



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE LA PLATA

Condiciones laborales del sector turismo en Argentina: el rol de la educación y la especialización turística

Tesis de Maestría

Alumna: Carolina Inés García*

Directora: Natalia Porto

Codirector: Emmanuel Vazquez

Maestría en Finanzas Públicas Provinciales y Municipales

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad Nacional de La Plata

Abril de 2020

La Plata, Argentina

* Becaria de Maestría UNLP, Instituto de Investigaciones Económicas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de La Plata, carolina.garcia@econo.unlp.edu.ar.

Índice

Resumen	3
Introducción.....	4
1. Antecedentes	6
1.1 Los retornos a la educación en la economía.....	6
1.2. Los retornos a la educación en el sector turístico	6
2. Datos y metodología	9
2.1. Datos.....	9
2.2. Metodología	10
3. Caracterización del empleo en turismo en Argentina	12
3.1. El turismo en Argentina y sus regiones.....	12
3.2. Trabajadores y puestos de trabajo del sector turístico en Argentina	12
4. Retornos a la educación del turismo en Argentina.....	16
4.1. Modelo de Mincer base y con controles regionales.....	16
4.2. Modelo con especialización turística e interacciones	21
Comentarios finales	24
Referencias	26
Anexo	31

Resumen

Esta tesis analiza el mercado laboral y los retornos a la educación del turismo en Argentina para el periodo 2007-2017. Se utilizan regresiones de Mincer con la corrección de Heckman y se añaden controles por características del individuo y del puesto de trabajo. Los datos utilizados corresponden a la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Argentina. Se encuentra que los retornos a la educación son mayores en el sector turismo comparado con el resto de los servicios y el resto de la economía, aun incluyendo controles regionales. En el turismo, las diferencias en los retornos entre géneros no resultan estadísticamente significativas. Incorporando la especialización turística, trabajar en regiones especializadas genera una prima salarial para las mujeres del sector turismo. La interacción entre esta especialización con los niveles educativos, sin embargo, implica un efecto de amortiguación en los retornos de estas trabajadoras.

Palabras clave: turismo; mercado laboral; retornos a la educación; especialización turística.

Abstract

This thesis analyses the labour market and the returns to education of tourism in Argentina for the period 2007-2017. We use Mincer regressions with the Heckman correction and we add controls for the characteristics of the person and the job position. The data used comes from the Permanent Household Survey of the Instituto Nacional de Estadísticas y Censos from Argentina. We find that the returns to education are greater in the tourism sector compared to the rest of the services and the rest of the economy, even when including controls by region. In tourism, the difference in returns by gender is not statistically significant. After incorporating tourism specialization, working in specialized regions generates a wage premium for women in the tourism sector. The interaction between this variable and the educational levels, however, brings a buffer effect in the returns of these workers.

Key words: tourism; labour market; returns to education; tourism specialization.

Introducción

El turismo es una actividad en pleno crecimiento. Según la Organización Mundial del Turismo de las Naciones Unidas [OMT] (2019a), los arribos de turistas internacionales aumentaron un 5,4% en 2018 con relación al año anterior, alcanzando 1.400 millones de llegadas en todo el mundo. El gasto en turismo internacional también se incrementó en 2018, situándose en torno a los 1.448 miles de millones de dólares estadounidenses. De acuerdo con el Consejo Mundial de Viajes y Turismo [CMVT] (2019b), el turismo representa el 10,4% del Producto Bruto Interno (PBI) mundial y genera uno de cada diez empleos. Para este organismo, el turismo doméstico es aún más relevante, representando un 71% del gasto turístico total según datos para 2018.

En Sudamérica, Argentina fue el país más visitado en 2018 y tuvo un crecimiento interanual (2017-2018) de 3,4% en sus visitantes internacionales, un porcentaje superior al promedio de la región y que implicó 6,9 millones de llegadas en ese año (OMT, 2019a). Los ingresos por turismo internacional en Argentina alcanzaron los 5,6 miles de millones de dólares, posicionando al país detrás de Brasil (con 5,9 miles de millones de dólares y 6,6 millones de llegadas) en la región. Además, la contribución del sector al PBI fue del 10% (CMVT, 2019a). Según la OMT (2018), las llegadas de turistas internacionales en Argentina experimentaron en general un crecimiento entre 1995 y 2018, con algunos altibajos. Los ingresos por turismo internacional siguieron una tendencia similar, aunque con fluctuaciones más pronunciadas y una caída muy fuerte luego de 2001, año en el que Argentina atravesó una profunda crisis política y económica. El turismo doméstico dentro del país reviste una gran importancia considerando que, en 2017, se registraron 51,4 millones de turistas internos (Ministerio de Turismo de la Nación, 2018).

El turismo es particularmente importante para la generación de empleo ya que es un sector intensivo en mano de obra. Dentro del sector, la hotelería y la gastronomía, junto con los servicios del sector privado, son los ámbitos que, se espera, generarán empleo a mayor tasa en los próximos 5 años (Organización Internacional del Trabajo, en OMT, 2019b). Se afirma también que el turismo emplea a más mujeres y jóvenes que otros sectores económicos (CMVT, 2014; Lillo-Bañuls y Casado-Díaz, 2012). Es por ello que forma parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y que el año 2019 fue impulsado por la OMT bajo el lema “Turismo y empleo: un futuro mejor para todos” (OMT, 2019b). Sin embargo, el turismo suele presentar condiciones laborales no deseables: bajos salarios; horarios de trabajo irregulares, prolongados y en momentos atípicos del día; contratos estacionales, temporarios y a tiempo parcial; informalidad; baja calificación; escasos beneficios y oportunidades de promoción y desarrollo profesional; rotación alta; limitada protección social; desigualdad de género; y marcada segregación vertical y horizontal (Dupeyras y MacCallum, 2013; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2018; Organización Internacional del Trabajo, 2019; Stacey, 2015). Frente a esto, algunos autores plantean que a mayor desarrollo turístico del destino las condiciones del mercado laboral experimentan mejoras y estas características negativas pueden ir desapareciendo (Fernández, Pena-Boquete y Pereira, 2009; García-Pozo, Sánchez-Ollero, Lara y Benavides-Chicón, 2012; Pena-Boquete y Pérez-Dacal, 2012; Pérez-Dacal, Fernández y Pena-Boquete, 2016). De hecho, el turismo es un sector que resulta atractivo debido a que impulsa el desarrollo económico inclusivo y crea puestos de trabajo, favoreciendo la generación de ingresos y la educación; además, es una importante fuente de trabajo para mujeres, jóvenes e inmigrantes, como fue mencionado anteriormente (Organización Internacional del Trabajo, 2019). En ciertos casos, como el de Argentina, el turismo representa un fuerte motor de desarrollo de las economías regionales y de generación de empleo y distribución del

ingreso (Leatherman y Marcouiller, 1996; Lee y Kang, 1998; O'Hare y Barrett, 1999; Porto y Espínola, 2016, 2019). Al mismo tiempo, y especialmente en países de gran extensión territorial, se presentan disparidades en el desarrollo de la actividad que determinan cierta especialización turística, entendida como el desempeño de una región en materia de turismo.

