Turismo de la Provincia

El primer agrupamiento de los Profesionales en Turismo de la Provincia de Misiones, que está muy ligada a la Universidad Nacional de Misiones, ya que sus primeros egresados en el año 1985, fundaron la Asociación Civil "Colegio de Profesionales en Turismo de la Provincia de Misiones". La Asociación funcionó con ese nombre hasta el año 1999, cuando se realizó el trámite ante la Dirección Provincial de Personas Jurídica, para que tuviera la denominación correcta de Asociación, con miras a impulsar la creación de un Colegio creado por Ley Provincial. Durante la etapa inicial de la Asociación (primera en su tipo en la Provincia) centró su accionar en la integración, reconocimiento y la inserción de los profesionales y de la institución en el sector turístico. A partir del año 1999 la actividad prioritaria fue lograr el reconocimiento jurídico del campo profesional de Guías y Licenciados en Turismo.

La Asociación, en la búsqueda de cubrir la máxima aspiración de los profesionales de controlar y jerarquizar el ejercicio profesional, elaboró el Proyecto de Ley que fue presentado a la Cámara de Representantes en el año 2001. Durante el tratamiento parlamentario, se realizaron consultas con los diferentes sectores y entidades representativas de la actividad turística de la provincia, que permitieron lograr el consenso necesario para su sanción el 29 de Noviembre de 2001. La Ley registrada bajo el N° 3.816 fue promulgada por Decreto N° 1660 el 10 de diciembre de 2001, convirtiéndose así en el segundo Colegio de Profesionales en Turismo del país (Fuente: [www.colproftur.org.ar](http://www.colproftur.org.ar)).

Su sede central se encuentra en la ciudad capital de la Provincia (Posadas), por la necesidad de fortalecer la presencia y el accionar del Colegio en todo el territorio provincial, optimizando la comunicación interna, la vinculación con los Matriculados, autoridades locales e instituciones del sector, así como la coordinación y articulación de las actividades a desarrollar por el Colegio se crea la delegación del Colegio en la ciudad de Puerto Iguazú, San Ignacio y Apóstoles lugares en los que se concentra una considerable cantidad de matriculados.

Los matriculados hasta la fecha según categoría son las siguientes: 103 Licenciados en turismo, 28 Técnicos en: turismo, gestión turística y hotelera, en agencia, en gestión de desarrollo turístico. Y 159 Guías de turismo. Varios de ellos tienen doble titulación, especialmente Licenciados y Guías.

Es de destacar que el Colegio habilitó por única vez y durante noventa (90) días a contar de la publicación de ley, un registro de idóneos (personas con amplia trayectoria en turismo pero sin título habilitante), en el que se inscribieron las personas comprendidas en el artículo 23 inciso d). Una vez cumplida la matriculación, se procederá a darlo de baja. En el cual debieron justificar ante el Colegio, mediante certificado de trabajo y antecedentes, según se establezca en los estatutos, una experiencia funcional no inferior a cuatro (4) años, que se considere como propia de la profesión. Es así, que en términos relativos cada vez hay menos idóneos y más profesionales en turismo en el Colegio y en el mercado laboral.

**Tabla N°5: Instituciones académicas de formación en Turismo en Misiones**

Tipo de formación	Institución y localidad	Títulos que otorga
<b>Superior no universitaria</b>	ITEC (Iguazú, Corpus) IPESMI (Oberá) Instituto Linneo (Oberá) Instituto Cristo Rey (Apostoles)	Técnicos em turismo (pré grado)
<b>Superior Universitaria</b>	UNaM (Posadas)	Lic. en turismo (grado)

	UGD (Posadas)	Guías en turismo (pre grado) (solo en UNaM)
--	---------------	---

Fuente: Elaboración propia en base a registros. 2011.

Se observa la presencia de varias instituciones superiores no universitarias (institutos) con sede en el interior de la Provincia y las dos universidades con carreras de turismo radicadas en la capital de la provincia, la ciudad de Posadas.

**Tabla N°6: Otras Instituciones Académicas Nacionales de donde provienen Graduados en Turismo matriculados en Misiones.**

Tipo de formación	Institución y localidad	Títulos que otorga
<b>Superior no universitaria</b>	Inst. Sup. Form. Doc y Técnica N° 173 (Buenos Aires) Instituto Privado Perito Moreno A-770 (Buenos Aires)	Técnicos en turismo (pre grado)
<b>Superior no universitaria</b>	Instituto Superior Perito Moreno (Buenos Aires) Ins. Sup. Santo Tomas de Aquino (Buenos Aires)	Guías de turismo (pre grado)
<b>Superior Universitaria</b>	Universidad de Morón (Buenos Aires) Universidad Blas Pascal (Buenos Aires) Universidad del Salvador (Buenos Aires) Universidad del Nordeste (UNNE) (Corrientes)	Técnicos en turismo (pre grado)
<b>Superior Universitaria</b>	Universidad de Morón (Buenos Aires) Universidad del Salvador (Buenos Aires) Universidad Marcelino Champagnat (Buenos Aires) Universidad Empresarial Siglo 21 (Buenos Aires) Univ. Argentina John F. Kennedy (Buenos Aires) Universidad Nac. de Mar del Plata (Buenos Aires) Universidad Nac. Del Sur (Ushuaia) Universidad Nacional del Comahue (Neuquén)	Lic. en turismo (grado) Guías en turismo (pre grado)

Fuente: Elaboración propia en base a registros. 2011.

Se observan diferentes instituciones de educación superior universitarias como no universitarias de las cuales se gradúan quienes después se matriculan en el Colegio de Profesionales de Misiones. Es necesario destacar que en Argentina se ofrecen más de 100 carreras relacionadas con turismo, no todas reconocidas oficialmente por el Ministerio de Educación de la Nación, por consiguiente, no aptos para permitir la matriculación en el Colegio profesional de Misiones.

#### **Puestos alcanzados por los Profesionales en Turismo en Misiones**

Se observa en los últimos años una mayor profesionalización de la actividad turística en la provincia de Misiones y en Argentina en general. Ello se observa especialmente en los cargos de direcciones de turismo municipales donde en la actualidad su director es Licenciado en turismo: ciudades de Posadas, Apóstoles, Capióvi, Jardín América, Puerto Libertad y han habido anteriormente directores de turismo profesionales en Oberá, y otras localidades. También hay direcciones de turismo a cargo de Guías como El Soberbio (con los atractivos de los saltos del Moconá)

Asimismo, se observan profesionales en turismo en funciones directivas en el Ministerio de Turismo provincial, a cargo de agencias de viajes, en áreas gerenciales de hoteles y a cargo de alojamientos alternativos o lodges.

## **B) RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS A ALUMNOS AVANZADOS DE LICENCIATURA Y GUIA DE TURISMO**

### **1. Percepción de la Formación Académica**

**Tabla N° 7: Tabla resumen de la percepción acerca de la formación académica del Licenciado en Turismo: UNaM - UGD (en %).**

Item	Formación teórica general	Formación turística específica	Articulación Interdisciplinaria	Nivel de Actualiz. de Contenidos	Formación saber hacer	Utilidad carrera Mercado Laboral
MB	9,38	12,50		9,38		28,13
B	62,50	34,38	34,38	25,00	31,25	31,25
R	25,00	46,88	50,00	43,75	46,88	34,38
M		3,13	12,50	18,75	15,63	3,13
MM			3,13	3,13	3,13	
No/s	3,13	3,13			3,13	3,13

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta alumnos avanzados carrera de Lic. UNaM - UGD. 2011

Sumando ambas carreras de Licenciatura en Turismo se observa que:

- La formación teórica en general es percibida como Buena para el 62,50% y para el 25,25% como Regular.
- La formación turística específica para el 46,88% es Regular, seguido por Bueno con 34%.
- La articulación interdisciplinaria y entre cátedras, es percibida por mitad (50%) como Regular, un 34,38% como Bueno.
- El 43,75% del alumnado siente que el nivel de actualización de contenidos con el mercado y las nuevas tendencias es Regular, el 25,00% es Bueno y un 18,75% considera que es Malo, solamente un 9,38% aduce que es Muy Bueno, mientras que un 3,13% dice que es Muy Malo.
- La formación en el saber hacer o Know how es Regular para el 46,88%, mientras que un 31,25% dice que es Buena.

Finalmente, para el 34,38% de los encuestados la utilidad de la carrera para el mercado laboral es Regular, aunque para el 31,25% que es Bueno y para el 28,13% es Muy Buena.

Al ponderar las variables, se observan como más críticas en ambas carreras de Licenciatura en Turismo la actualización de contenidos en relación al mercado laboral, la articulación interdisciplinaria, y la formación para el saber hacer.

**Tabla N° 8: Tabla resumen de las habilidades formadas en los Licenciados en Turismo: UNaM - UGD (en %).**

Item	Formación toma decisión	Formación en la Comprensión interpretación de la realidad	Formación en planificación turística	Formación en Administración turística	Formación en investigación turística
MB	3,13	9,38	15,63	3,13	21,88
B	53,13	75,00	31,25	31,25	40,63
R	28,13	12,50	31,25	53,13	25,00
M	12,50	3,13	15,63	9,38	12,50
MM			6,25	3,13	
No sabe	3,13				

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta alumnos avanzados carrera de Lic. UNaM - UGD 2011

Se observa en los alumnos avanzados de ambas carreras de Lic. en turismo que:

- Más de la mitad 53,13% opina que su formación para la toma de decisiones o resolución de problemas es Buena, mientras un 28,13% considera que es Regular y un 12,50% opina que es Mala.
- Un porcentaje considerable opina 75,00% que su formación para la comprensión e interpretación de la realidad es Buena, un 12,50% considera que es Regular.

En cuanto a las orientaciones laborales se observó:

1. Más de la mitad 53,13% reflexionó como Regular su formación en administración turística, mientras un 31,25% dice que es Bueno, mientras que un 9,38% que es Malo y con un 3,13% que es Muy Bueno y el mismo guarismo para aquellos que opinaron como Muy Malo su formación es esta temática.

2. En formación en planificación turística opinaron con un 31,25% como Bueno y el mismo porcentaje respondieron como Regular.
3. Respecto a la formación en investigación turística el 40,63% considera que es Bueno; el 25,00% que es Regular.

Esto indica claramente deficiencias en formación del Licenciado en turismo para desempeñarse como empleado como para comenzar su propio emprendimiento turístico.

**Tabla N° 9: Tabla resumen de la formación del Guía de Turismo de la UNaM (en %).**

Item	Formación teórica general	Formación turística específica	Articula. Interdisciplinaria	Nivel Actualiz. Contenidos	Formación Saber Hacer	Formación para toma decisión	Utilidad carrera Mercado laboral
MB	33,33	16,67	8,33	25,00	16,67	25,00	41,67
B	50,00	50,00	41,67	33,33	50,00	41,67	50,00
R	16,67	33,33	25,00	33,33	25,00	25,00	8,33
M			16,67	8,33		8,33	
MM							
No/s			8,33		8,33		

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta alumnos avanzados carrera de Guía - UNaM 2011

Se puede señalar que los entrevistados consideraron a su formación turística general como Regular con un 33%, la articulación interdisciplinaria también como Regular pero con un porcentaje por debajo del anterior con un 25%. Se observa que el nivel de actualización de contenidos es Regular con un 33%, también opinaron respecto a la formación en el saber hacer y en la toma de decisiones como Regular con el 25%. La utilidad de la carrera para el mercado laboral fue considerada como Muy Buena con un 42%.

**Tabla N° 10: Tabla resumen de la formación del Guía de Turismo de la UNaM (en %).**

Item	Formación en identificación de flora y fauna	Idiomas	Técnicas de manejo de grupos	Oratoria	Formación en historia	Formación en geografía
MB	16,67			8,33	58,33	50,00
B	50,00	25,00	83,33	25,00	33,33	33,33
R		66,67	16,67	25,00	8,33	16,67
M	25,00	8,33		25,00		
MM				16,67		
No/s	8,33					

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta alumnos avanzados carrera de Guía - UNaM 2011

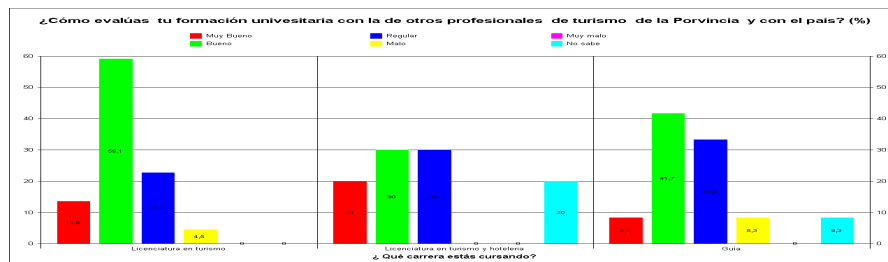
Cuando se empezó a indagar en la formación específica, en identificación de flora y fauna respondieron como Mala un 25%. Respecto a su formación en idiomas respondieron con un 67% como Regular. Cabe aclarar que los idiomas que forman parte de la currícula son el inglés y el portugués. En cuanto a la oratoria respondieron con un 25% como Mala y con un 17% como Muy Mala. Los valores más positivos fueron para la formación en historia con un 58% como Muy Buena; y con un 50% de los encuestados respondieron como Muy Buena su formación en geografía.

Si se ponderan los aspectos más negativos, los mismos se centran en la oratoria y la identificación de flora y fauna, seguido por idiomas.

Por otro lado, se analizó su percepción acerca de su formación en relación a otros profesionales, obteniéndose los siguientes resultados:

## 2. Percepción en relación a otros profesionales en turismo

Gráfico N°1

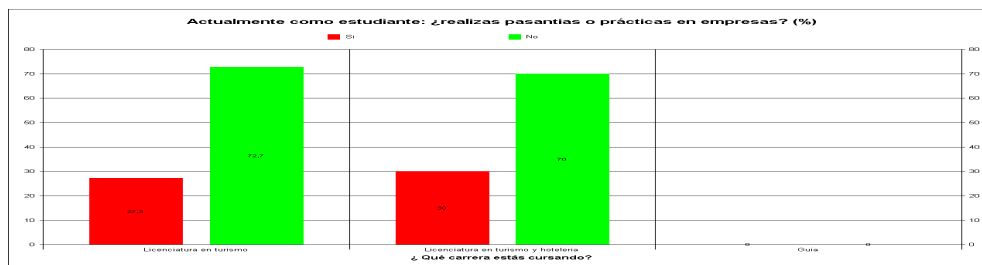


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta alumnos avanzados UNaM - UGD. 2011

Para el total de encuestados de la Lic. en Turismo de la UNaM el 13,6% respondieron como Muy Bueno su formación universitaria respecto a otros profesionales de turismo de la Provincia y con el País, para UGD un 20% y los Guías opinaron solo con un 8,3%. Mientras los Lic. UNaM respondieron con el 59,1 como Buena, los UGD con un 30% y los Guías consideraron su formación con un 41,7%.