Como se mencionó anteriormente, las remuneraciones en el sector turístico suelen ser bajas. Siguiendo la teoría del capital humano (Becker, 1962; Mincer, 1974), los salarios representan una medida de la productividad del trabajador y la educación constituye uno de los principales determinantes para explicarlos. La literatura ha abordado este tema para el mercado laboral turístico en Europa (fundamentalmente para España, Portugal y Noruega) y América Latina (para Brasil y Colombia), encontrando que los retornos a la educación, entendidos como aquel premio o recompensa que reciben los trabajadores en sus remuneraciones por encontrarse más educados, suelen ser menores en el sector turístico cuando se lo compara con otros sectores de la economía. Sin embargo, estos temas no han sido abordados para el turismo en Argentina. Su estudio resulta fundamental para comprender el mercado laboral de un sector en plena expansión en el país y en América Latina, y para la formulación de políticas públicas orientadas no solo a generar puestos de trabajo adicionales, sino también a asegurar condiciones laborales dignas y que promuevan el desarrollo en todo el país. Si los trabajadores están menos educados, tienden a su vez a generar y/o incorporar menos innovaciones tecnológicas u organizacionales y disminuye su capacidad de hacer más competitivo al sector turístico (Lillo-Bañuls y Casado-Díaz, 2012). A su vez, contar con capital humano más formado potencia el crecimiento económico que experimentan los países gracias a la expansión del turismo (Di Liberto, 2013).

El objetivo de este trabajo es analizar y caracterizar el mercado laboral y los retornos a la educación del sector turístico en Argentina para el periodo 2007-2017. Para ello, se computan y estudian los retornos a la educación de este sector en Argentina utilizando ecuaciones de Mincer con la corrección de Heckman; se realizan comparaciones del mercado laboral en el turismo, el resto de los servicios y el resto de la economía, así como entre mujeres y hombres; y se incorpora la dimensión regional y de especialización turística al análisis.

El presente trabajo contribuye a la literatura del tema: (i) presentando los retornos a la educación en turismo para un caso que aún no ha sido explorado, el de Argentina, mediante el uso de datos de la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INDEC] para el periodo 2007-2017; e (ii) incorporando al análisis un enfoque regional y de especialización turística a partir de datos de la Encuesta de Ocupación Hotelera del INDEC.

La estructura del trabajo se describe a continuación. En la sección 1 se presenta una revisión de la literatura vinculada al tema, con el énfasis puesto en sus aplicaciones para el sector turístico. En la sección 2 se describen los datos y la metodología. En las secciones 3 y 4 se muestran los resultados encontrados vinculados a la caracterización del empleo en turismo en Argentina y el cómputo de los retornos a la educación del sector en relación con el resto de los servicios y de la economía. Por último, se incluyen los comentarios finales.

1. Antecedentes

1.1 Los retornos a la educación en la economía

Dentro de la literatura referida al mercado laboral, existe una vertiente que aborda los retornos a la educación (también conocidos como premio/prima salarial o rendimiento educativo), buscando responder al interrogante de cuánto repercute en el salario de los trabajadores el hecho de encontrarse más educados. Esta mayor educación se puede interpretar en términos de un año más de formación o, alternativamente, de un nivel educativo adicional alcanzado (primaria, secundaria o estudios superiores).

Los trabajos de investigación sobre los retornos han proliferado en los últimos 60 años y consisten en la estimación de una tasa de retorno de la inversión en educación, similar a una tasa de retorno en cualquier otra inversión. La teoría detrás de esta interpretación es la del capital humano (Becker, 1962; Mincer, 1958; Schultz, 1960), que postula que los salarios representan una medida de la productividad del trabajador y que la educación constituye uno de los principales componentes que permiten explicarlos.¹ Estimar esta tasa resulta relevante por sus implicancias en materia de eficiencia, equidad y finanzas: con esta información se pueden realizar comparaciones entre alternativas de inversión así como priorizar determinados niveles o tipos de educación (Psacharopoulos y Patrinos, 2018).

Psacharopoulos y Patrinos (2018) encuentran, tras revisar 1.120 trabajos con estimaciones de primas salariales para 139 países, que luego de los años 2000 estas primas (en la economía en su conjunto) se incrementaron (pasando de 8,7% a 9,1%), pese a que los años de educación promedio aumentaron (de 7,8 a 8,6 años). Los retornos privados resultan mayores en los países con menores ingresos, en las mujeres y en quienes trabajan en el sector privado. Para Argentina, los retornos se presentan estables en el tiempo aún durante la crisis económica de 2001 (Psacharopoulos y Patrinos, 2018). Gasparini, Galiani, Cruces y Acosta (2017) estudian la evolución de las primas salariales en 16 países latinoamericanos durante 1991-2013, encontrando que los retornos de la educación secundaria fueron cayendo, mientras que los retornos de los estudios terciarios crecieron notablemente en los 90, cayeron abruptamente en los 2000 y continuaron disminuyendo de manera más desacelerada desde 2010. Gómez (2018) estudia los retornos a los años de educación para Argentina en el periodo 2003-2015 y encuentra una tendencia decreciente.²

1.2. Los retornos a la educación en el sector turístico

En el caso del turismo, la literatura que aborda estos temas analiza principalmente a España y, utilizando como punto de partida el modelo de Mincer, concluye que el sector turístico tiene retornos a la educación menores que el resto de la economía (o de los servicios, según el estudio), con una mayor penalización para las mujeres en los casos en que se consideran cuestiones de género

¹ Otra teoría es la de la señalización, que se refiere a que la tasa de retorno es el resultado de contar con una credencial que proporciona la señal de que el trabajador está más educado y entonces es más probable que su productividad sea mayor (Arrow, 1973, Spence, 1973). La teoría del capital humano y la de la señalización no necesariamente compiten entre sí ni son mutuamente excluyentes (Mincer, 1993 y Bills, 2003, citados en Thrane, 2010).

² Otros trabajos sobre el tema para Argentina incluyen a Adrogué (2006), Alejo (2012), Fiszbein, Giovagnoli y Patrinos (2007), Galassi y Andrada (2011), Giovagnoli y Fiszbein (2005), Gómez (2018), López Bóo (2010), Margot (2001) y Paz (2007, 2009).

(Campos-Soria, García-Pozo, Sánchez-Ollero y Benavides-Chicón, 2011; García-Pozo, Campos-Soria, Sánchez-Ollero y Lara, 2011; García-Pozo, Marchante-Mera y Sánchez-Ollero, 2011; García-Pozo, Sánchez-Ollero, Lara y Benavides-Chicón, 2012; Lillo-Bañuls, 2007; Lillo-Bañuls y Casado-Díaz, 2011; Lillo-Bañuls y Rodríguez, 2005; Ons-Cappa, García-Pozo y Sánchez-Ollero, 2017; Ons-Cappa y García-Pozo, 2016). La mayor parte de estos trabajos se enfoca en la hospitalidad, un concepto utilizado en España para referirse a los rubros de alojamiento y gastronomía.

Lillo-Bañuls y Casado-Díaz (2010), empleando el método de variables instrumentales para incorporar la habilidad de los individuos en el modelo, encuentran que los retornos a la educación en turismo no son significativamente distintos a los del resto de la economía española en los años 1999 a 2003. Otra publicación de los mismos autores (Lillo-Bañuls y Casado-Díaz, 2012) se destaca por incorporar cuestiones temporales al comparar los periodos antes y durante la crisis económica española de 2008, concluyendo que las diferencias en los retornos a la educación en turismo versus el resto de los sectores se ampliaron con la crisis.

Adicionalmente, hay trabajos que consideran las disparidades regionales para España, señalando la importancia del desempeño subnacional en materia de desarrollo turístico como un determinante importante en los salarios que puede disminuir la incidencia de remuneraciones bajas en el sector (Fernández, Pena-Boquete y Pereira, 2009; Pena-Boquete y Pérez-Dacal, 2012) y mostrando la presencia de rendimientos diferentes por región (Campos-Soria, García-Pozo, Sánchez-Ollero y Benavides-Chicón, 2011; García-Pozo, Campos-Soria, Sánchez-Ollero y Lara, 2011; García-Pozo, Sánchez-Ollero, Lara y Benavides-Chicón, 2012; Pérez-Dacal, Fernández y Pena-Boquete, 2016).

En esta línea, es posible incorporar al análisis la especialización turística, entendida como el desempeño de una región en materia de turismo. Algunos autores plantean que a mayor desarrollo turístico del destino las condiciones del mercado laboral experimentan mejoras y las características negativas que se suelen encontrar en los trabajos en turismo pueden ir desapareciendo (Fernández, Pena-Boquete y Pereira, 2009; García-Pozo, Sánchez-Ollero, Lara y Benavides-Chicón, 2012; Pena-Boquete y Pérez-Dacal, 2012; Pérez-Dacal, Fernández y Pena-Boquete, 2016). De hecho, Fernández, Pena-Boquete y Pereira (2009) encuentran que las regiones más especializadas en turismo de España se apartan de la caracterización general del sector y no presentan una mayor incidencia de salarios bajos.

Otras contribuciones en línea con estos temas y también para el caso español analizan los determinantes salariales y el desajuste educativo de los empleos en turismo, incluyendo cuestiones vinculadas al género, a las categorías ocupacionales y/o a los subsectores comprendidos en el turismo o la hospitalidad (Campos-Soria, García-Pozo y Sánchez-Ollero, 2015; Campos-Soria, Ortega-Aguaza y Roperio-García, 2009; Casado-Díaz y Simon, 2016; García-Pozo, Marchante-Mera y Sánchez-Ollero, 2011; García-Pozo, Sánchez-Ollero y Marchante-Mera, 2014; Lillo-Bañuls y Casado-Díaz, 2011; Lillo-Bañuls y Casado-Díaz, 2015; Marchante-Mera, Aguaza y Rodríguez, 2003; Marchante-Mera, García-Pozo y Sánchez-Ollero, 2010; Marchante, Ortega y Pagán, 2005; Marchante, Ortega y Pagán, 2007; Sánchez-Ollero, Campos-Soria y García-Pozo, 2014; Rodríguez, 2015). Los determinantes salariales del sector se estudian, asimismo, en trabajos recientes para Australia (Kortt, Sinneve y Pervan, 2018) y Suecia (Brandt, 2018).

Enfocándose en Portugal, Barros y Santos (2009, 2007) encuentran retornos a la educación significativos para individuos en cargos de gestión hotelera, mientras que Santos y Varejão (2007)

estiman una menor discriminación salarial por género en el sector turismo con relación a otros sectores de la economía. Para el caso noruego, Thrane (2008) halla una prima salarial para el sector turístico, que resulta mayor para los hombres que para las mujeres. En un trabajo posterior, el autor identifica para este país los llamados “efectos diploma”,³ entendidos como los retornos a la educación por tener un título (es decir, habiendo efectivamente completado un nivel educativo adicional) netos de los retornos de los años de educación acumulados (Thrane, 2010). Para el mismo país, Skalpe (2007) estudia a los gerentes tanto en turismo como en las manufacturas, hallando discriminación por género en ambos sectores. En el resto del mundo, Webster (2014) identifica que en Estados Unidos los salarios en turismo son en general bajos, pero encuentra tanto primas como descuentos salariales en el sector dependiendo de la ocupación. Lee y Kang (1998), tomando el caso de Corea del Sur, también muestran que las remuneraciones en este sector son bajas.

En América Latina, la literatura vinculada al tema es un tanto más escasa. Se destaca el trabajo de Estrada, Polo, Pérez-Valbuena y Hahn-De-Castro (2016) quienes caracterizan y estiman los retornos a la educación para el caso de la hotelería en Cartagena, Colombia. Los autores indican que los retornos a la educación en turismo son menores que en otros sectores económicos y que las mujeres se ven más perjudicadas que los hombres. En Brasil, Freire Guimarães y Silva (2016) estiman diferenciales salariales encontrando retornos mayores en el sector no turístico, resultado en el que tienen un peso importante la educación y la edad como *proxy* de la experiencia laboral. En un trabajo posterior (Silva y Freire Guimarães, 2017), encuentran que existe discriminación por género en los salarios del sector turístico brasileiro. Dimensiones similares son abordadas para el caso de Uruguay por Atmark y Larruina (2011), cuyos resultados muestran una menor participación de las mujeres con relación a los hombres en el sector, mayor proporción de asalariados privados y diferencias en el grado de formalidad según el subsector estudiado. Porto, Espínola y Carella (2019), también para Uruguay, indican que los salarios del sector turismo son menores, sus trabajadores más jóvenes y con menor educación, la informalidad mayor y la participación de las mujeres menor que en otros sectores.