## 3. Realización de pasantías o prácticas pre- profesionales

Gráfico N° 2



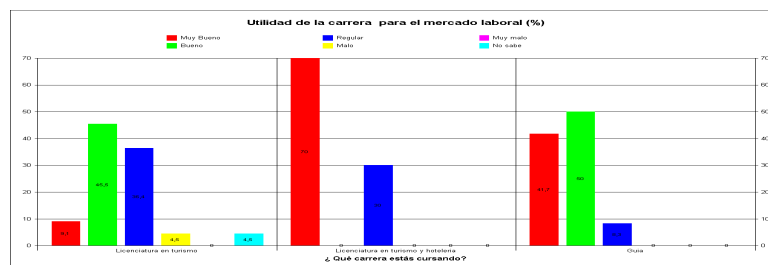
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta alumnos avanzados UNaM - UGD. 2011

Se observa claramente que en general los alumnos avanzados de las carreras de Licenciatura en turismo no realizan prácticas pre-profesionales.

## 4. Utilidad de la carrera para el mercado laboral

Luego se analizó la percepción de la utilidad de la carrera para el mercado laboral en las tres carreras y los resultados fueron los siguientes:

Gráfico N°3

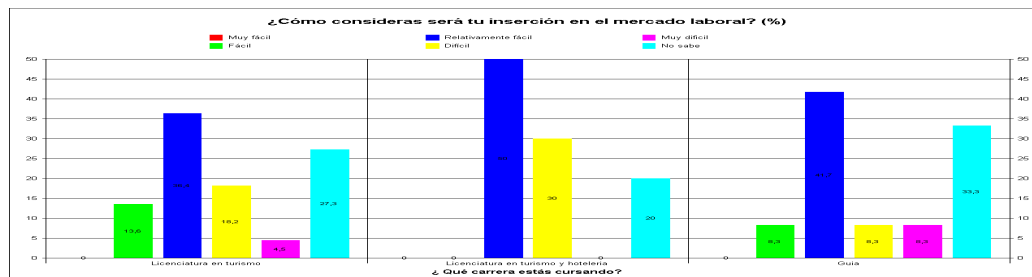


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta alumnos avanzados UNaM - UGD. 2011

Se observa que para los alumnos de la UGD la opinión es más positiva que las demás carreras y la Licenciatura en Turismo de la UNaM es la que tiene la percepción más negativa.

## 5. Inserción laboral

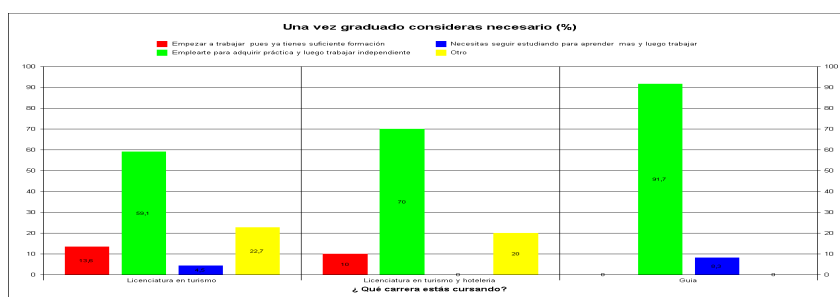
Gráfico N°4



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta alumnos avanzados UNaM - UGD. 2011

Para todas las carreras la inserción es percibida como relativamente fácil, aunque también es elevado el porcentaje de alumnos avanzados que no tienen idea de cómo será su situación de inserción laboral. Un porcentaje relativamente elevado se observa en los alumnos de la Licenciatura de ambas universidades en que será difícil su inserción laboral.

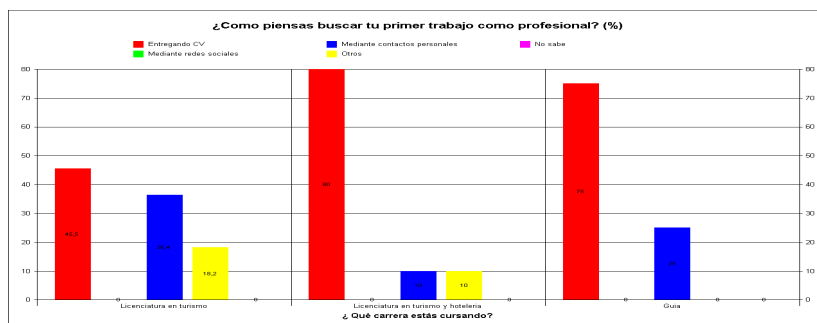
Gráfico N°5



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta alumnos avanzados UNaM - UGD. 2011

De los alumnos de la Licenciatura de la UNaM la mitad 59,1% respondió que una vez graduados consideraban necesario emplearse para adquirir prácticas y luego trabajar en forma independiente, por su parte, los alumnos del UGD respondieron con un 70% y los Guías lo hicieron con un 91,7%. Solamente los alumnos de la Licenciatura de la UNaM reflexionaban acerca de que se sienten con suficiente formación para empezar a trabajar en un 13,6% y los del UGD lo hicieron solo en un 10%. Los que opinaron que tenían que seguir estudiando para aprender más y luego trabajar lo hicieron con un 8,3% los Guías y con un 4,5% los de la Licenciatura de la UNaM. En el rubro Otros se ubican con un 22,7% los alumnos de la Licenciatura de la UNaM, destacando que trabajarán y seguirán estudiando algo más.

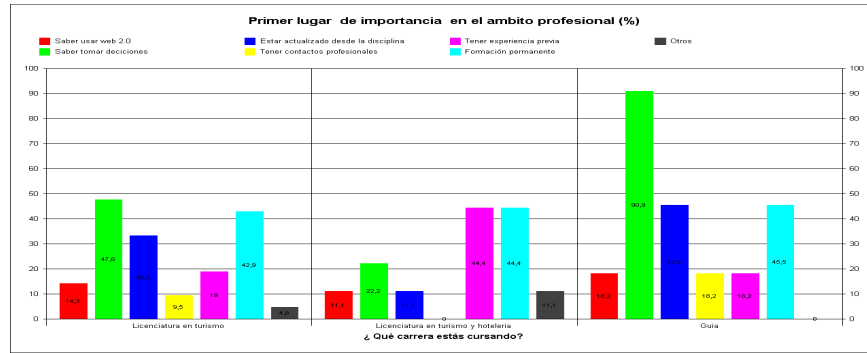
Gráfico N°6



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta alumnos avanzados UNaM - UGD. 2011

Respecto a cómo piensan buscar su primer trabajo como profesional prevalece en ambas carreras la entrega de CV a diferentes instituciones. En segundo lugar se encuentran los que lo harán mediante contactos personales y en tercera instancia otras formas de realizar contactos para su inserción en el mercado laboral.

Gráfico N°7



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta alumnos avanzados UNaM - UGD. 2011

Cuando se le preguntó respecto a que consideraban que estaba en el primer lugar de importancia en el ámbito profesional los Guías y Lic. de la UNaM respondieron que es importante saber tomar decisiones, mientras tanto para los alumnos UGD es importante tener experiencia previa e formación permanente. Los Guías consideran que es importante calificándolo con el mismo porcentaje, el saber usar web 2.0, tener contactos profesionales y tener experiencia previa.

Gráfico N°8



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta alumnos avanzados UNaM - UGD. 2011

Respecto al conocimiento sobre la existencia del Colegio de Profesionales en Turismo en la provincia de Misiones, los alumnos de la Licenciatura de ambos establecimientos respondieron en su totalidad que conocían la existencia, mientras los alumnos de la carrera de Guía el 75 % dijeron tener conocimiento y un 25 % que no tienen conocimiento de su existencia.

Gráfico N° 9

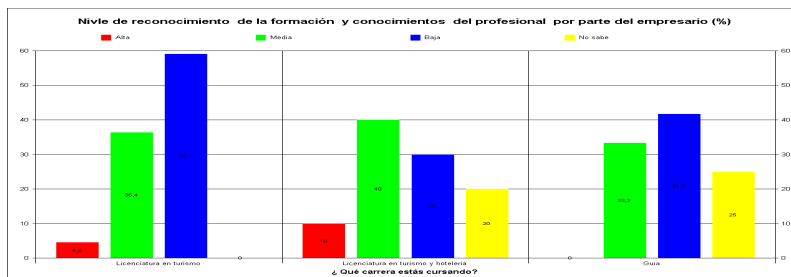


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta alumnos avanzados UNaM - UGD. 2011

Se observa claramente que para todos los alumnos avanzados el Colegio de Profesionales puede contribuir a su inserción profesional, aunque se destaca un alto porcentaje que desconoce esa posibilidad.

## 6. Mercado laboral de Misiones

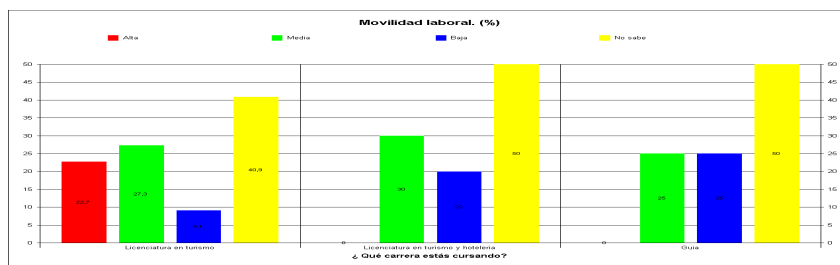
Gráfico N°10



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta alumnos avanzados UNaM - UGD. 2011

Respecto al nivel de reconocimiento de la formación y conocimientos del profesional por parte del empresario misionero el 59,1% de los alumnos de la Lic. de la UNaM opinaron como Bajo, mientras que los UGD con un 30% y finalmente, los Guías opinaron con un 41,7% el bajo reconocimiento del profesional. Opinaron que el nivel de reconocimiento es Medio con un 36,4% de la Lic. de la UNaM, con un 40% los UGD y los Guías con un 33,3%. Debe destacarse finalmente, que los alumnos de la UNaM tienen una mirada más pesimista que los de la UGD en relación a este tema.

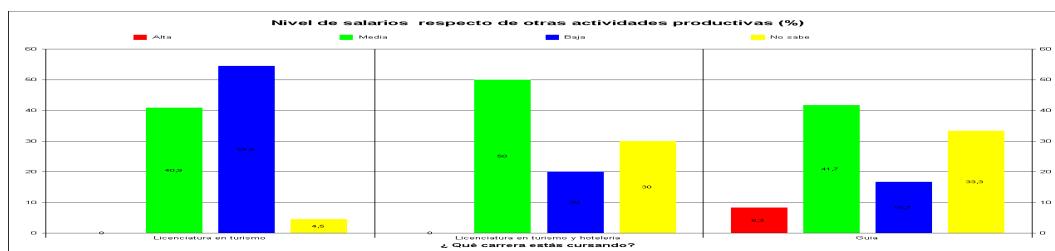
Gráfico N°11



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta alumnos avanzados UNaM - UGD. 2011

Respecto a la movilidad laboral todos los entrevistados - entre un 40% y 50% - respondieron que No saben cómo será su movilidad laboral cuando se inserten en el mercado laboral, en segundo lugar están los que opinan que es Medio, solo los alumnos de la Lic. en Turismo de la UNaM respondieron con un 22,7% como Alta la movilidad. También ocupa un lugar significativo aquellos que respondieron como Baja la movilidad entre un 20% para UGD y 25% para los Guía, mientras tanto los alumnos de la Lic. de la UNaM opinaron solo con un 9,1%.

Gráfico N°12

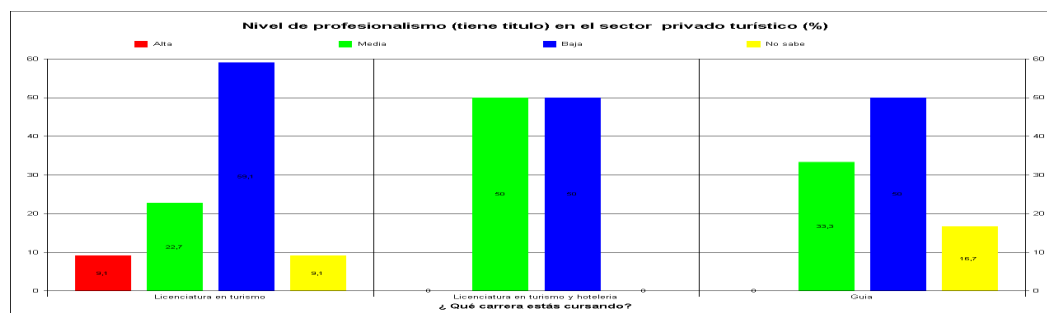


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta alumnos avanzados UNaM - UGD. 2011

El nivel de salarios es percibido como Medio a Bajo, especialmente para los alumnos de la Licenciatura de la UNaM. También debe destacarse un importante porcentaje de alumnos que desconoce el nivel salarial.



Gráfico N°13



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta alumnos avanzados UNaM - UGD. 2011

En relación al nivel de profesionalismo en el sector, los alumnos avanzados consideran que en general es Bajo a Medio, destacándose nuevamente un porcentaje de alumnos que desconocen cuál es la situación del mercado misionero.

### C) LAS CONSULTORAS DE RRHH EN TURISMO EN MISIONES

Las entrevistas fueron realizadas a las consultoras de Misiones con mayor antigüedad y trayectoria. Se tomó una de cada las ciudades más pobladas y con cierta actividad turística. Estas localidades son: Posadas, (ciudad capital) Eldorado (a 100 km de las Cataratas) y Puerto Iguazú (donde se localizan las Cataratas). Todas las consultoras trabajan hace más de 5 años en la provincia. En cuanto a la cantidad de empresas turísticas con las que trabajan, hay una gran diferencia entre las de Posadas y Eldorado, que con la cantidad que trabaja la de Iguazú.

Al consultar sobre el tipo de puestos que se les solicita la consultora de Puerto Iguazú (VR Nexos) dijo lo siguiente: "Puestos operativos, atención al público, mucamas, limpieza, chefs. Supervisores, reservas, mantenimiento. Gerentes operativos, jefe de alimentos y bebidas. Preferentemente profesionales, dependen el perfil. Por su parte la consultora de Posadas (Agein) decía: "Mayormente las empresas del rubro hotelero con el que trabajamos administran y manejan sus procesos de reclutamiento de manera interna. Este no es un dato menor, dado que una vez que agotan todos sus recursos recién en ese momento acuden a la consultora. Respecto a las posiciones solicitadas, mayormente son mandos medios y medios bajos. El personal operativo (camareras, mozos, etc.) generalmente (lo infiero personalmente por datos informales recabados) se reclutan y seleccionan por referidos".