Para el caso de Argentina, Oliva y Schejter (2006) estiman que los ocupados en el sector turismo representan el 9,6% del total de ocupados en el año 2005 y que, en los rubros de hotelería y gastronomía, los individuos tienen ingresos más bajos, condiciones de horarios más desfavorables y mayor informalidad con relación a otros rubros. Estas características coinciden con las encontradas en trabajos posteriores.⁴ Espínola (2012, 2013) señala que el sector incluye trabajadores con un bajo nivel de ingresos, baja calificación, alta informalidad y segregación por género entre subsectores y ocupaciones (no así entre puestos jerárquicos). Descomponiendo los salarios, la discriminación por género en el turismo es menor que la encontrada para el resto de los servicios. Porto y Espínola (2016, 2019) se centran más específicamente en la observación de desigualdades regionales, incorporando no solo características sociodemográficas y laborales al análisis sino también amenidades a nivel de aglomerados de Argentina y encontrando que las dotaciones de recursos turísticos tienen efectos sobre la distribución del ingreso. Petrizzi, Sánchez-Ollero y García-Pozo (2015) implementan una encuesta para determinar la adecuación del nivel educativo de los trabajadores hoteleros en las capitales de las provincias de Tucumán, Santiago del Estero, Salta y Jujuy, concluyendo que el 21% de los trabajadores están sobreeducados y el 25% infraeducados.

³ La traducción es propia. El texto original en inglés se refiere a “*sheepskin effects*”.

⁴ Los informes de empleo en turismo del Ministerio de Turismo de Argentina (2016) señalan que los aumentos porcentuales en el salario han acompañado al experimentado por el resto de los sectores, si bien las remuneraciones promedio resultan menores en turismo con relación a las empresas de todos los sectores económicos.

En general, la literatura muestra que las estimaciones de retornos a la educación en turismo parten de ecuaciones de Mincer y que la prima salarial del sector es menor que la encontrada en otros sectores de la economía. Adicionalmente, las mujeres que trabajan en turismo suelen recibir menores retornos educativos que sus pares hombres.

2. Datos y metodología

2.1. Datos

En este trabajo se utilizan la Encuesta Permanente de Hogares [EPH] y la Encuesta de Ocupación Hotelera [EOH] del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Argentina [INDEC] como principales fuentes de datos. La EPH releva una muestra de los hogares de Argentina de manera continua y su cobertura geográfica comprende 31 aglomerados urbanos. En particular, se utiliza la base de microdatos a nivel de individuos de la encuesta siguiendo la metodología de procesamiento propuesta por el Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (2019), ponderando las observaciones. La EOH es una encuesta del INDEC que se realiza en aproximadamente 3.000 establecimientos hoteleros y parahoteleros que cuentan con más de 12 plazas o más de 4 habitaciones/unidades. El registro se actualiza incorporando nuevos establecimientos y retirando a aquellos que cierran. Las 49 localidades relevadas reúnen el 80% de las plazas disponibles en cada región del país. Como la EPH cuenta con una regionalización diferente, se adjudica a cada aglomerado de la EPH la región que le corresponde en la EOH.⁵ El periodo a estudiar es el comprendido entre los años 2007 a 2017,⁶ con el objetivo de observar la evolución de las variables en un plazo en el que la cobertura geográfica de la EPH no sufrió cambios importantes y para el que se cuenta con datos de la EOH que permiten construir indicadores de especialización turística a nivel regional.

Dado su carácter transversal, el turismo no es fácil de definir e identificar en las estadísticas y existen distintos recortes en investigaciones de estos temas (Ministerio de Turismo de Argentina, 2016; Organización de las Naciones Unidas y Organización Mundial del Turismo, 2010). En el presente trabajo, se utiliza la definición de turismo de Espínola (2012, 2013), quien también emplea la EPH del INDEC para Argentina e identifica al sector como aquel compuesto por: 1) Servicios de alojamiento, 2) Restaurantes, 3) Servicios de transporte de pasajeros (aéreo y terrestre), 4) Agencias de viajes y actividades de apoyo turístico complementario y 5) Servicios de entretenimiento, culturales y deportivos. Como se considera que el transporte distorsiona las estimaciones, ya que el transporte terrestre incluye aquel de tipo urbano e interurbano, mientras que el transporte aéreo no permite distinguir entre carga y pasajeros, se opta por omitir el rubro de transporte.⁷

⁵ A continuación, se describe la regionalización de la EOH por provincias. Región Buenos Aires: provincia de Buenos Aires; región Ciudad de Buenos Aires: Ciudad Autónoma de Buenos Aires; región Córdoba: provincia de Córdoba; región Cuyo: provincias de Mendoza, San Juan, San Luis y La Rioja; región Litoral: provincias de Entre Ríos, Corrientes, Misiones, Santa Fe, Chaco y Formosa; región Norte: provincias de Catamarca, Tucumán, Santiago del Estero, Salta y Jujuy; región Patagonia: provincias de La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.

⁶ Se toma el primer semestre de cada año.

⁷ Si se computan estadísticas descriptivas por subsector para los años 2007-2017, se observan características que confirman esto: los salarios promedio en el transporte aéreo, por ejemplo, resultan significativamente mayores que

La EPH permite que se realicen comparaciones entre los rubros de empleo definidos anteriormente como turísticos (a partir de ahora, turismo o sector turístico), el resto de los servicios⁸ (sin incluir al turismo) y el resto de la economía⁹ (sin incluir turismo o servicios). Se estudia por separado a hombres y mujeres de entre 25 y 56 años.¹⁰

2.2. Metodología

Tomando como punto de partida el modelo de Mincer (1974), donde la variable dependiente es el salario horario (en logaritmos) y la explicativa son los años de educación, se estiman los retornos a la educación siguiendo la ecuación (1).

$$\ln \text{salario}_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \text{educa}_{i,t} + \beta_2 \vartheta_{i,t} + \sigma_t + \mu_{i,t} \quad (1)$$

Donde:

- $\ln \text{salario}_{i,t}$ es el logaritmo del salario horario para el individuo i en el año t ;
- β_n son los parámetros a estimar;
- $\text{educa}_{i,t}$ indica el nivel educativo a través de variables *dummies*;
- $\vartheta_{i,t}$ representa las variables de control del individuo y de su puesto de trabajo;
- σ_t indica que se incluyen efectos fijos por año;
- $\mu_{i,t}$ es el término de error.

Mediante la variable *educa*, se consideran *dummies* por nivel educativo (primaria completa, secundaria incompleta, secundaria completa, superior universitario incompleto, superior universitario completo).¹¹

en los otros sectores turísticos, mientras que en el transporte terrestre son comparativamente bajos. La participación de los hombres es mucho mayor en estos rubros, alcanzando 92% en el transporte terrestre. Se destaca que en el transporte aéreo la participación de empresas grandes y de ocupación permanente abarca a casi todas las observaciones, mientras que la tasa de informalidad es menor al 5%. En el transporte terrestre, las participaciones de individuos con puesto de jefe o director, así como la realización de tareas técnicas o profesionales, son comparativamente bajas.

⁸ Se incluyen en resto de los servicios a los siguientes rubros: suministros de electricidad, gas y agua; construcción; comercio; transporte y comunicaciones; intermediación financiera; actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler; administración pública y defensa; seguridad social; enseñanza; servicios sociales y de salud; otras actividades comunitarias sociales y personales; hogares privados con servicio doméstico; organizaciones y órganos extraterritoriales. Se excluyen aquellos ya incorporados en el sector definido como turismo.

⁹ Se incluyen en resto de la economía a los siguientes rubros: agricultura, ganadería caza y silvicultura; pesca; explotación de minas y canteras; industrias manufactureras.

¹⁰ Si bien en turismo la participación de jóvenes de hasta 24 años resulta mayor que en otros sectores de la economía, como se argumenta en una sección posterior, se opta por trabajar con individuos que tienen entre 25 y 56 años, rango de edad utilizado en parte de la literatura que representa a la población económicamente activa y no tan sujeta a decisiones vinculadas a la educación o al retiro. Asimismo, a los 25 años es posible que el individuo haya finalizado sus estudios superiores en el caso de haberlos comenzado. De esta manera, se evitan posibles distorsiones en las estimaciones realizadas.

¹¹ De esta forma, se incorpora la noción de que los retornos a la educación no necesariamente son constantes en todos los tramos educativos. El nivel de primaria incompleta es la variable omitida. El nivel de superior universitario incompleto y completo incluyen tanto estudios terciarios como universitarios.

Las variables de control del individuo¹² son las siguientes:

- Años de experiencia laboral y su expresión cuadrática. La experiencia es una variable construida que representa la experiencia potencial. Se trata de la diferencia entre la edad del individuo y sus años de educación formal más 6.
- Argentino, una *dummy* que indica si el individuo es de nacionalidad argentina.

Mientras tanto, las variables de control del puesto de trabajo¹³ del individuo son variables *dummies* que refieren a:

- Trabajo a tiempo parcial, para aquellos que trabajan menos de 30 horas semanales.
- Ocupación permanente, si el carácter del empleo es permanente (y no a plazo determinado o sin conocer su duración, por ejemplo).
- Informalidad, que indica si las condiciones laborales del individuo no están enmarcadas por la ley, especialmente en materia de aportes jubilatorios.
- Tamaño de la empresa, que identifica si la empresa tiene más de 5 empleados.
- Jerarquía con cargo de jefe/director, que identifica si el individuo tiene el cargo de jefe o director (versus empleado o cuentapropista).
- Tareas técnicas/profesionales, que señala si las tareas que se realizan son de tipo técnicas o profesionales (versus tareas operativas o no calificadas).

El salario y las variables de control corresponden a la ocupación principal del individuo.

Un aspecto metodológico importante es que se aplica la corrección de Heckman (1979), entendiendo que en la estimación de los retornos existe un sesgo de selección: el salario horario es observado solo para aquellos individuos que participan en el mercado laboral. Esta corrección ha sido implementada en estudios de retornos a la educación en turismo por autores como Silva y Freire Guimarães (2017), Guimarães y Silva (2016) Pena-Boquete y Pérez-Dacal (2012) y Santos y Varejão (2007). Con Heckman, la metodología consiste en estimar un modelo probit para la participación en el mercado laboral (ecuación de selección) que luego se incorpora en el modelo de retornos a la educación. En este caso, la ecuación de selección incorpora como controles una *dummy* que señala si el individuo asiste a algún establecimiento educativo y el número de hijos que tiene (además de los niveles educativos, la experiencia, su expresión cuadrática y los controles por años).

¹² Las variables de control del individuo se seleccionaron siguiendo a Estrada, Polo, Pérez-Valbuena y Hahn-De-Castro (2016); García-Pozo, Sánchez-Ollero y Marchante-Mera (2014); Lillo-Bañuls y Casado-Díaz (2012); Pena-Boquete y Pérez-Dacal (2012); Thrane (2008).

¹³ Las variables de control del puesto de trabajo se seleccionaron siguiendo a Estrada, Polo, Pérez-Valbuena y Hahn-De-Castro (2016); García-Pozo, Sánchez-Ollero y Marchante-Mera (2014); Lillo-Bañuls y Casado-Díaz (2012); Pena-Boquete y Pérez-Dacal (2012); Thrane (2008). Se añade la informalidad que resulta un factor muy relevante para el caso de Argentina.

3. Caracterización del empleo en turismo en Argentina

3.1. El turismo en Argentina y sus regiones

Los datos provenientes de la Organización Mundial del Turismo (2018) para Argentina en el periodo de interés (2007-2017) muestran que las llegadas de turistas internacionales y los ingresos por turismo internacional experimentaron en general un ligero crecimiento, con algunas fluctuaciones. Los turistas internacionales pasaron de ser 4,6 millones en 2007 a 6,7 millones en 2017, mientras que los ingresos por turismo internacional aumentaron de 4,3 a 5,1 miles de millones de dólares estadounidenses en esos años.

Una manera de analizar el desempeño turístico a nivel regional es empleando la Encuesta de Ocupación Hotelera [EOH], que permite identificar la ocupación y disponibilidad de plazas anuales promedio en establecimientos hoteleros y parahoteleros. Los datos en la Tabla 1 muestran que la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), seguida por las regiones Patagonia y Buenos Aires, fueron las de mayor demanda en todo el periodo. En todas las regiones, excepto Buenos Aires, la ocupación anual promedio aumentó entre 2007 y 2017, especialmente en Norte. Con valores que se aproximan más entre sí, las tres regiones más demandadas (CABA, Buenos Aires y Patagonia) fueron también las de mayor disponibilidad de plazas. En todas las regiones, excepto Buenos Aires y Centro, se expandió la oferta entre 2007 y 2017, destacándose Norte y CABA.

Tabla 1. Plazas ocupadas y disponibles en establecimientos hoteleros y parahoteleros por región, 2007 y 2017

	Plazas ocupadas			Plazas disponibles		
	2007	2017	Var. %	2007	2017	Var. %
Buenos Aires	751.122	568.516	-24%	2.118.404	1.808.496	-15%
CABA	876.669	970.754	11%	1.742.531	2.137.533	23%
Centro	420.785	485.926	15%	1.539.208	1.470.123	-4%
Cuyo	313.063	317.541	1%	1.128.336	1.225.820	9%
Litoral	467.436	504.482	8%	1.373.127	1.498.160	9%
Norte	308.633	384.124	24%	1.034.090	1.425.769	38%
Patagonia	738.382	770.095	4%	1.960.412	2.017.175	3%
Total país	553.727	571.634	3%	1.556.587	1.654.725	6%

Fuente: Elaboración propia a partir de INDEC (2019).