En cuanto a la demanda en cantidad de profesionales en turismo, lo notable, es que si bien la consultora de Puerto Iguazú trabaja con casi prácticamente el doble de empresas relacionadas al rubro, no tiene demanda de profesionales, sino de gente con experiencia e idioma, en cambio Agein comentó que sí, que de cada 30 búsquedas 1 o 2 son de profesionales en el rubro. Asimismo, Epsa de Eldorado, la única búsqueda que tuvo en el año relacionado al turismo, fue para un puesto que requerían un Licenciado. En cuanto a quienes demandan más -si hoteles, o agencias- en los 3 casos la respuesta fue Hoteles, si bien las agencias buscan gente, son más para cubrir puestos administrativos. Al momento de hablar de habilidades y cualidades (competencias) buscadas de un profesional destacaban: VR Nexos decía "Se busca idioma, a medias, manejo de sistemas de hotelería y de agencias". En cambio Agein respondió "Los requerimientos van variando según el tipo de posición a ocupar y según la empresa solicitante. Lo que si queda muy claro como competencia requerida casi excluyente es la actitud de servicio, adecuado manejo de relaciones interpersonales y sobre buena actitud para trabajar". Por su parte Epsa decía "Liderazgo, objetivos de superación, ordenados, correctos, responsables, cumplidor por objetivos, proactivo". Si bien estas son las habilidades que se buscan, VR Nexos, que es la consultora con mayor cantidad de profesionales en turismo en contacto, dijo que encuentra que "Los recibidos de los últimos 5 años, les falta más inglés, no son flexibles para la demanda de la hotelería, son muy analíticos, les faltan pasantías y prácticas profesionales". En cuanto a los criterios de evaluación de los profesionales para evaluarlos, destacan dos puntos totalmente diferentes, mientras que VR Nexos analiza los intereses de la carrera dentro de la hotelería, la remuneración pretendida, idiomas, inglés, actitudinal, flexibilidad, multitareas y en los guías, manejo de grupos, operativos, proactivos, Agein comentó que desde su punto de vista este ítem es dinámico a cada requerimiento de cada empresa. Aquí se pueden encontrar factores similares entre empresas (filosofía, cultura, perfil). En otro punto que disiente estas dos consultoras (VR Nexos y Agein) es que desde el punto de vista de la de Posadas es "que no percibo alta rotación, aunque si bien son pocas las que acuden a nosotros, creo que la mayor rotación se produce

en la parte operativa más que en mandos medios y dirección”, sin embargo la de Puerto Iguazú decía que “Si, hay mucha rotación, en reservas y recepción. Las personas buscan cambiar. Se hacen contrataciones eventuales”.

Además, disienten totalmente en la valoración del profesional en turismo, mientras que VR Nexos, dice que no se valora para nada, que siempre se prioriza idiomas, Agein comentaba que sí, que de hecho según un dato estadístico del IERAL, en el sector turístico el año pasado casi un 40% de las empresas no lograron cubrir vacantes con profesionales del sector turístico. Ambos opinan que las perspectivas del mercado laboral en el ámbito turístico, son muy buenas, es un sector en expansión. Si bien se requerirán mayores profesionales, también será mucho más competitivo, demandando para puestos de mandos medios y operativos mayores requisitos, tales como mucamas con idiomas.

#### D) ENCUESTAS REALIZADAS A GRADUADOS DE LA CARRERA DE GUÍA Y LICENCIATURA EN TURISMO

##### 1. Licenciados en Turismo.

Se presentan a continuación datos parciales de los Egresados Licenciados en Turismo de la UNaM y UGD en Misiones y su inserción laboral. Los mismos fueron recabados a través de encuestas realizadas en la Ciudad de Posadas y en la Región Jesuítico - Guaraní de la Provincia.

**Tabla N° 11: Evaluación en la formación Universitaria respecto a otros Licenciados en la Provincia y el País: UNaM (en %).**

Item	Frecuencia	%
Muy Bueno	4	28,57
Bueno	10	71,43
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Egresados carrera de Lic. UNaM - UGD. 2011

En lo que respecta a cómo evalúan su formación universitaria, puede evidenciarse que es percibida como Muy Buena con un 28,57% y como Buena con un 71,43% respecto a otros Licenciados en Turismo de la Provincia y con el País.

**Tabla N° 12: Universidad en la que se graduó (en %).**

Item	Frecuencia	%
UNaM	13	92,86
Otra Universidad	1	1,14
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Egresados carrera de Lic. UNaM - UGD. 2011

Se observa que de los encuestados el 92,86% se graduó en la Universidad Nacional de Misiones y solamente el 1,14 viene de otra unidad académica.

También es de destacar que el total de encuestados trabaja en turismo o es dueño de algún emprendimiento o empresa.

**Tabla N° 13: Medio por el cual buscó trabajo (en %).**

Item	Frecuencia	%
Entrega de CV	2	15,38
A través de pasantías	3	23,08
A través de prácticas pre - profesionales	1	7,69
Contactos personales	2	15,38
Recomendaciones	3	23,08
Otros	2	15,38
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Egresados carrera de Lic. UNaM - UGD. 2011

Respecto a cuál fue el medio por el cual optó a la hora de buscar su primer trabajo, el 22,03% lo hizo mediante pasantías, con igual porcentaje por recomendaciones y un 15,38% mediante la entrega de CV y por contactos personales con el mismo porcentaje, también opinaron con un 15,38% por otros medios.

**Tabla N° 14: Tipo de trabajo (en %).**

Item	Frecuencia	%
Período de prueba	2	15,38
Contrato efectivo con relación de dependencia	7	53,85
Contrato sin relación de dependencia	1	7,69
Planta permanente	2	15,38
Otros	1	7,69
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Egresados carrera de Lic. UNaM - UGD. 2011

Respecto al tipo de contrato realizado, más de la mitad respondió que fue por contrato efectivo con relación de dependencia, mientras que el 15,38% fue por período de prueba y con el mismo porcentaje paso a planta permanente.

**Tabla N° 15: La Universidad ayudo en la búsqueda de su primer trabajo (en %).**

Item	Frecuencia	%
Si	5	38,46
No	8	61,54
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Egresados carrera de Lic. UNaM - UGD. 2011

Respondieron en un 61,54% que no y el 38,46% respecto afirmativamente acerca de si la universidad tuvo alguna injerencia en la búsqueda de su primer trabajo en Turismo.

**Tabla N° 16: Inserción laboral (en %).**

Item	Frecuencia	%
Muy Fácil	1	7,69
Fácil	7	53,85
Relativamente Fácil	4	30,77
Difícil	1	7,69
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Egresados carrera de Lic. UNaM - UGD. 2011

Se observa que para los graduados la inserción laboral es fácil (53,85%), mientras para un 30,77% es relativamente fácil, su inserción laboral.

Al consultar acerca de la movilidad laboral, el 68% considera que no hay mucha movilidad laboral.

**Tabla N° 17: Cómo trabaja actualmente (en %).**

Item	Frecuencia	%
Dueño o socio de empresas turísticas	2	15,38
Ministerio de Turismo Provincial	5	38,46
Municipalidad Local	1	7,69
Universidad o Terciario	5	38,46
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Egresados carrera de Lic. UNaM - UGD. 2011

Cuando se les consultó sobre cómo y dónde trabajan actualmente, el 38,46% lo hace como docente en la Universidad o Instituto Terciario, con el mismo porcentaje son los que trabajan en el Ministerio de Turismo de la Provincia, y solo un 15,38% es dueño o socio gerente de una empresa turística.

**Tabla N° 18: Requisitos para trabajar en Turismo (en %).**

Item	Frecuencia	%
Idioma	2	15,38
Formación en planificación	2	15,38
Resolución de problemas	6	46,15
Experiencia previo en el rubro o sector	2	15,38
Otros	1	7,69
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Egresados carrera de Lic. UNaM - UGD. 2011

Se observa que un 46,15% opina que el requisito principal es el de la resolución de problemas, mientras que el 15,38% considera como importante el idioma, otro porcentaje igual considera que es la formación en planificación y el mismo porcentaje en tener experiencia previa en el sector son los principales requisitos solicitados para trabajar en Turismo.

**Tabla N° 19: Salario mensual (en %).**

Item	Frecuencia	%
Menos de \$2.500	1	7,69
De \$2.501 a \$3.500	3	23,08
De \$3.501 a \$8.000	7	53,85
Más de \$8.001	2	15,38
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Egresados carrera de Lic. UNaM - UGD. 2011

Se observa que más de la mitad de los encuestados perciben un salario mensual que oscila entre \$3.500 y \$8.000, un 23,08% cobran entre \$2.500 y \$3.500 y solo un 15,38% percibe más de \$8.000.

**Tabla N° 20: Valoración por ser Profesional en Turismo (en %).**

Item	Frecuencia	%
Si	11	84,62
No	2	15,38
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Egresados carrera de Lic. UNaM - UGD. 2011

Al indagar si se sienten valorados por ser profesional en Turismo el 84,62% considera que sí y solo el 15,38% considera que todavía no se valora al profesional graduado en Turismo.

**Tabla N° 21: ¿Escucho hablar de la formación por competencias?**

Item	Frecuencia	%
Si	9	69,23
No	4	30,77
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Se entiende por formación por competencias a las "complejas capacidades integradas, en diversos grados que la educación deben formar en los individuos para que puedan desempeñarse como sujetos responsables, en diferentes situaciones y contextos de la vida social y personal, sabiendo ver, hacer, actuar y disfrutar convenientemente, evaluando alternativas, eligiendo estrategias adecuadas y haciéndose cargo de las

decisiones tomadas. Incluye nociones de concepción del modo de producción y transmisión del conocimiento, la relación educación - sociedad, la misión y valores del sistema educativo, de las prácticas de la enseñanza, y de las actividades de desempeño de lo estudiantes. .. Las competencias pueden ser genéricas (como profesional, la capacidad de aprender, tomar decisiones, diseñar proyectos, relaciones interpersonales) y específicas (según cada disciplina). Las competencias no son innatas, ni predeterminadas, sino adquiridas" (Deusto-Groningen. Proyecto Tuning; 2007: 36)

En base a la tabla, se observa claramente que los Licenciados consideran tener cierto conocimiento sobre la formación por competencias. Quienes sostienen haber recibido formación por competencias, en su mayor porcentaje (57%) sostiene que el adquirido es su capacidad de adaptación a los cambios y el trabajo en equipo interdisciplinario (37%). Es decir, ponen en evidencia competencias genéricas por no específicas de la carrera.

En relación a los emprendedores, los Licenciados que han creado su propia empresa, consideran esencial para ser emprendedor en turismo en primer lugar tener amplio conocimiento práctico del mercado turístico y en segundo lugar, saber tomar decisiones y tener aversión al riesgo.

## 2. Resultados de las Encuestas a Graduados de la Carrera de Guía en Turismo

A continuación se presentan datos parciales de los Egresados Guías en Turismo de la UNaM de la provincia de Misiones y su inserción laboral, que fueron recabados a través de encuestas realizadas en Posadas y los Predios Jesuítico guaraníes.

**Tabla N° 22: Evaluación en la formación Universitaria respecto a otros Guías Profesionales UNaM (en %).**

Item	Frecuencia	%
Muy Bueno	7	46,67
Bueno	7	46,67
No Sabe	1	6,67
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Egresados carrera de Guía de Turismo. UNaM. 2011

De los encuestados en relación a cómo evalúan su formación universitaria, la misma es percibida como Muy Buena con un 46,67% y con el mismo porcentaje opinan como Buena respecto a otros Guías de Turismo de la Provincia y con el País.

Es de destacar que los encuestados son todos graduados de la Universidad Nacional de Misiones.

**Tabla N° 23: Medio por el cual buscó trabajo (en %).**

Item	Frecuencia	%
Entrega de CV	8	53,33
Bolsa de trabajo del Colegio de Profesionales	3	20,00
Contactos personales	2	13,33
Otros	2	13,33
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Egresados carrera de Guía de Turismo. UNaM. 2011

Respecto a cuál fue el medio por el cual optó a la hora de buscar su primer trabajo, más de la mitad respondió que fue mediante entrega de CV, un 20% a través de la bolsa de trabajo del Colegio de Profesionales en Turismo de Misiones.

**Tabla N° 24: Tipo de contrato de trabajo (en %).**

Item	Frecuencia	%
Período de prueba	1	6,67
Contrato por temporada	2	13,33

Contrato efectivo con relación de dependencia	4	26,67
Contrato sin relación de dependencia	5	33,33
Sin contrato	2	13,33
Otros	1	6,67
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Egresados carrera de Guía de Turismo. UNaM. 2011

Respecto a cuál fue el tipo de contrato realizado el 33,33% fue por contrato sin relación de dependencia, el 26,67% respondió que fue por contrato efectivo con relación de dependencia, mientras que el 13,33% fue por período de prueba y con el mismo porcentaje fue sin contrato.

**Tabla N° 25: Inserción laboral (en %).**

Item	Frecuencia	%
Muy Fácil	4	26,67
Fácil	5	33,33
Relativamente Fácil	4	26,67
Muy difícil	2	13,33
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Egresados carrera de Guía de Turismo. UNaM. 2011

Se observa que para los graduados la inserción laboral es fácil en un 33,33%, mientras que para un 26,67% es muy fácil y con igual porcentaje es relativamente fácil, su inserción laboral en turismo.

Al consultar acerca de la movilidad laboral, el 93,33% considera que no hay mucha movilidad laboral.

**Tabla N° 26: Cómo trabaja actualmente (en %).**

Item	Frecuencia	%
Guía de Sitio	5	33,33
Guía Free Lance	3	20,00
Informante	1	6,67
Otro	6	40,00
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Egresados carrera de Guía de Turismo. UNaM. 2011

Cuando se les consultó sobre cómo y dónde trabajan actualmente el 40% lo hace en otro lugar (hoteles, lodge, docente, etc.), mientras que un 33,33% lo hace como Guía de sitio, y el 20% como Guía free lance.

**Tabla N° 27: Requisitos para trabajar en Turismo (en %).**

Item	Frecuencia	%
Idioma	5	33,33
Formación en flora y fauna	1	6,67
Examen de ingreso	3	20,00
Estar actualizado desde la disciplina	1	6,67
Saber tomar decisiones o resolver problemas	2	13,33
Pasantía previa en el sitio	1	6,67
Prioridad de la Universidad donde se graduó	1	6,67
Otros	1	6,67
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Egresados carrera de de Guía de Turismo. UNaM 2011

Se observa que un 33,33% opina que el requisito principal es tener conocimiento en idioma, un 20% considera al examen de ingreso especialmente para los que aspiran trabajar en el Parque Nacional Iguazú, el 13,33% considera necesario saber tomar decisiones como requisitos principales solicitados para trabajar en Turismo.