3.2. Trabajadores y puestos de trabajo del sector turístico en Argentina

De acuerdo con la Encuesta Permanente de Hogares [EPH] para los años 2007 a 2017, el 75% de los individuos en Argentina de entre 25 y 56 años se encuentran ocupados: 5% en el sector turismo, 80% en el resto de los servicios y 15% en el resto de la economía.¹⁴ El 26% de los trabajadores en turismo son jóvenes de hasta 24 años, mientras que esta proporción solo alcanza el 12% y 15% en el resto de los servicios y en el resto de la economía, respectivamente. Esto valida lo señalado acerca del turismo como un sector que emplea a un gran número de jóvenes (CMVT, 2014; Lillo-Bañuls y Casado-Díaz, 2012).

¹⁴ Sin este recorte etario, 63% de los individuos (cuyas edades en la base de datos oscilan entre 16 y 65 años) se encuentran ocupados y 6% trabaja en turismo, 79% en resto servicios y 15% en resto de la economía.

La Tabla 2 muestra que, en Argentina, el turismo emplea más hombres que mujeres: un 45% de los trabajadores son mujeres, una proporción similar a la encontrada en el resto de los servicios. Cabe destacar que estas participaciones no se modifican si se incluye a individuos de cualquier edad, e incluso observando solo a los jóvenes. A diferencia de lo indicado usualmente por la literatura, se evidencia que, en Argentina, el turismo no necesariamente emplea más mujeres que otros sectores, especialmente sectores comparables como otros servicios (CMVT, 2014; Lillo-Bañuls y Casado-Díaz, 2012). El turismo sí emplea más mujeres que el resto de la economía, ya que en este último las trabajadoras solo representan un 26% de la fuerza laboral.

Enfocando en las características de los trabajadores, se encuentra mayormente a personas de nacionalidad argentina, en una proporción similar a aquella en el resto de los sectores. Los años promedio de educación superan los 11 en turismo, un valor similar al de los otros sectores. Las mujeres de todos los sectores se encuentran más educadas que los hombres. Ahondando en los máximos niveles educativos alcanzados por estos individuos, son más las mujeres que cuentan con educación superior incompleta o completa con relación a los hombres, alcanzando un 57% de mujeres en el resto de los servicios y un 37% en turismo (versus 31% y 29%, respectivamente). En turismo, 22% de las mujeres tiene superior completa (versus 17% de hombres). En términos generales, aquellos que trabajan en el resto de los servicios son los que han alcanzado mayores niveles educativos: 40% cuenta con superior incompleto o completo, mientras que en turismo esta proporción alcanza el 34% y en el resto de la economía se ubica en torno al 27%.

El salario horario promedio en turismo resulta un 13% menor que en los otros sectores. Cuando se compara a las mujeres con sus pares en el resto de los servicios, sus salarios son en promedio un 21% menores. En todos los sectores sus salarios se encuentran por debajo de los de los hombres, aunque en turismo esta diferencia parece ser menor. Los años de experiencia son también menores en turismo (20 versus 21 en el resto de los servicios y 22 en el resto de la economía) y más aún para las mujeres. Si se observan los salarios por nivel educativo para cada sector, estos resultan en general menores en turismo y las diferencias son mayores a medida que se incrementa el nivel educativo (Tabla 3).

En cuanto a las características del puesto de trabajo, la proporción de individuos para los que el trabajo representa una ocupación permanente es similar entre sectores y también entre sexos. En turismo, hay una mayor proporción de trabajadores a tiempo parcial (15% versus 14% y 6% en resto de los servicios y resto de la economía), dándose la diferencia especialmente en los hombres. La informalidad es mayor que la presente en otros sectores (34%) con las mujeres presentando una gran diferencia con relación a los hombres (40% versus 29%) y también con respecto a sus pares en el resto de los servicios (40% versus 23%). Las empresas de más de 5 empleados son más usuales entre trabajadores del resto de la economía (86% versus aproximadamente 75% en los otros). La presencia de individuos con un cargo de jefe o director se asemeja entre turismo y resto de la economía (7%) aunque en el caso de los hombres alcanza un 9% en turismo. La realización de tareas de tipo técnicas o profesionales alcanza en turismo a un 21% de los trabajadores (versus 27% en resto de los servicios) y es similar entre sexos, mientras que en el resto de los servicios 38% de las mujeres realizan estas tareas versus 21% de los hombres.

La participación del número de empleados en el sector turismo no varía demasiado entre las distintas regiones del país (Tabla 4), oscilando entre 4% y 7%. La participación de las mujeres en este empleo

alcanza su máximo en la región Centro (57%). Los salarios horarios promedio resultan particularmente bajos en las regiones Norte y Cuyo, aunque los años de educación promedio de estas regiones son semejantes a los del resto. Se destaca que los trabajadores en turismo en CABA se encuentran próximos a los 13 años de educación promedio y que los de la provincia de Buenos Aires superan los 21 años de experiencia.

Tabla 2. Estadísticas descriptivas de las variables, 2007-2017

	Turismo			Resto de los servicios			Resto de la economía		
	Todos	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres
Género		45%	55%		46%	54%		26%	74%
Argentino	92%	92%	92%	94%	95%	94%	93%	91%	94%
Años de educación	11,4	11,6	11,2	11,9	13,4	11,1	11,0	12,1	10,7
Nivel educativo									
Primaria incompleta	4%	4%	4%	3%	1%	4%	4%	3%	5%
Primaria completa	18%	14%	20%	17%	8%	22%	22%	15%	25%
Secundaria incompleta	18%	19%	18%	15%	9%	18%	19%	16%	20%
Secundaria completa	26%	26%	26%	25%	25%	26%	28%	28%	28%
Superior incompleta	14%	15%	14%	15%	17%	13%	11%	13%	11%
Superior completa	19%	22%	17%	25%	40%	16%	16%	26%	13%
Salario horario	81,8 (61,3)	80,3 (58,7)	83,1 (63,3)	94,1 (75,7)	101,2 (69,3)	90,0 (78,9)	93,7 (70,7)	88,7 (71,5)	95,1 (70,4)
Años de experiencia	19,9 (9,9)	19,3 (10,1)	20,45 (9,7)	21,26 (9,7)	19,49 (9,6)	22,3 (9,7)	22,2 (9,7)	20,6 (9,8)	22,6 (9,6)
Ocupación permanente	90% (0,3)	89% (0,3)	91% (0,3)	92% (0,3)	93% (0,2)	91% (0,3)	94% (0,2)	91% (0,3)	94% (0,2)
Trabajo a tiempo parcial	15% (0,4)	23% (0,4)	9% (0,3)	14% (0,3)	28% (0,4)	6% (0,2)	6% (0,2)	15% (0,4)	3% (0,2)
Informalidad	34% (0,5)	40% (0,5)	29% (0,5)	26% (0,4)	23% (0,4)	28% (0,4)	21% (0,4)	31% (0,5)	18% (0,4)
Tamaño de la empresa	75% (0,4)	72% (0,5)	79% (0,4)	76% (0,4)	77% (0,4)	75% (0,4)	86% (0,4)	82% (0,4)	87% (0,3)
Jerarquía con cargo de jefe/director	7% (0,3)	6% (0,2)	9% (0,3)	5% (0,2)	4% (0,2)	6% (0,2)	7% (0,3)	4% (0,2)	8% (0,3)
Tareas técnicas/profesionales	21% (0,4)	20% (0,4)	22% (0,4)	27% (0,4)	38% (0,5)	21% (0,4)	15% (0,4)	19% (0,4)	14% (0,3)
Observaciones	5.517	2.511	3.006	61.342	21.283	40.059	19.531	3.523	16.008