**Tabla N° 28: Salario mensual (en %).**

Item	Frecuencia	%
Menos de \$2.500	3	20,00
De \$2.501 a \$3.000	1	6,67
Entre \$3.001 y \$3.500	2	13,33
De \$3.501 y \$4.000	3	20,00
Más de \$4.001	6	40,00
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Egresados carrera de Guía de Turismo. UNaM. 2011

Se observa que el 40% de los encuestados perciben un salario mensual de más de \$4.000, el 20% oscila entre \$3.501 y \$4.000, con ese mismo porcentaje perciben menos de \$2.500.

**Tabla N° 29: Valoración por ser Profesional en Turismo (en %).**

Item	Frecuencia	%
Si	10	66,67
No	5	33,33
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Egresados carrera de Guía de Turismo UNaM - 2011

Respecto a que si se sienten valorados por ser profesional en Turismo el 66,67% considera que si y un 33,33% considera que todavía no es valorado el profesional graduado en Turismo.

#### E- ENTREVISTA A DIRECTORES DE CARRERAS DE TURISMO DE LA UNaM Y DE LA UGD

En una entrevista realizada al Lic. Jorge Posdeley, director de la carrera de Licenciatura en Turismo y Hotelería de la UGD sostiene que se tienen datos informales sobre la inserción laboral de los graduados, destacando que es *muy alta*. Afirma que *"Ello se debe hay que hay mercado para trabajar (hoteles, parques, agencias de turismo, entre otras), y que algunos se animan a emprender su propio trabajo/negocio y otros aprovechan la oportunidad (nicho de mercado no explotado)...Es muy buena la inserción laboral de los profesionales, pero no existe un reconocimiento económico a la actividad desarrollada. Consiguen empleo rápido pero buena paga es difícil de conseguir."*

Por otra parte, en una entrevista realizada a la Mgter. Julieta Andueza directora de la carrera de Licenciatura y Guía de Turismo en la UNaM; la profesional destaca que los Licenciados consiguen trabajo pero de manera más difícil que los Guías (que lo hacen generalmente en el Parque Nacional Iguazú o en ruinas trabajando muchos en forma free lance) y que los Licenciados suelen trabajar en hoteles en tareas de recepción aunque no acceden fácilmente a un puesto jerárquico. Destaca que hay un solo Licenciado graduado en la UNaM que alcanzó el cargo de gerente de hotel, aunque hay varios Licenciados que alcanzaron cargos importantes en organismos públicos (Subsecretarios en el Ministerio de Turismo y Direcciones de turismo municipal como Posadas, Capióvi, Oberá y Apóstoles).

**F- ENCUESTAS A EMPRESARIOS TURÍSTICOS**

La siguiente encuesta fue desarrollada tanto para gerentes de hoteles y responsables de agencias de la ciudad de Puerto Iguazú, para poder observar realmente cuántos Licenciados y Guías son contratados.

Hasta el momento no se han podido encuestar en muchos establecimientos, porque requiere ir personalmente al lugar, lo cual lleva más tiempo. Por lo que en este informe se presentan datos generales y tentativos de lo que se recolectó hasta el momento.

Se encuestaron gerentes de hoteles de categoría entre 5 y 3 estrellas. Los de menor categoría o hostels, antes de empezar la encuesta nos anticipaban que no tenían Licenciados o Guías trabajando, algunos no tenían gente con estudios en turismo y en menor medida tenían Técnicos en Turismo y Hotelería. En cuanto a los cargos que ocupan (Licenciados, Guías y Técnicos) en los establecimientos hoteleros, un 80% respondió que ocupan puestos en recepción y reservas.

En cuanto a la antigüedad del personal, se relaciona con la pregunta de la movilidad laboral. Todos manifestaron que hay mucha rotación de personal. No tienen mucha antigüedad, en la mayoría de los casos, acumulan experiencia en un lugar y en cuanto pueden cambian de establecimiento.

El ascenso laboral es posible en un 60% de los hoteles según lo que manifestaron los encargados de éstos. Existen departamento de reservas, marketing, recursos humanos, compras, eventos, lo que hace posible ir rotando y ascendiendo dentro del mismo.

El 30% de las autoridades máximas, son Lic. en Administración, un 40% Contadores, y el 30% restante son de otras profesiones. Todos saben hablar inglés, en un nivel medio, en promedio.

La preparación de los egresados profesionales en Turismo, el 50% considera, que si salen preparados para comenzar a trabajar, no en los puestos de mayor jerarquía, pero si es posible en recepción.

El idioma lo consideran fundamental para contratarlos, en especial inglés y portugués. En lo posible que tengan estudios en turismo. Hay casos aislados de profesores o intérpretes de inglés que son contratados, priorizando así el idioma, aunque no tengan estudios de turismo.

Como principales falencias en la preparación, manifestaron la falta de conocimientos en el área contable-administrativa e idiomas. En su totalidad afirmaron que tienen un nivel de inglés básico, pero no es suficiente para el turismo que maneja Puerto Iguazú.

El 80% estuvieron de acuerdo con que las pasantías son muy importantes realizarlas antes de graduarse. Influyen al momento de contratarlos, no es lo fundamental que se tiene en cuenta, pero es favorable para quienes las tienen.

Teniendo en cuenta que los Licenciados trabajaran en empresas, grandes, o medianas, generalmente, es fundamental que tengan conocimientos básicos de su administración, eso opinó el 30% de los encuestados, el resto, un 70% dijo que tendrían que enfatizar los conocimientos en idiomas.

Finalmente, los gerentes de los establecimientos encuestados, manifestaron que no mandan a capacitar a sus empleados.

**G- Índice de Demanda Laboral en Turismo de Misiones (enero 2011 – diciembre 2011)**

La primera etapa del Índice consiste en recabar los datos de anuncios publicitarios de oferta laboral de empleos en turismo en el diario de mayor circulación provincial. En este caso se trata del diario "El territorio" en su edición dominical. A partir de allí, se debe identificar el tipo de pedido que se realiza y si se repite la búsqueda la semana siguiente. Una vez que se tenga una serie de datos se establece el periodo de base que en este caso será el mes de marzo de 2011 para empezar a usar el índice propiamente dicho, que se aplicará para el periodo del año 2012. Debido a que nunca se aplicó este índice, para el año 2011 solamente se hace un análisis descriptivo de las solicitudes durante el año.



**Tabla N°30. Anuncios de solicitud de empleados en 2011(meses enero a marzo)**

Día domingo	Para Agencias (cantidad absoluta y porcentaje)	Para servicio de Restauración (cantidad absoluta y porcentaje)	Para servicio de Alojamiento (cantidad absoluta y porcentaje)	Para otros Servicios vinculados al turismo (cantidad absoluta)	Total (cantidad absoluta)	Promedio mensual
02/01/11	0	0	0	0	0	
09/01/11	0	1(jefe salón IGR) 1 salón (PSS) 1 cocinero (PSS) 1 Parrillero (Eldorado) <b>(100%)</b>	0	0	4	
16/01/11	0	0	0	0	0	2,2
23/01/11	0	1 encargado (IGR) 1 cocina (IGR) 1 Salón (IGR) <b>(42%)</b>	1 gerente turismo (IGR) 1 empleado (IGR) 1 gerente turismo (PSS) 1 empleado (PSS) <b>(58%)</b>		7	
30/01/11	0	0	0	0	0	
<b>Total mes</b>					<b>12</b>	<b>12</b>
06/02/11	0	0	0	0	0	
13/02/11	0	1 responsable depósito (IGR) <b>( 100%)</b>	0	0	1	
20/02/11	0	0	1 jefe ventas dto comercial (IGR) <b>(50%)</b>	1 profesor turismo (Pss) (UNaM) <b>(50%)</b>	2	1,25
27/02/11	0	1(jefe salón (IGR) <b>(50%)</b>	1 jefe ventas dto comercial (IGR) (idem anterior) <b>(50%)</b>	0	2	
<b>Total mes</b>					<b>5</b>	<b>5</b>
06/03/11	0	0	1 jefe ventas dto comercial (IGR) (idem anterior) <b>(100%)</b>	0	1	
13/03/11	0	1 Jefes de área (Pss) <b>(20%)</b>	4 Jefes de área (Pss) <b>(80%)</b>	0	5	2,5
20/03/11	0	0	1 recepcionista (Pss) <b>(100%)</b>	0	1	
27/03/11	0	1 mozo (Pss) 1 ayudante de cocina (Pss) <b>(67%)</b>	1 recepcionista (Pss) <b>(33%)</b>	0	3	
<b>Total mes</b>					<b>10</b>	<b>10</b>

**Tabla N°31. Anuncios de solicitud de empleados en 2011(meses abril a julio)**

Día domingo	Para Agencias (cantidad absoluta y porcentaje)	Para servicio de Restauración (cantidad absoluta y porcentaje)	Para servicio de Alojamiento (cantidad absoluta y porcentaje)	Para otros Servicios vinculados al turismo (cantidad absoluta)	Total (cantidad absoluta)	Promedio mensual
03/04/11	0	1 mozo (Pss) 1 ayudante de cocina (Pss) (Idem anterior) <b>(25%)</b>	1 recepcionista (Pss) (Idem anterior) 1 Recpcionista (IGR) 2 Mucama (IGR) 2 Mozos (IGR) <b>(75%)</b>	0	<b>8</b>	
10/04/11	0	0	1 mozo (Pss) 2 camareras (Pss) <b>(100%)</b>	0	<b>3</b>	<b>3,2</b>
14/04/11	0	0	0	0	0	
24/04/11	0	1 jefe de salon (IGR) 1 jefe e cocina (IGR) <b>(50%)</b>	1 Encargado de deposito masculino (IGR) 1 jefe de bares (IGR) <b>(50%)</b>	0	<b>4</b>	
30/04/11	0	0	0	1 asistente de marketing para casino(IGR) <b>(100%)</b>	<b>1</b>	
<b>Total mes</b>					<b>16</b>	<b>16</b>
08/05/11	0	0	0	1 guia parque temático(IGR) <b>(100%)</b>	<b>1</b>	
15/05/11	0	1 chef (PSS) <b>(50%)</b>	0	1 guia parque temático(IGR) idem anterior <b>(50%)</b>	<b>2</b>	<b>1,0</b>
22/05/11	0	0	0	1 guia parque temático(IGR) idem anterior <b>(100%)</b>	<b>1</b>	
29/05/11	0	0	0	0	0	
<b>Total mes</b>					<b>4</b>	<b>4</b>
05/06/11	0	0	0	0	0	
12/06/11	0	0	0	0	0	
19/06/11	0	2 ayudantes de cocina (Pss) mujeres <b>(100%)</b>	0	0	<b>2</b>	<b>0,75</b>
26/06/11	0	0	0	0	0	
<b>Total mes</b>					<b>2</b>	<b>2</b>
03/07/11	0	0	1 pastelero panadero (Pss) <b>(100%)</b>	0	<b>1</b>	
10/07/11	0	0	0	0	0	
17/07/11	0	0	0	0	0	
24/07/11	0	0	1 camarero (Pss) 1 bachero (Pss) <b>(100%)</b>	0	<b>2</b>	<b>0,40</b>
31/07/11	0	0	0	0	0	
<b>Total mes</b>					<b>3</b>	<b>3</b>

**Tabla N°32: Anuncios de solicitud de empleados en 2011(meses agosto a diciembre)**

Día domingo	Para Agencias (cantidad absoluta y porcentaje)	Para servicio de Restauración (cantidad absoluta y porcentaje)	Para servicio de Alojamiento (cantidad absoluta y porcentaje)	Para otros Servicios vinculados al turismo (cantidad absoluta)	Total (cantidad absoluta)	Promedio mensual
07/08/11	0	0	1cocinero (IGR) 1 ayudante de cocina (IGR) 1 bachero (IGR) 2mozos (IGR) 1 recepcionista (IGR) <b>(100%)</b>	0	6	
14/08/11	1 lic en turismo idoneo (PSS) <b>(100%)</b>	0	0	0	1	
21/08/11	0	0	1 Peón general (masculino) (PSS) <b>(100%)</b>	0	1	4,25
28/08/11	0	1cocinero (IGR) 2 ayudantes (IGR) 2 camareros (IGR) 2 barmans (IGR) 2 cajeros (IGR) <b>(100%)</b>	0	0	9	
<b>Total mes</b>					<b>17</b>	<b>17</b>
041/09/11	0		1 Supervision de AA yBB (Pss) 1 Supervisor de restaurante (Pss) <b>(100%)</b>	0	2	
11/09/11	0	0	0	0	0	1
18/09/11	0	0	0	2 choferes larga distancia (Pss) <b>(100%)</b>	2	
25/09/11	0	0	0	0	0	
<b>Total mes</b>					<b>4</b>	<b>4</b>
02/10/11	0	2 mozos (IGR) 1 cocineros (IGR) 2 ayudante se cocina (IGR) 1barman(IGR) <b>(100%)</b>	0	0	6	
09/10/11	0	0	1 gobernanta(Pss)(femenino) <b>(100%)</b>	0	1	
16/10/11	0	1panadero (Pss) 1 pizzero (PSS) <b>(100%)</b>	0	0	2	15,8
23/10/11	0	0	0	0	0	
30/10/11	0	1 jefe de cocina (IGR) 1 auxiliar de cocina (IGR) 1 pizzero (IGR) 1 auxiliar pizzero (IGR) 2 bacheros (IGR) 2 mozos(IGR)  1panadero (Pss) 1 pizzero (PSS) idem anterior <b>(14%)</b>	0	60 conductores ómnibus larga distancia (Pss) <b>(86%)</b>	70	
<b>Total mes</b>					<b>79</b>	<b>79</b>
06/11/11	0	0	1 encargada de hotel(Pss) Femenino <b>(100%)</b>	0	1	
13/11/11	0	0	1 encargada de hotel(Pss) Femenino <b>(100%)</b>	0	1	
20/11/11	0	2 personal de cocina(Pss) <b>(100%)</b>	0	0	2	2,5
27/11/11	0	1 chef (Pss) 2 mozos (Pss) 1 maitre(Pss) <b>(67%)</b>	0	1 capitán (PSS) 1 marinero(PSS) <b>33%)</b>	6	
<b>Total mes</b>					<b>10</b>	<b>10</b>
04/12/11	0	0	0	0	0	
11/12/11	0	1 chef (Oberá) 2 cocineros (Oberá) 2mozos(Oberá) <b>(100%)</b>	0	0	5	4
18/12/11	0	1 chef (Oberá) 2 cocineros (Oberá) 2 mozos(Oberá) <b>(71%)</b>	0	2 choferes parque temático (IGR) <b>(29%)</b>	7	
<b>Total mes</b>					<b>12</b>	<b>12</b>
<b>Total anual</b>	<b>1</b>	<b>58</b>	<b>31</b>	<b>69</b>	<b>158</b>	<b>13/mes</b>

Fuente: Elaboración propia en base a diario El territorio enero-diciembre 2011

Se observa claramente que el rubro más solicitado es el gastronómico y con empleos de baja calificación y remuneración, seguido por el de alojamientos. Debe resaltarse que en todo el año se ha solicitado un solo puesto para agencia de viajes. También debe destacarse que en general la búsqueda se hace para emprendimientos que abren al público y no para recambio de personal.

**Tabla N°33: Solicitud de empleados en turismo en Misiones según mes del año 2011**

Mes	Cantidad	Porcentaje
Enero 2011	12	7,6
Febrero 2011	5	3,1
Marzo 2011	10	6,3
Abril 2011	16	10
Mayo 2011	4	2,5
Junio 2011	2	1,2
Julio 2011	3	1,9
Agosto 2011	17	10,7
Septiembre 2011	4	2,5
Octubre 2011	79(9)	50 (5,6)
Noviembre 2011	10	6,3
Diciembre 2011	12	7,6
<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia en base a diario El territorio enero-diciembre 2011

Se observa que los meses de más solicitud son los de octubre, agosto, enero y diciembre, es decir antes del inicio de cada temporada.

Si se hace el análisis por localidades se observan lo siguientes resultados:

**Tabla N°34: Solicitud de empleados en turismo en Misiones en 2011 según localidad**

Localidad	Cantidad	Porcentaje
Posadas:	100	63,3%
Puerto Iguazú:	50	31,6%
Otras localidades	8	5,1%
<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia en base a diario El territorio enero-diciembre 2011

Se observa que en general la solicitud se hace para las localidades de Posadas y Puerto Iguazú.

#### A MODO DE CONCLUSIÓN DE ESTE INFORME DE AVANCE

Los resultados obtenidos en esta primera etapa de la investigación reflejan la existencia de falencias en la formación de profesionales en turismo en las unidades académicas analizadas para la inserción del profesional en el exigente mercado laboral del turismo basado en competencias.

Esto trae a la reflexión de la utilidad y necesaria adecuación de la carrera para el mercado laboral, que es considerada bastante positiva por parte de los alumnos de UGD, no así los alumnos de la UNaM. Esta problemática tienen relación con la adecuación de contenidos y con las prácticas pre – profesionales que no son consideradas importantes para adquirir conocimientos y habilidades para luego insertarse de manera competitiva como profesional en algún nicho del mercado turístico.

Respecto a la inserción laboral algunos la perciben relativamente fácil, mientras que otros no tienen idea como se presenta la situación. Las mayores dificultades respecto a este horizonte laboral la tienen los Licenciados de ambas instituciones y al uso de los medios tradicionales de

búsqueda laboral. Los alumnos avanzados consideran que en el mercado laboral de Misiones el reconocimiento del profesional en turismo por parte de los empresarios, así como el nivel de los salarios es percibido como Medio a Bajo.

En base a las entrevistas realizadas a consultoras se destacan dos realidades diferentes dentro de la provincia. El principal punto turístico - Puerto Iguazú- si bien tiene gran demanda de puestos en el rubro, no necesitan precisamente gente especializada, buscan soluciones rápidas, a corto plazo, les es suficiente alguien que sepa inglés, ya que muchos puestos de hecho se cubren con profesores de inglés. En cambio en Posadas, se valora un poco más al profesional en turismo.

Según datos del Colegio de Profesionales en Turismo de Misiones, hay interesantes posibilidades de inserción laboral. Como detalle debe considerarse que de los matriculados en el Colegio todos tienen trabajo, aunque algunos no lo hagan en relación directa con el turismo y otros tienen varios empleos simultáneamente.

Se aprecia que los alumnos avanzados tienen una imagen regular a buena de su situación laboral futura y en términos generales consideran que no han sido adecuadamente formados para insertarse laboralmente y consideran que el mercado laboral provincial no valora los recursos formados en la Universidad y las consultoras lo ratifican.

Si bien las percepciones de alumnos avanzados son bastantes pesimistas, y se observa en la realidad muchos profesionales que tienen más de un empleo, hay buenas perspectivas para los graduados en turismo, ya sea porque se ha declarado Maravilla Natural a las Cataratas del Iguazú, uno de los atractivos de la provincia como por el hecho de que las personas en general viajan cada vez más. En Argentina se establecen los feriados puente que permiten hacer mini vacaciones los fines de semana largos, lo cual es positivo, ya que la provincia de Misiones se encuentra a poca distancia de las principales ciudades del país donde se concentra la demanda turística.

Respecto a los Egresados Licenciados se observa que consideran que su formación universitaria es buena, siendo para los Guías muy buena. Para los primeros las pasantías y las recomendaciones constituyen el principal medio de búsqueda de trabajo, para los Guías la presentación de CV y la bolsa de trabajo como los más importantes para buscar trabajo. En lo que hace a la modalidad de contratación, los Licenciados son contratados en forma efectiva y permanente, no así para los Guías; siendo para ambos egresados fácil la inserción laboral.

Acerca de los requisitos para trabajar en Turismo los Licenciados hicieron notar la importancia en la resolución de problemas en primer término, mientras los Guía consideran fundamental el manejo de algún idioma para su mejor y pronta inserción laboral. Respecto a los salarios los Licenciados opinan que están bien remunerados, sin embargo los Guías consideran como muy buena su remuneración especialmente los que trabajan como docentes en el nivel universitario. En general ambos profesionales se sienten valorados por ser profesional graduado en Turismo.

Finalmente, en base al análisis de diarios se observa que se solicitan empleos vinculados a puestos de menor calificación y remuneración, especialmente en las localidades de Posadas y Puerto Iguazú en los rubros gastronómicos y en menor medida en alojamientos turísticos.

## BIBLIOGRAFÍA Y OTRAS FUENTES

- BAUMAN**, Zygmund (1998): La Globalización: Consecuencias Humanas. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- BECK**, Ulrich (2008): Que es la globalización. Paidós Buenos Aires.
- BIGNE**, Enrique (2000): Marketing de destinos turísticos. Esic. ISBN: 84-7356-262-3.
- CAPECE**, Gustavo (2007): Turismo, la esencia del negocio. Cengage Learning. Buenos Aires
- DE LA GARZA**, Enrique, e.a. (1998): Ciencia económica. Siglo Veintiuno editores. México.
- DEUSTO-GRONINGEN**: (2007): Proyecto Tuning América Latina. Bilbao.
- DIECKOW**, Liliana (2010): La problemática económica del turismo. Un abordaje teórico, aplicado y práctico. Editorial Universitaria. Posadas.
- FERRUCCI**, Ricardo (1997): Instrumental para el estudio de la economía Argentina. Macchi, Buenos Aires
- FIGUEROLA**, Manuel (1990): Teoría económica del turismo. Alianza Universidad Textos. Madrid.
- GANDUR**, Antonio (1999): Microeconomía al alcance de todos. Macchi, Buenos Aires
- GRISOLÍA**, J. (2004). Guía de Estudio Laboral, Editorial Estudio.
- MATHIESON**, A.; WALL, G. (1982): Tourism economic, physical and social impacts. Longman, Harlow.
- MEYER KRUMHOLZ**, Daniel (2004): Economía turística en América Latina y el Caribe. Universidad Externado de Colombia. Colombia.
- MOCHON MORCILLO**, Francisco (2004): Economía y Turismo. Mc Graw Hill. Buenos Aires
- MOLINA**, Sergio (1991): Conceptualización del turismo. Lumisa. México.

- NEFFA**, Julio, e. a. (2000): Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y definiciones. Asociación Trabajo y Sociedad. Argentina.
- PARKIN**, Michael (1995): Microeconomía. Addison Wesley- Iberoamericana, Delaware.
- PEREZ ENRRY**, Daniel (2000): Economía. En el pensamiento, la realidad y la acción. Casos y aplicaciones. Macchi. Buenos Aires.
- PNUD ARG/04/034** (2010): Trabajo y Empleo en el Bicentenario: Cambio en la dinámica del empleo y la protección social para la inclusión. Período 2003 – 2010. Publicación Especial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
- POON**, Aulina (1998): Competitive strategies for a new tourism, en Progress in Tourism: Recreation and Hospitality Management. Vol. 1, Bethaven Press, London.
- SAENZ**, Antonia; e.a. (2006): Estructura económica del turismo. Síntesis. España.
- SAMUELSON**, Paul (1971): Curso de economía moderna. Mc Graw Hill, Madrid.
- SAMUELSON**, Paul (2004): Economía. Mc Graw Hill. Buenos Aires.
- SCHIEL, E. O.** (2010). Guía Práctica: Remuneraciones, Liquidaciones finales, Indemnizaciones laborales. Aplicación Tributaria,
- SOULE**, George (1982): Ideas de los grandes economistas. Buenos Aires.
- URRY**, John (2004): La mirada del turista. Universidad San Martín de Porres, Lima.
- VALLS**, Joseph (2003): Las claves del mercado turístico. Deusto. España.

**Otras fuentes:**

- CONSULTUR: "Plan estratégico de desarrollo turístico de la Provincia de Misiones". (2001), Gobierno de la provincia de Misiones.
- Universidad Deusto: Proyecto Tuning 2004-2007: Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América latina.
- Diarios provinciales: El Territorio, Misionesonline, Noticias de la calle, Primera Edición, Ya misiones, La voz de las cataratas.
- Diarios nacionales: La Nación, Clarín, Infobae, Ámbito Financiero, Página 12.
- Revistas mensuales: Mercado, Gestión
- Normativas nacionales y provinciales generales y del sector turístico: Ley Nacional de turismo 25997/05
- Informe sectorial del Colegio de Profesionales al Plan Estratégico Posadas 2022)

**Internet**

- [www.sectur.gov.ar](http://www.sectur.gov.ar)
- <http://www.eumed.net>
- <http://www.lineacapital.com.ar/?nota=233>
- [http://www.urgente24.com/index.php?id=ver&tx\\_ttnews\[tt\\_news\]=146503&cHash=161da7b990](http://www.urgente24.com/index.php?id=ver&tx_ttnews[tt_news]=146503&cHash=161da7b990)
- [http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota\\_id=1227620](http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=1227620), 12/09/10
- [http://www.utdt.edu/ver\\_contenido.php?id\\_contenido=2595&id\\_item\\_menu=5009](http://www.utdt.edu/ver_contenido.php?id_contenido=2595&id_item_menu=5009)
- [http://www.kilometroargentina.com/novedades1/crecimiento\\_historico\\_del\\_sector\\_turismo-383](http://www.kilometroargentina.com/novedades1/crecimiento_historico_del_sector_turismo-383),
- Acerenza, M. <http://pensandoturismo.com>

## Anexo I

Encuesta N° .....  
 Institución.....  
 Año de la carrera:.....

**Encuesta a estudiantes avanzados de Licenciatura en turismo y tesistas de Misiones  
 Inserción laboral y percepción del mercado laboral**

**PERFIL DE LA CARRERA Y FORMACIÓN**

1) ¿Qué motivo te llevó a elegir esta carrera universitaria?

.....  
 .....

2) ¿Qué opinión general tienes de la carrera que cursaste en cuanto a:

**a) Formación teórica general** (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	Muy bueno	<input type="checkbox"/>	Bueno	<input type="checkbox"/>	Regular	<input type="checkbox"/>	Malo	<input type="checkbox"/>	Muy malo	<input type="checkbox"/>	No sabe
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	--------------------------	---------	--------------------------	------	--------------------------	----------	--------------------------	---------

Especificar motivo.....

**b) Formación turística específica** (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	Muy bueno	<input type="checkbox"/>	Bueno	<input type="checkbox"/>	Regular	<input type="checkbox"/>	Malo	<input type="checkbox"/>	Muy malo	<input type="checkbox"/>	No sabe
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	--------------------------	---------	--------------------------	------	--------------------------	----------	--------------------------	---------

Especificar motivo.....

**c) Articulación interdisciplinaria o entre cátedras** (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	Muy bueno	<input type="checkbox"/>	Bueno	<input type="checkbox"/>	Regular	<input type="checkbox"/>	Malo	<input type="checkbox"/>	Muy malo	<input type="checkbox"/>	No sabe
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	--------------------------	---------	--------------------------	------	--------------------------	----------	--------------------------	---------

Especificar motivo.....

**d) Utilidad de la carrera para el mercado laboral** (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	Muy bueno	<input type="checkbox"/>	Bueno	<input type="checkbox"/>	Regular	<input type="checkbox"/>	Malo	<input type="checkbox"/>	Muy malo	<input type="checkbox"/>	No sabe
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	--------------------------	---------	--------------------------	------	--------------------------	----------	--------------------------	---------

Especificar motivo.....

**e) Nivel de actualización de contenidos con el mercado y las nuevas tendencias** (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	Muy bueno	<input type="checkbox"/>	Bueno	<input type="checkbox"/>	Regular	<input type="checkbox"/>	Malo	<input type="checkbox"/>	Muy malo	<input type="checkbox"/>	No sabe
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	--------------------------	---------	--------------------------	------	--------------------------	----------	--------------------------	---------

Especificar motivo.....

**f) Formación en el saber hacer (Know how)** (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	Muy bueno	<input type="checkbox"/>	Bueno	<input type="checkbox"/>	Regular	<input type="checkbox"/>	Malo	<input type="checkbox"/>	Muy malo	<input type="checkbox"/>	No sabe
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	--------------------------	---------	--------------------------	------	--------------------------	----------	--------------------------	---------

Especificar motivo.....

**g) Formación para la toma de decisiones o resolución de problemas** (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	Muy bueno	<input type="checkbox"/>	Bueno	<input type="checkbox"/>	Regular	<input type="checkbox"/>	Malo	<input type="checkbox"/>	Muy malo	<input type="checkbox"/>	No sabe
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	--------------------------	---------	--------------------------	------	--------------------------	----------	--------------------------	---------

Especificar motivo.....

**h) Formación para la comprensión e interpretación de la realidad** (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	Muy bueno	<input type="checkbox"/>	Bueno	<input type="checkbox"/>	Regular	<input type="checkbox"/>	Malo	<input type="checkbox"/>	Muy malo	<input type="checkbox"/>	No sabe
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	--------------------------	---------	--------------------------	------	--------------------------	----------	--------------------------	---------

Especificar motivo.....

**i) Formación en planificación turística** (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	Muy bueno	<input type="checkbox"/>	Bueno	<input type="checkbox"/>	Regular	<input type="checkbox"/>	Malo	<input type="checkbox"/>	Muy malo	<input type="checkbox"/>	No sabe
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	--------------------------	---------	--------------------------	------	--------------------------	----------	--------------------------	---------

Especificar motivo.....