Notas: Desvíos estándar entre paréntesis.

Salarios expresados en precios promedios del primer semestre de 2017 en Argentina.

Se trata de aquellas observaciones que cuentan con datos para todas las variables que se incluyen en los modelos.

Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC (2018).

Tabla 3. Salario horario promedio por nivel educativo, 2007-2017

	Turismo	Resto de los servicios	Resto de la economía
Primaria incompleta	55,3 (101,6)	58,3 (53,0)	61,8 (38,2)
Primaria completa	62,0 (32,3)	65,1 (40,1)	69,7 (43,5)
Secundaria incompleta	67,8 (48,1)	67,9 (50,7)	76,1 (49,1)
Secundaria completa	80,5 (50,1)	84,5 (60,4)	92,3 (56,8)
Superior incompleta	92,2 (67,1)	104,3 (62,6)	110,4 (72,2)
Superior completa	113,5 (74,6)	138,1 (103,8)	148,9 (108,9)
Total	81,8 (61,3)	94,1 (75,7)	93,7 (70,7)
Observaciones	5.517	61.342	19.531

Notas: Desvíos estándar entre paréntesis.

Salarios expresados en precios promedios del primer semestre de 2017 en Argentina.

Se trata de aquellas observaciones que cuentan con datos para todas las variables que se incluyen en los modelos.

Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC (2018).

Tabla 4. Estadísticas descriptivas de las variables a nivel regional para los trabajadores en turismo, 2007-2017

	Buenos Aires	CABA	Centro	Cuyo	Litoral	Norte	Patagonia
% sector turismo en el empleo de la región	5%	7%	5%	5%	5%	5%	4%
Mujeres	45%	43%	57%	46%	38%	45%	52%
Salario horario	80,5 (64,2)	100,4 (65,0)	75,3 (51,7)	66,1 (56,2)	71,0 (42,9)	53,5 (36,7)	95,6 (63,7)
Años de educación	10,6 (3,6)	12,8 (3,5)	11,9 (3,5)	11,5 (3,4)	11,4 (3,3)	11,1 (3,2)	11,2 (3,2)
Años de experiencia	21,2 (9,9)	17,3 (9,2)	18,6 (10,0)	19,6 (10,0)	20,3 (9,8)	21,4 (9,7)	20,1 (9,8)
Observaciones	1.163	550	427	654	1.012	709	1.002

Notas: Desvíos estándar entre paréntesis.

Salarios expresados en precios promedios del primer semestre de 2017 en Argentina.

Se trata de aquellas observaciones que cuentan con datos para todas las variables que se incluyen en los modelos.

Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC (2018).

4. Retornos a la educación del turismo en Argentina

En este apartado se presentan los resultados de las estimaciones de los retornos a la educación bajo distintas especificaciones econométricas. Se parte desde un modelo de Mincer que vincula el salario horario en logaritmos con máximos niveles educativos alcanzados y que incluye controles del individuo y de su puesto de trabajo, así como efectos fijos por año (Modelo A). Luego, se estima el mismo modelo agregando controles regionales (Modelo A1). A continuación, en lugar de incluir controles regionales, se controla por especialización turística mediante una *dummy* que toma el valor 1 para las regiones CABA y Patagonia y que se interactúa con los distintos niveles educativos (Modelo A2). Los resultados de las especificaciones por extenso se encuentran en el Anexo.

4.1. Modelo de Mincer base y con controles regionales

Según el Modelo A, el sector turismo presenta, en términos generales, mayores retornos a la educación que el resto de los servicios y de la economía, en promedio y *ceteris paribus* (Tabla 5). Estas diferencias son estadísticamente significativas si se compara al turismo con el resto de los servicios para los niveles de primario completo, secundario incompleto y secundario completo. Si bien las comparaciones entre países resultan difíciles, ya que se emplean distintas metodologías, fuentes de datos y periodos estudiados, este resultado difiere del encontrado por la literatura para otros países como España, Colombia o Brasil (Campos-Soria, García-Pozo, Sánchez-Ollero y Benavides-Chicón, 2011; Estrada, Polo, Pérez-Valbuena y Hahn-De-Castro, 2016; Freire Guimarães y Silva, 2016; García-Pozo, Campos-Soria, Sánchez-Ollero y Lara, 2011; García-Pozo, Marchante-Mera y Sánchez-Ollero, 2011; García-Pozo, Sánchez-Ollero, Lara y Benavides-Chicón, 2012; Lillo-Bañuls, 2007; Lillo-Bañuls y Casado-Díaz, 2011; Lillo-Bañuls y Rodríguez, 2005; Ons-Cappa, García-Pozo y Sánchez-Ollero, 2017; Ons-Cappa y García-Pozo, 2016), donde los retornos suelen ser menores en el caso del sector turismo. Las estadísticas descriptivas (Tabla 2) muestran una menor educación para los trabajadores del sector si se lo compara con el resto de los servicios y, en tal sentido, encontrarse más educado puede ser más valorado. Al mismo tiempo, los salarios son menores en turismo que en los otros sectores para todos los niveles educativos. De hecho, así como los salarios, en promedio, se asemejan más entre sectores a menor nivel educativo, las diferencias en las primas salariales son mayores a menor educación. En turismo, tener estudios superiores completos implica un salario 68% mayor que si no se cuenta con ningún estudio (es decir, si se tiene primaria incompleta). Esta prima salarial es de 47% para el caso de secundaria completa y 27% para primaria completa.