**j) Formación en administración turística** (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	Muy bueno	<input type="checkbox"/>	Bueno	<input type="checkbox"/>	Regular	<input type="checkbox"/>	Malo	<input type="checkbox"/>	Muy malo	<input type="checkbox"/>	No sabe
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	--------------------------	---------	--------------------------	------	--------------------------	----------	--------------------------	---------

Especificar motivo.....

**k) Formación en investigación turística** (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	Muy bueno	<input type="checkbox"/>	Bueno	<input type="checkbox"/>	Regular	<input type="checkbox"/>	Malo	<input type="checkbox"/>	Muy malo	<input type="checkbox"/>	No sabe
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	--------------------------	---------	--------------------------	------	--------------------------	----------	--------------------------	---------

Especificar motivo.....

3) ¿Qué temas consideras que se debería profundizar más o incorporar en el plan de estudios?

.....  
 .....

4) Actualmente, como estudiante ¿realizas pasantías o prácticas en empresas? (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. Si
<input type="checkbox"/>	2. No

5) ¿Porque? .....

6) ¿Consideras que tu tema y trabajo de monografía de grado puede contribuir a tu inserción laboral? (marcar una sola opción con una X)

- |                          |            |
|--------------------------|------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. si      |
| <input type="checkbox"/> | 2. No      |
| <input type="checkbox"/> | 3. No sabe |

6) ¿Cómo? .....

7) ¿Cómo evalúas tu formación universitaria con la de otros profesionales de turismo de la provincia y con el país? (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	Muy bueno	<input type="checkbox"/>	Bueno	<input type="checkbox"/>	Regular	<input type="checkbox"/>	Malo	<input type="checkbox"/>	Muy malo	<input type="checkbox"/>	No sabe
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	--------------------------	---------	--------------------------	------	--------------------------	----------	--------------------------	---------

### **INSERCIÓN LABORAL**

8) Una vez graduado, consideras necesario: (marcar una sola opción con una X)

- |                          |  |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. Empezar a trabajar, pues consideras que ya tienes suficiente formación        |
| <input type="checkbox"/> | 2. Emplearte para adquirir práctica y luego desarrollarme en forma independiente |
| <input type="checkbox"/> | 3. Necesitas seguir estudiando para aprender más y luego trabajar                |
| <input type="checkbox"/> | 4. Otro Especificar.....   |

9) ¿Qué piensas hacer inmediatamente después de graduarte: (marcar una sola opción con una X)

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. Encarar un emprendimiento privado de turismo.                                    |
| <input type="checkbox"/> | 2. Emplearte como profesional bajo relación de dependencia en una empresa turística |
| <input type="checkbox"/> | 3. Emplearte como profesional bajo relación de dependencia en un ente estatal       |
| <input type="checkbox"/> | 4. Seguir postgrados antes de insertarse laboralmente.                              |
| <input type="checkbox"/> | 5. Otros. Especificar.....  |
| <input type="checkbox"/> | 6. Aún no tiene definido  |

10) ¿Cómo consideras será su inserción en el mercado laboral? (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	Muy fácil	<input type="checkbox"/>	Fácil	<input type="checkbox"/>	Relativamente fácil	<input type="checkbox"/>	difícil	<input type="checkbox"/>	Muy difícil	<input type="checkbox"/>	No/s
--------------------------	-----------	--------------------------	-------	--------------------------	---------------------	--------------------------	---------	--------------------------	-------------	--------------------------	------

11) Porque?

.....  
 .....

12) ¿Cómo piensas buscar tu primer trabajo como profesional? (marcar una sola opción con una X)

- |                          |                                  |
|--------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Entregando CV                 |
| <input type="checkbox"/> | 2. Mediante redes sociales       |
| <input type="checkbox"/> | 3. Mediante contactos personales |
| <input type="checkbox"/> | 4. Otros. Especificar.....       |
| <input type="checkbox"/> | 5. No sabe                       |

13) ¿En que ámbito o sector del turismo quisieras desempeñarte? (marcar una sola opción con una X)

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1. agencias                                     |
| <input type="checkbox"/> | 2. hotelería                                    |
| <input type="checkbox"/> | 3. sector público de gestión turística          |
| <input type="checkbox"/> | 4. sector de docencia – investigación turística |
| <input type="checkbox"/> | 5. Otros. Especificar.....                      |

14) ¿Cuál es la importancia que crees que tiene en el ámbito profesional (jerarquizar de 1 a 3, donde 1 es lo más importante)

- |                          |  |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1. Saber usar web 2.0                    |
| <input type="checkbox"/> | 2. Saber tomar decisiones                |
| <input type="checkbox"/> | 3. Estar actualizado desde la disciplina |
| <input type="checkbox"/> | 4. Tener contactos profesionales         |
| <input type="checkbox"/> | 5. Tener experiencia previa              |
| <input type="checkbox"/> | 6. Formación permanente                  |
| <input type="checkbox"/> | 7. Otros. Especificar.....               |

### **HABILIDADES REQUERIDAS EN EL ÁMBITO PROFESIONAL**

15) ¿Cuál consideras son las habilidades y saberes mas importantes a tener para desempeñarse laboralmente en turismo?

**Habilidades:** .....

.....

**Saberes:** .....

.....

16) ¿Cuáles consideras son tus **fortalezas** en relación a los requisitos que exige el mercado laboral actual?

.....

.....



17) ¿Cuáles consideras son tus **debilidades** en relación a los requisitos que exige el mercado laboral actual?

.....  
 .....

18) ¿Qué opinión tienes del emprendedurismo en turismo en Misiones? ¿Te sientes preparado para ser emprendedor? ¿Porque? ¿Que limitaciones o restricciones pueden surgir?

.....  
 .....

### **EL MERCADO LABORAL DE TURISMO EN MISIONES**

19) Evalúa el mercado laboral misionero en cuanto a:

a) Facilidad de inserción laboral en empresas turísticas para el graduado universitario en turismo. (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	alta	<input type="checkbox"/>	media	<input type="checkbox"/>	baja	<input type="checkbox"/>	No sabe
--------------------------	------	--------------------------	-------	--------------------------	------	--------------------------	---------

Motivos.....

b) Movilidad laboral (de una empresa a otra voluntariamente) (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	alta	<input type="checkbox"/>	media	<input type="checkbox"/>	Baja	<input type="checkbox"/>	No sabe
--------------------------	------	--------------------------	-------	--------------------------	------	--------------------------	---------

Motivos.....

c) Nivel de salarios respecto a otras actividades productivas. (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	alto	<input type="checkbox"/>	medio	<input type="checkbox"/>	adecuado	<input type="checkbox"/>	Bajo	<input type="checkbox"/>	No sabe
--------------------------	------	--------------------------	-------	--------------------------	----------	--------------------------	------	--------------------------	---------

d) Posibilidad de ascenso laboral. (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	alto	<input type="checkbox"/>	medio	<input type="checkbox"/>	Bajo	<input type="checkbox"/>	No sabe
--------------------------	------	--------------------------	-------	--------------------------	------	--------------------------	---------

e) Nivel de profesionalismo (tiene título) en el sector privado turístico. (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	alto	<input type="checkbox"/>	medio	<input type="checkbox"/>	Bajo	<input type="checkbox"/>	No sabe
--------------------------	------	--------------------------	-------	--------------------------	------	--------------------------	---------

d) Nivel de reconocimiento de la formación y conocimientos del profesional por parte del empresariado. (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	alto	<input type="checkbox"/>	medio	<input type="checkbox"/>	Bajo	<input type="checkbox"/>	No sabe
--------------------------	------	--------------------------	-------	--------------------------	------	--------------------------	---------

20) Comentarios.....

.....

### **DATOS PERSONALES**

21) Año en que te inscribiste en la carrera. (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. Antes de 2006	<input type="checkbox"/>	2. En 2006	<input type="checkbox"/>	3. En 2007	<input type="checkbox"/>	4. En 2008
--------------------------	------------------	--------------------------	------------	--------------------------	------------	--------------------------	------------

22) Edad en años cumplidos:.....

23) Sexo. (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. masculino
<input type="checkbox"/>	2. Femenino

24) ¿Quisieras hacer algún comentario final?

.....  
 .....

*Muchas gracias por tu tiempo!!*

## Anexo II

Institución: ....  
Año de la carrera: .....

**Encuesta a estudiantes avanzados de Guía de turismo de Misiones  
Inserción laboral y percepción del mercado laboral**

**PERFIL DE LA CARRERA Y FORMACIÓN**

1) ¿Qué **motivo** te llevó a elegir esta carrera universitaria?  
.....  
.....

2) ¿Qué **opinión general** tienes de la carrera que cursaste en cuanto a:

**a) Formación teórica general** (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. M bueno	<input type="checkbox"/>	2. Bueno	<input type="checkbox"/>	3. Regular	<input type="checkbox"/>	4. Malo	<input type="checkbox"/>	5. Muy malo	<input type="checkbox"/>	6. No sabe
--------------------------	------------	--------------------------	----------	--------------------------	------------	--------------------------	---------	--------------------------	-------------	--------------------------	------------

Especificar motivo.....

**b) Formación turística específica** (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. M bueno	<input type="checkbox"/>	2. Bueno	<input type="checkbox"/>	3. Regular	<input type="checkbox"/>	4. Malo	<input type="checkbox"/>	5. Muy malo	<input type="checkbox"/>	6. No sabe
--------------------------	------------	--------------------------	----------	--------------------------	------------	--------------------------	---------	--------------------------	-------------	--------------------------	------------

Especificar motivo.....

**c) Articulación interdisciplinaria o entre cátedras** (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. M bueno	<input type="checkbox"/>	2. Bueno	<input type="checkbox"/>	3. Regular	<input type="checkbox"/>	4. Malo	<input type="checkbox"/>	5. Muy malo	<input type="checkbox"/>	6. No sabe
--------------------------	------------	--------------------------	----------	--------------------------	------------	--------------------------	---------	--------------------------	-------------	--------------------------	------------

Especificar motivo.....

**d) Utilidad de la carrera para el mercado laboral** (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. M bueno	<input type="checkbox"/>	2. Bueno	<input type="checkbox"/>	3. Regular	<input type="checkbox"/>	4. Malo	<input type="checkbox"/>	5. Muy malo	<input type="checkbox"/>	6. No sabe
--------------------------	------------	--------------------------	----------	--------------------------	------------	--------------------------	---------	--------------------------	-------------	--------------------------	------------

Especificar motivo.....

**e) Nivel de actualización de contenidos con el mercado y las nuevas tendencias** (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. M bueno	<input type="checkbox"/>	2. Bueno	<input type="checkbox"/>	3. Regular	<input type="checkbox"/>	4. Malo	<input type="checkbox"/>	5. Muy malo	<input type="checkbox"/>	6. No sabe
--------------------------	------------	--------------------------	----------	--------------------------	------------	--------------------------	---------	--------------------------	-------------	--------------------------	------------

Especificar motivo.....

**f) Formación en el saber hacer (Know how)** (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. M bueno	<input type="checkbox"/>	2. Bueno	<input type="checkbox"/>	3. Regular	<input type="checkbox"/>	4. Malo	<input type="checkbox"/>	5. Muy malo	<input type="checkbox"/>	6. No sabe
--------------------------	------------	--------------------------	----------	--------------------------	------------	--------------------------	---------	--------------------------	-------------	--------------------------	------------

Especificar motivo.....

**g) Formación para la toma de decisiones o resolución de problemas** (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. M bueno	<input type="checkbox"/>	2. Bueno	<input type="checkbox"/>	3. Regular	<input type="checkbox"/>	4. Malo	<input type="checkbox"/>	5. Muy malo	<input type="checkbox"/>	6. No sabe
--------------------------	------------	--------------------------	----------	--------------------------	------------	--------------------------	---------	--------------------------	-------------	--------------------------	------------

Especificar motivo.....

**h) Formación en identificación de flora y fauna** (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. M bueno	<input type="checkbox"/>	2. Bueno	<input type="checkbox"/>	3. Regular	<input type="checkbox"/>	4. Malo	<input type="checkbox"/>	5. Muy malo	<input type="checkbox"/>	6. No sabe
--------------------------	------------	--------------------------	----------	--------------------------	------------	--------------------------	---------	--------------------------	-------------	--------------------------	------------

Especificar motivo.....

**i) Idiomas** (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. M bueno	<input type="checkbox"/>	2. Bueno	<input type="checkbox"/>	3. Regular	<input type="checkbox"/>	4. Malo	<input type="checkbox"/>	5. Muy malo	<input type="checkbox"/>	6. No sabe
--------------------------	------------	--------------------------	----------	--------------------------	------------	--------------------------	---------	--------------------------	-------------	--------------------------	------------

Especificar motivo.....

**j) Técnicas de manejo de grupos** (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. M bueno	<input type="checkbox"/>	2. Bueno	<input type="checkbox"/>	3. Regular	<input type="checkbox"/>	4. Malo	<input type="checkbox"/>	5. Muy malo	<input type="checkbox"/>	6. No sabe
--------------------------	------------	--------------------------	----------	--------------------------	------------	--------------------------	---------	--------------------------	-------------	--------------------------	------------

Especificar motivo.....

**L) Oratoria** (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. M bueno	<input type="checkbox"/>	2. Bueno	<input type="checkbox"/>	3. Regular	<input type="checkbox"/>	4. Malo	<input type="checkbox"/>	5. Muy malo	<input type="checkbox"/>	6. No sabe
--------------------------	------------	--------------------------	----------	--------------------------	------------	--------------------------	---------	--------------------------	-------------	--------------------------	------------

Especificar motivo.....

3) ¿Qué **temas** consideras que se debería profundizar más o incorporar en el plan de estudios?  
.....  
.....

4) ¿Porqué? .....

5) ¿Cómo evalúas tu **formación universitaria** con la de otros guías profesionales de turismo de la provincia y con el país? (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. M bueno	<input type="checkbox"/>	2. Bueno	<input type="checkbox"/>	3. Regular	<input type="checkbox"/>	4. Malo	<input type="checkbox"/>	5. Muy malo	<input type="checkbox"/>	6. No sabe
--------------------------	------------	--------------------------	----------	--------------------------	------------	--------------------------	---------	--------------------------	-------------	--------------------------	------------

### **INSERCIÓN LABORAL**

6) Una vez graduado, consideras necesario: (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. Empezar a trabajar free lance
<input type="checkbox"/>	2. Emplearte para adquirir práctica y luego desarrollarme en forma independiente
<input type="checkbox"/>	3. Necesitas seguir estudiando para aprender más y luego trabajar
<input type="checkbox"/>	4. Otro Especificar.....

7) ¿Donde (ciudad o atractivo) esperas trabajar?.....

8) ¿Cómo consideras será su inserción en el mercado laboral? (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. Muy fácil	<input type="checkbox"/>	2. Fácil	<input type="checkbox"/>	3. Relat. fácil	<input type="checkbox"/>	4. Díficil	<input type="checkbox"/>	5. Muy difícil	<input type="checkbox"/>	6. No sabe
--------------------------	--------------	--------------------------	----------	--------------------------	-----------------	--------------------------	------------	--------------------------	----------------	--------------------------	------------

9) Porque?

.....  
 .....

10) ¿Cómo piensas buscar tu primer trabajo como profesional? (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. Entregando CV
<input type="checkbox"/>	2. Mediante redes sociales
<input type="checkbox"/>	3. Mediante contactos personales
<input type="checkbox"/>	4. Otros. Especificar.....
<input type="checkbox"/>	5. No sabe

11) ¿Cuál es la importancia que crees que tiene en el ámbito profesional (jerarquizar de 1 a 3, donde 1 es lo más importante)

<input type="checkbox"/>	1. Saber usar web 2.0
<input type="checkbox"/>	2. Saber tomar decisiones
<input type="checkbox"/>	3. Estar actualizado desde la disciplina
<input type="checkbox"/>	4. Tener contactos profesionales
<input type="checkbox"/>	5. Tener experiencia previa
<input type="checkbox"/>	6. Formación permanente
<input type="checkbox"/>	7. Otros. Especificar.....

### **HABILIDADES REQUERIDAS EN EL ÁMBITO PROFESIONAL**

12) ¿Cuál consideras son las habilidades y saberes mas importantes a tener para desempeñarse laboralmente en turismo?

**Habilidades:**.....

**Saberes:**.....

13) ¿Cuáles consideras son tus **fortalezas** en relación a los requisitos que exige el mercado laboral actual?

.....

14) ¿Cuáles consideras son tus **debilidades** en relación a los requisitos que exige el mercado laboral actual?

.....

### **EL MERCADO LABORAL DE TURISMO EN MISIONES**

15) Evalúa el **mercado laboral misionero** en cuanto a:

a) **Facilidad de inserción laboral** en empresas turísticas para el graduado universitario en turismo. (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. Alta	<input type="checkbox"/>	2. Media	<input type="checkbox"/>	3. Baja	<input type="checkbox"/>	4. No sabe
--------------------------	---------	--------------------------	----------	--------------------------	---------	--------------------------	------------

Motivos.....

b) **Movilidad laboral** (de una empresa a otra voluntariamente) (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. Alta	<input type="checkbox"/>	2. Media	<input type="checkbox"/>	3. Baja	<input type="checkbox"/>	4. No sabe
--------------------------	---------	--------------------------	----------	--------------------------	---------	--------------------------	------------

Motivos.....

c) **Nivel de salarios** respecto a otras actividades productivas. (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. Alta	<input type="checkbox"/>	2. Media	<input type="checkbox"/>	3. Baja	<input type="checkbox"/>	4. No sabe
--------------------------	---------	--------------------------	----------	--------------------------	---------	--------------------------	------------

d) Posibilidad de ascenso laboral. (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. Alta	<input type="checkbox"/>	2. Media	<input type="checkbox"/>	3. Baja	<input type="checkbox"/>	4. No sabe
--------------------------	---------	--------------------------	----------	--------------------------	---------	--------------------------	------------

e) **Nivel de profesionalismo** (tiene título) en el sector privado turístico. (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. Alta	<input type="checkbox"/>	2. Media	<input type="checkbox"/>	3. Baja	<input type="checkbox"/>	4. No sabe
--------------------------	---------	--------------------------	----------	--------------------------	---------	--------------------------	------------

d) **Nivel de reconocimiento de la formación** y conocimientos del profesional por parte del empresariado. (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. Alta	<input type="checkbox"/>	2. Media	<input type="checkbox"/>	3. Baja	<input type="checkbox"/>	4. No sabe
--------------------------	---------	--------------------------	----------	--------------------------	---------	--------------------------	------------

16) Comentarios.....  
.....

17) ¿Conoces la existencia del Colegio de Profesionales en Turismo de la Prov. de Misiones?

<input type="checkbox"/>	1. Si	<input type="checkbox"/>	2. No
--------------------------	-------	--------------------------	-------

18) ¿Cuál es su incumbencia y alcances?  
.....  
.....

19) ¿Consideras que el Colegio de Profesionales en Turismo puede contribuir a tu inserción laboral?

<input type="checkbox"/>	1. Si	<input type="checkbox"/>	2. No	<input type="checkbox"/>	3. No sabe
--------------------------	-------	--------------------------	-------	--------------------------	------------

20) ¿Cómo?  
.....  
.....

#### **DATOS PERSONALES**

21) Año en que te inscribiste en la carrera. (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. Antes de 2007	<input type="checkbox"/>	3. En 2007	<input type="checkbox"/>	4. En 2008
--------------------------	------------------	--------------------------	------------	--------------------------	------------

22) Edad en años cumplidos:.....

23) Sexo. (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. Masculino
<input type="checkbox"/>	2. Femenino

24) ¿Quisieras hacer algún comentario final?  
.....  
.....

*Muchas gracias por tu tiempo!!*

## Anexo III

Encuesta N°.....  
Lugar.....  
Fecha.....

**Encuesta a graduados de Guía de turismo de Misiones  
Inserción laboral y percepción del mercado laboral**

**TRAYECTORIA LABORAL**

1) ¿En qué año se recibió de Guía de Turismo?.....

2) Universidad en la que se graduó (marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1. UNaM	<input type="checkbox"/>	2. Morón	<input type="checkbox"/>	3. UNNE	<input type="checkbox"/>	4. Otra Esp.....
--------------------------	---------	--------------------------	----------	--------------------------	---------	--------------------------	------------------

3) ¿Cómo evalúa su formación universitaria con la de otros guías profesionales de turismo de la provincia y con el país? (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. M bueno	<input type="checkbox"/>	2. Bueno	<input type="checkbox"/>	3. Regular	<input type="checkbox"/>	4. Malo	<input type="checkbox"/>	5. Muy malo	<input type="checkbox"/>	6. No sabe
--------------------------	------------	--------------------------	----------	--------------------------	------------	--------------------------	---------	--------------------------	-------------	--------------------------	------------

4) ¿Cuántos empleos ha tenido desde que se graduó?

En turismo		En otras actividades	
cantidad		cantidad	

5) Actualmente (marcar con X)

<input type="checkbox"/>	1. trabaja en turismo (Pasa a A)	<input type="checkbox"/>	2. Trabajó en otra cosa siempre (pasa a B)	<input type="checkbox"/>	3. trabaja en otra cosa pero trabajó en turismo (Pasa a C)	<input type="checkbox"/>	4. No trabaja ahora (Pasa a D)	<input type="checkbox"/>	5. Otra Especificar. ..... (Pasa a E)
--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	-----------------------------------	--------------------------	---

**A) LOS QUE TRABAJAN EN TURISMO**

6) ¿A la hora de buscar su primer trabajo como Profesional ¿Por cuál medio optó? (marcar una sola opción con una X)

1. Entrega de CV a empresas  
 2. A través de pasantías  
 3. A través de prácticas pre-profesionales  
 4. Bolsa de trabajo del Colegio Profesional en Turismo  
 5. Contacto Personales  
 6. Recomendaciones  
 7. Otros. Especificar.....

7) ¿Cuál le dio mejor resultado?.....(detallar)

8) ¿Cuál fue el tipo de contrato realizado? ? (marcar una sola opción con una X)

1. Período de prueba  
 2. Contrato por la temporada  
 3. Contrato efectivo con relación de dependencia  
 4. Contrato sin relación de dependencia  
 5. Sin contrato  
 6. Otro. Especificar.....

9) ¿La Facultad de la cual se graduó le facilitó ayuda para conseguir trabajo en turismo?

1. Si ¿Cómo?.....  
 2. No

10) ¿Cómo fue su inserción laboral en turismo? (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/>	1. Muy fácil	<input type="checkbox"/>	2. Fácil	<input type="checkbox"/>	3. Relat. fácil	<input type="checkbox"/>	4. Difícil	<input type="checkbox"/>	5. Muy difícil
--------------------------	--------------	--------------------------	----------	--------------------------	-----------------	--------------------------	------------	--------------------------	----------------

11) ¿Cómo y Dónde trabaja actualmente? ? (jerarquizar de 1 a 3, donde 1 es lo más importante o le genera más ingresos)

1. Guía de sitio. Especificar lugar.....  
 2. Guía free lance. Especificar ámbito.....  
 3. Informante. Especificar lugar.....  
 4. Otro. Especificar cargo y lugar.....

12) ¿Cuáles fueron los principales requisitos solicitados para el trabajo en turismo? (Marcar de 1 a 3, donde 1 es lo más importante)

1. Idiomas  
 2. Formación en flora y fauna

- 3. Formación en historia
- 4. Formación en geografía
- 5. Formación en oratoria
- 6. Formación en técnicas de manejo de grupo
- 7. Examen de ingreso
- 8. Estar actualizado desde la disciplina
- 9. Saber tomar decisiones o resolución de problemas
- 10. Edad mínima Años.....
- 11. Pasantía previa en el sitio
- 12. Tener experiencia previa
- 13. Prioridad de la Universidad donde se graduó
- 14. Otros. Especificar.....

**13a) Hace cuántos años trabaja en turismo? .....(aclarar años)**

**13b) ¿Cuánto hace que trabaja en esta empresa, organización o institución? (marcar 1 opción con X)**

- 1. Menos de 3 meses
- 2. De 4 a 7 meses
- 3. De 8 a 12 meses
- 4. Más de 12 meses y menos de 2 años
- 5. más de 2 años y menos de 5 años
- 6. Más de 5 años y menos de 10 años
- 7. Más de 10 años

**14) ¿Antes de esta empresa trabajaba en otra empresa de turismo? (marcar con X y completar si cambio de empresa)**

- 1. si Porque cambió de empresa?.....
- 2. no

**15) ¿La organización donde trabaja es? (marcar con una X)**

- 1. Privada
- 2. Pública
- 3. Mixta

**16) ¿En qué área de la empresa/ organización desarrolla actualmente su actividad?**

.....(detallar)

**17) ¿Ha cambiado de puesto dentro de la empresa u organización? (marcar con X y completar)**

- 1. si ¿Cual fue el cambio?.....
- 2. no Motivo.....

**18) ¿Su jornada de trabajo es? (marcar con una X y aclarar horas y días)**

- 1. Part time/ Medio tiempo (horas)..... cantidad días a la semana.....
- 2. Full time/ Tiempo completo (horas)..... cantidad días a la semana .....

**19) ¿Su salario mensual se encuentra entre los siguientes valores? (marcar con una X)**

- 1. Menos de 2.500 pesos
- 2. Entre 2501 y 3000 pesos
- 3. Entre 3001 y 3500 pesos
- 4. Entre 3501 y 4000 pesos
- 5. Más de 4001 pesos

**20) ¿Se siente satisfecho con su situación laboral actual? (marcar con una X y aclarar motivo)**

- 1. Si Motivo.....
- 2. No Motivo.....

**21) ¿Se siente valorado por ser Profesional Graduado en Turismo? (marcar con una X y aclarar motivo)**

- 1. Si Motivo.....
- 2. No Motivo.....

**22) ¿Utiliza y desarrolla los conocimientos y habilidades adquiridos a lo largo de su carrera? (marcar una sola opción con una X, si marca afirmativo establecer el grado de uso)**

- 1. Si 

1. Alta	2. Media	3. Baja	4. Nada
---------	----------	---------	---------

- 2. No

**23) ¿Existe adecuación de los conocimientos y capacidades adquiridos a lo largo de la carrera a las necesidades de su trabajo actual? marcar una sola opción con una X, si marca afirmativo establecer el grado de uso. Si marca negativo establecer motivos)**

1.Si 

1. Alta	2. Media	3. Baja	4. Nada
---------	----------	---------	---------

2.No

Motivos.....

24) ¿Cuál considera son las habilidades y saberes más importantes a tener para desempeñarse laboralmente en turismo?(detallar)

Habilidades.....

.....

Saberes: .....

.....

25) ¿Cuáles considera son sus fortalezas en relación a los requisitos que exige el mercado laboral actual?

.....

.....

26) ¿Cuáles considera son sus debilidades en relación a los requisitos que exige el mercado laboral actual?

.....

.....

27) ¿Posee otro trabajo además del mencionado en turismo? (marcar una sola opción con una X y establecer motivo)

1. Si. Especificar motivo.....

2.No

#### **B - TRABAJO EN OTRO ACTIVIDAD SIEMPRE**

28) ¿Cuál es el motivo por el que no trabaja en turismo?

(detallar).....

29) ¿Desea trabajar en turismo? (marcar con una X y aclarar motivo)

1.Si Motivo.....

2.No Motivo.....

30) ¿Cuáles es su Nivel de remuneración mensual en esta otra actividad? (marcar una opción con X)

1.Menos de 2.500 pesos

2.Entre 2501 y 3000 pesos

3.Entre 3001 y 3500 pesos

4.Entre 3501 y 4000 pesos

5.Más de 4000 pesos

31) Cantidad de horas diarias de trabajo:..... Días a la semana:.....(detallar)

#### **C- NO TRABAJA EN TURISMO PERO TRABAJÓ EN TURISMO**

32) ¿Porque motivo dejó de trabajar en turismo?

.....

33) ¿Cuándo dejó de trabajar en turismo?.....(aclarar año)

34) ¿Desea volver a trabajar en turismo? (marcar con una X y aclarar motivo)

1.Si ¿Porque?.....

2.No ¿Porque?.....

#### **D. NO TRABAJA ACTUALMENTE**

35) ¿Cuál es el motivo por el cual no trabaja actualmente en turismo? (jerarquizar de 1 a 3, donde 1 es lo más importante)

1.No consigue oferta relacionado al sector

2.No hay oferta en su lugar de residencia

3.Los Salarios ofrecidos son bajos

4.Requisitos muy exigente

5.El impedimento es el idioma

6. Otros. Especificar.....

36) ¿Desea trabajar en turismo? (marcar una opción con X)

1.Si

2.No (pasar a 39)

37) ¿Cree que será difícil conseguir trabajo en turismo? (marcar una opción con X)

1.Si

2.No (pasar a 39)

3. No sabe

**38) ¿Cuál considera es el motivo? (jerarquizar de 1 a 3, donde 1 es lo más importante)**

1. Su edad
2. Falta de experiencia
3. Falta de actualización
4. Tiene familia
5. Otros. especificar.....

**E- TODOS LOS ENCUESTADOS****1. MERCADO LABORAL DE TURISMO EN MISIONES****39) Analice el mercado laboral misionero en cuanto a:**

a) Facilidad de inserción laboral en empresas turísticas para el graduado universitario en turismo. (marcar una sola opción con X)

1. Alta	2. Media	3. Baja	4. No sabe
---------	----------	---------	------------

¿Cuáles considera son los motivos?.....

b) Movilidad laboral (de una empresa a otra voluntariamente) (marcar una sola opción con X)

1. Alta	2. Media	3. Baja	4. No sabe
---------	----------	---------	------------

¿Cuáles considera son los motivos?.....

c) Nivel de salarios respecto a otras actividades productivas. (marcar una sola opción con X)

1. Alta	2. Media	3. Baja	4. No sabe
---------	----------	---------	------------

d) Posibilidad de ascenso laboral. (marcar una sola opción con una X)

1. Alta	2. Media	3. Baja	4. No sabe
---------	----------	---------	------------

e) Nivel de profesionalismo (tiene título) en el sector privado turístico. (marcar una sola opción con X)

1. Alta	2. Media	3. Baja	4. No sabe
---------	----------	---------	------------

f) Nivel de profesionalismo (tiene título) en el sector público turístico. (marcar una sola opción con una X)

1. Alta	2. Media	3. Baja	4. No sabe
---------	----------	---------	------------

g) Nivel de reconocimiento de la formación y conocimientos del profesional por parte del empresariado. (marcar una sola opción con X)

1. Alta	2. Media	3. Baja	4. No sabe
---------	----------	---------	------------

**40) ¿Cómo evalúa el papel del Colegio de profesionales en turismo para lograr trabajo en el sector?(detallar)**

.....

.....

**41) ¿Ha pensado en ser emprendedor y crear su propia empresa? (marcar una opción con X y luego detallar)**

1. Si ¿Porque no lo hizo aún?.....
2. No ¿Porque?.....
3. No sabe

**2. DATOS PERSONALES.**

**42) Edad en años cumplidos:.....(detallar numero)**

**43) Sexo. (marcar una sola opción con X)**

1. Masculino
2. Femenino

**44) Posee otro título profesional? (Marcar una opción con X detallar)**

1. Si ¿cual?..... ¿Porqué lo curso?.....
2. No Motivo?.....

**45) ¿Que cursos de formación ha realizado?**

.....

**45) ¿Quiere hacer algún comentario final?**

.....

*Muchas gracias por su tiempo!!!*



## Anexo IV

Encuesta N°.....

Lugar.....

Fecha.....

**Encuesta a graduados de licenciatura de turismo de Misiones  
Inserción laboral y percepción del mercado laboral**

**I- TRAYECTORIA LABORAL**

1) ¿En qué año se recibió de Licenciado de Turismo?.....

2) **Universidad en la que se graduó (marcar con una X)**

1. UNaM	2. Morón	3. UNNE	4. Otra Esp.....
---------	----------	---------	------------------

3) ¿Cómo evalúa su formación universitaria con la de otros Lic. en turismo de la provincia y con el país? (marcar una sola opción con una X)

1. M bueno	2. Bueno	3. Regular	4. Malo	5. Muy malo	6. No sabe
------------	----------	------------	---------	-------------	------------

4) ¿Cuántos empleos ha tenido desde que se graduó?

En turismo	En otras actividades
cantidad	cantidad

5) **Actualmente (marcar con X)**

1. trabaja en turismo o es dueño <b>(Pasa a A)</b>	2. Trabaja en otra cosa siempre <b>(pasa a B)</b>	3. trabaja en otra cosa pero trabajó en turismo <b>(Pasa a C)</b>	4. No trabaja ahora <b>(Pasa a D)</b>	5. Otra Especificar. ..... <b>(Pasa a E)</b>
---	--	--	--	--

**A) LOS QUE TRABAJAN EN TURISMO**

6) ¿A la hora de buscar su primer trabajo como Profesional ¿Por cuál medio optó? (marcar una sola opción con una X)

1. Entrega de CV a empresas e instituciones
2. A través de pasantías
3. A través de prácticas pre-profesionales
4. Bolsa de trabajo del Colegio Profesional en Turismo
5. Contacto Personales
6. Recomendaciones
7. Abrió su propio emprendimiento
8. Otros. Especificar.....

7) ¿Cuál le dio mejor resultado y porque?.....(detallar)

8) ¿Cuál fue el tipo de contrato realizado? ? (marcar una sola opción con una X)

1. Período de prueba
2. Contrato por la temporada
3. Contrato efectivo con relación de dependencia
4. Contrato sin relación de dependencia
5. Pasó directamente a planta
6. Otro. Especificar.....

9) ¿La institución de la cual se graduó le facilitó ayuda para conseguir trabajo en turismo?

1. Si ¿Cómo?.....
2. No

10) ¿Cómo fue su inserción laboral en turismo? (marcar una sola opción con una X)

1. Muy fácil	2. Fácil	3. Relat. fácil	4. Difícil	5. Muy difícil
--------------	----------	-----------------	------------	----------------

11) ¿Cómo y Dónde trabaja actualmente? ? (jerarquizar de 1 a 3, donde 1 es lo más importante o le genera más ingresos)

1. Es dueño o socio gerente de empresa turística. Especificar tipo de empresa. ....
2. Es empleado de empresa de turismo. Especificar tipo de empresa.....
3. En el Ministerio de turismo. Especificar cargo.....
4. En la Municipalidad. Especificar cargo .....
5. En la Universidad o terciario .Especificar lugar y carrera.....
6. Otro Especificar.....

12) **Para los dueños o emprendedores. ¿Que cosas considera fundamentales para ser emprendedor o empresario en turismo? (Marcar de 1 a 3, 1 es lo más importante)**

1. Tener y conseguir el capital inicial.
2. Tener amplio conocimiento práctico del mercado turístico

- 3. Saber tomar decisiones y adversión al riesgo
- 4. Conocimientos de otras disciplinas como contabilidad. Especificar otras.....
- 5. Otro Especificar.....

**13) En su caso particular**

- ¿Cuándo empezó este emprendimiento de turismo?.....(año)
- ¿Qué fue lo más problemático para ser emprendedor?.....
- ¿Qué fue lo más positivo para ser y al ser emprendedor?.....
- ¿Actualmente cuál es su principal problema como empresario del turismo?.....

**14) Para los que trabajan en turismo: ¿Cuáles fueron los principales requisitos solicitados para trabajar en turismo? (Marcar de 1 a 3, donde 1 es lo más importante)**

- 1. Idiomas
- 2. Formación en planificación
- 3. Formación en administración
- 6. Formación en toma de decisiones
- 9. Saber tomar decisiones o resolución de problemas
- 10. Edad mínima Años.....
- 11. Pasantía previa en el sitio
- 12. Tener experiencia previa en el rubro o sector
- 13. Prioridad de la Universidad donde se graduó
- 14. Otros. Especificar.....

**15a) Hace cuántos años trabaja en turismo? .....(aclarar años)****15b) ¿Cuánto hace que trabaja en esta empresa, organización o institución? (marcar 1 opción con X)**

- 1. Menos de 12 meses
- 2. Más de 12 meses y menos de 2 años
- 3. más de 2 años y menos de 5 años
- 4. Más de 5 años y menos de 10 años
- 5. Más de 10 años y menos de 25 años
- 6. Más de 25 años

**16) ¿Antes de esta empresa, trabajaba en otra empresa de turismo? (marcar con X y completar si cambio de empresa)**

- 1. si Porque cambió de empresa?.....
- 2. no

**17) ¿Ha cambiado de puesto dentro de la empresa u organización? (marcar con X y completar)**

- 1. si ¿Cual fue el cambio?.....
- 2. no Motivo.....

**18) ¿Su jornada de trabajo es? (marcar con una X y aclarar horas y días)**

- 1. Part time/ Medio tiempo (horas)..... cantidad días a la semana.....
- 2. Full time/ Tiempo completo (horas)..... cantidad días a la semana .....

**19) ¿Su salario mensual se encuentra entre los siguientes valores? (marcar con una X)**

- 1. Menos de 2.500 pesos
- 2. Entre 2501 y 3500 pesos
- 4. Entre 3501 y 8000 pesos
- 5. Más de 8001 pesos

**20) Solo para los docentes**

Porque eligieron esta ocupación?.....

.....

**21) Todos los que trabajan en turismo ¿Se siente satisfecho con su situación laboral actual? (marcar con una X y aclarar motivo)**

- 1. Si Motivo.....
- 2. No Motivo.....

**22) ¿Escuchó hablar de la formación por competencias?**

- 1. Si Cuales considera ud. haber recibido ?.....
- 2. No

**23) ¿Se siente valorado por ser Profesional Graduado en Turismo? (marcar con una X y aclarar motivo)**

- 1. Si Motivo.....
- 2. No Motivo.....

24) ¿Utiliza y desarrolla los conocimientos y habilidades adquiridos a lo largo de su carrera? (marcar una sola opción con una X, si marca afirmativo establecer el grado de uso)

- 1.Si 

1. Alta	2. Media	3. Baja	4. Nada
---------	----------	---------	---------
- 2.No

25) ¿Cuál considera son las habilidades y saberes más importantes a tener para desempeñarse laboralmente en turismo?(detallar)

Habilidades.....

.....

Saberes.....

.....

26) ¿Cuáles considera son sus fortalezas en relación a los requisitos que exige el mercado laboral actual?

.....

.....

27) ¿Cuáles considera son sus debilidades en relación a los requisitos que exige el mercado laboral actual?

.....

.....

#### **B - TRABAJO EN OTRA ACTIVIDAD SIEMPRE**

28) ¿Cuál es el motivo por el que no trabaja en turismo?

(detallar).....

.....

29) ¿Desea trabajar en turismo? (marcar con una X y aclarar motivo)

1.Si Motivo.....

2.No Motivo.....

30) ¿Cuáles es su Nivel de remuneración mensual en esta otra actividad? (marcar una opción con X)

1.Menos de 2.500 pesos

2.Entre 2501 y 3500 pesos

4.Entre 3501 y 8000 pesos

5.Más de 8001 pesos

31) Cantidad de horas diarias de trabajo:..... Días a la semana:.....(detallar)

#### **C- NO TRABAJA EN TURISMO PERO TRABAJO EN TURISMO**

32) ¿Porque motivo dejó de trabajar en turismo?

.....

33a) ¿Cuándo dejó de trabajar en turismo?..... (aclarar año)

33b) ¿Donde trabajaba en turismo?.....

34) ¿Desea volver a trabajar en turismo? (marcar con una X y aclarar motivo)

1.Si ¿Porque?.....

2.No ¿Porque?.....

#### **D. NO TRABAJA ACTUALMENTE**

35) ¿Cuál es el motivo por el cual no trabaja actualmente en turismo? (jerarquizar de 1 a 3, donde 1 es lo más importante)

1.No consigue oferta relacionado al sector

2.No hay oferta en su lugar de residencia

3.Los Salarios ofrecidos son bajos

4.Requisitos muy exigente

5.El impedimento es el idioma

6. Otros. Especificar.....

36) ¿Desea trabajar en turismo? (marcar una opción con X)

1.Si

2.No (pasar a 39)

37) ¿Cree que será difícil conseguir trabajo en turismo? (marcar una opción con X)

1.Si

2.No (pasar a 39)

3. No sabe

38) ¿Cuál considera es el motivo? (jerarquizar de 1 a 3, donde 1 es lo más importante)

1.Su edad

2.Falta de experiencia

3. Falta de actualización  
 4. Tiene familia  
 5. Otros. especificar.....

**E- OTRA SITUACIÓN LABORAL**

39) Explicar la otra situación laboral.....

**F- TODOS LOS ENCUESTADOS**

40) Analice el mercado laboral misionero en cuanto a:

a) Facilidad de inserción laboral en empresas turísticas para el graduado universitario en turismo. (marcar una sola opción con X)

<input type="checkbox"/> 1. Alta	<input type="checkbox"/> 2. Media	<input type="checkbox"/> 3. Baja	<input type="checkbox"/> 4. No sabe
----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------

¿Cuáles considera son los motivos?.....

b) Movilidad laboral (de una empresa a otra voluntariamente) (marcar una sola opción con X)

<input type="checkbox"/> 1. Alta	<input type="checkbox"/> 2. Media	<input type="checkbox"/> 3. Baja	<input type="checkbox"/> 4. No sabe
----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------

¿Cuáles considera son los motivos?.....

c) Nivel de salarios respecto a otras actividades productivas. (marcar una sola opción con X)

<input type="checkbox"/> 1. Alta	<input type="checkbox"/> 2. Media	<input type="checkbox"/> 3. Baja	<input type="checkbox"/> 4. No sabe
----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------

d) Posibilidad de ascenso laboral. (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/> 1. Alta	<input type="checkbox"/> 2. Media	<input type="checkbox"/> 3. Baja	<input type="checkbox"/> 4. No sabe
----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------

e) Nivel de profesionalismo (tiene título) en el sector privado turístico. (marcar una sola opción con X)

<input type="checkbox"/> 1. Alta	<input type="checkbox"/> 2. Media	<input type="checkbox"/> 3. Baja	<input type="checkbox"/> 4. No sabe
----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------

f) Nivel de profesionalismo (tiene título) en el sector público turístico. (marcar una sola opción con una X)

<input type="checkbox"/> 1. Alta	<input type="checkbox"/> 2. Media	<input type="checkbox"/> 3. Baja	<input type="checkbox"/> 4. No sabe
----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------

g) Nivel de reconocimiento de la formación y conocimientos del profesional por parte del empresariado. (marcar una sola opción con X)

<input type="checkbox"/> 1. Alta	<input type="checkbox"/> 2. Media	<input type="checkbox"/> 3. Baja	<input type="checkbox"/> 4. No sabe
----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------

41) ¿Cómo evalúa el papel del Colegio de profesionales en turismo para lograr trabajo en el sector?(detallar)

.....

42) Para los que no son dueños de empresas de turismo ¿Ha pensado en ser emprendedor y crear su propia empresa? (marcar una opción con X y luego detallar)

1. Si ¿Porque no lo hizo aún?.....  
 2. No ¿Porque?.....  
 3. No sabe Porque?.....

**II. DATOS PERSONALES (todos)**

42) Edad en años cumplidos:.....(detallar numero)

43) Sexo. (marcar una sola opción con X)

1. Masculino  
 2. Femenino

44) Posee otro título profesional de grado o postgrado? (Marcar una opción con X detallar)

1. Si ¿cual?..... ¿Porqué lo curso?.....  
 2. No Motivo?.....

45) ¿Qué tipo de cursos considera se necesitan dictar en nuestro ámbito turístico provincial tanto para empresarios como para empleados de turismo?.....

.....

46) ¿Qué falencias de formación identifica ud. de los alumnos o recién graduados de turismo?.....

.....

47) ¿Quiere hacer algún comentario final?

.....

Muchas gracias por su tiempo!!!

Firma Director de Proyecto .....

Aclaración: .....

Fecha de presentación del Informe de Avance. ....

**Presentar 1 (una) copia en papel y acompañar en soporte digital incluyendo los Anexos.**