Por género, los retornos a la educación resultan estadísticamente significativos para las mujeres de todos los sectores a partir del nivel de secundaria completa. Si bien en turismo para secundaria completa y superior incompleta las primas entre hombres y mujeres son muy semejantes, las diferencias entre los coeficientes en los restantes niveles educativos no resultan estadísticamente significativas. La literatura señala que en turismo las mujeres son más penalizadas que los hombres en materia de retornos a la educación; sin embargo, en este caso esto no se verifica empíricamente. Los salarios bajos y la posible mayor valoración de encontrarse más educado en un sector donde hay menos trabajadores formados pueden ser factores que influyan en el hecho de que el sector resulte más igualador en sus retornos.

La experiencia parece ser más valorada en turismo, aunque las primas salariales encontradas son muy pequeñas y las diferencias entre sectores no son estadísticamente significativas. Desempeñarse

a tiempo parcial brinda más retornos en turismo que en el resto de los servicios para el conjunto de los individuos. Resultados en esta línea se encuentran para el caso de España en el estudio de Lillo-Bañuls y Casado-Díaz (2012). El hecho de que la ocupación sea permanente no resulta estadísticamente significativo para el sector turismo en general, aunque para las mujeres del sector brinda una prima significativa al 10%. La penalización a la informalidad no difiere entre el turismo y el resto de los servicios, aunque resulta menor que la encontrada en el resto de la economía. Además, a diferencia del resto de la economía, las mujeres en turismo no tienen una penalidad a la informalidad que sea significativamente mayor que la que tienen los hombres.

Se destaca que tener un puesto de director o jefe presenta primas salariales menores al 10% en turismo (y estadísticamente no significativas para las mujeres) mientras que en los otros sectores estas primas superan el 20% en general y en ambos sexos. En cambio, realizar tareas técnicas/profesionales parece impactar más en los salarios del sector turismo que en su correlato en otros sectores, con una prima levemente mayor para las mujeres que para los hombres, aunque la diferencia no es estadísticamente significativa. Esto puede encontrarse vinculado con la relevancia que, de acuerdo con la Organización Mundial del Turismo, tienen las competencias en este sector (OMT, 2019), así como con su marcada segregación horizontal (Dupeyras y MacCallum, 2013; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2018; Organización Internacional del Trabajo, 2019; Stacey, 2015). Finalmente, trabajar en una empresa con más de 5 empleados otorga premios similares en todos los sectores.

Si al análisis precedente se incorporan controles regionales (Modelo A1, Tabla 6), con Provincia de Buenos Aires como región omitida, se encuentra que las diferencias de retornos entre turismo y resto de los servicios en el nivel de superior incompleta adquieren mayor relevancia. El análisis de los restantes coeficientes de niveles educativos y controles no presenta variaciones importantes. En el sector turismo, los retornos por nivel educativo (versus los del modelo A) muestran valores levemente mayores hasta superior incompleto y son menores para superior completo, aunque las diferencias en los retornos entre un modelo y otros no son estadísticamente significativas. En el resto de los sectores, esto ocurre hasta secundaria incompleta. En turismo, tener estudios superiores completos implica un salario 65% mayor que si no se contara con ningún estudio. Esta prima es de 59% para superior incompleto y 47% para secundario completo. Los retornos siguen siendo mayores en turismo que en el resto de la economía (versus el modelo A), mientras que los retornos de las mujeres continúan siendo siempre menores que los de los hombres.

CABA y Patagonia son las regiones que presentan salarios promedios mayores que Provincia de Buenos Aires a igualdad de todo lo demás, en todos los sectores. El resto de las regiones tiene, por el contrario, una penalización salarial. Justamente estas dos regiones son las que cuentan con una mayor oferta y demanda turística en el periodo bajo estudio. En CABA, la prima en turismo no es estadísticamente diferente a la de los otros sectores, mientras que en Patagonia es menor en turismo que en el resto de la economía. En todas las regiones, las diferencias de los retornos regionales entre hombres y mujeres que trabajan en turismo no son estadísticamente significativas. Se destaca asimismo que los retornos regionales de CABA y Patagonia se asemejan en turismo mientras que en el resto de los sectores el premio de Patagonia supera ampliamente al de CABA. Esto quiere decir que, si bien trabajar en turismo en estas dos regiones implica un mayor salario (versus Buenos Aires como región base), el premio en el caso de Patagonia es menor que el encontrado para esta misma región en el resto de los servicios y el resto de la economía. Posiblemente, trabajar en Patagonia en cualquier sector resulte más valorado que en el resto del país (de hecho, los salarios promedio son

siempre mayores) pero esa mayor valoración ocurre en el resto de los servicios y de la economía de forma más marcada que en el sector turismo.

Tabla 5. Regresiones de Mincer con corrección de Heckman (modelo A), 2007-2017

	Turismo			Resto de los servicios			Resto de la economía		
	Todos	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres
Primaria completa	0,274*** (0,0828)	0,160 (0,136)	0,299*** (0,0961)	0,0541** (0,0231)	-0,0499 (0,0605)	0,0897*** (0,0239)	0,0918*** (0,0314)	-0,110 (0,0851)	0,139*** (0,0331)
Secundaria incompleta	0,354*** (0,0846)	0,253* (0,137)	0,379*** (0,0966)	0,0866*** (0,0237)	-0,0284 (0,0598)	0,131*** (0,0248)	0,174*** (0,0334)	-0,111 (0,0858)	0,249*** (0,0353)
Secundaria completa	0,468*** (0,0848)	0,422*** (0,141)	0,444*** (0,0976)	0,208*** (0,0235)	0,166*** (0,0586)	0,238*** (0,0247)	0,312*** (0,0331)	0,157* (0,0836)	0,365*** (0,0351)
Superior incompleta	0,581*** (0,0907)	0,535*** (0,145)	0,541*** (0,105)	0,378*** (0,0248)	0,311*** (0,0596)	0,407*** (0,0266)	0,430*** (0,0363)	0,229*** (0,0866)	0,504*** (0,0391)
Superior completa	0,679*** (0,0904)	0,584*** (0,144)	0,704*** (0,107)	0,545*** (0,0260)	0,490*** (0,0596)	0,554*** (0,0274)	0,580*** (0,0385)	0,365*** (0,0924)	0,680*** (0,0416)
Experiencia	0,0161*** (0,00521)	0,0170** (0,00790)	0,0190*** (0,00686)	0,0142*** (0,00155)	0,0131*** (0,00252)	0,0136*** (0,00193)	0,00608** (0,00289)	7,22e-05 (0,00612)	0,00890*** (0,00320)
Experiencia al cuadrado	-0,000237** (0,000116)	-0,000237 (0,000181)	-0,000339** (0,000147)	-0,000200*** (3,32e-05)	-0,000203*** (5,97e-05)	-0,000204*** (4,00e-05)	-3,18e-05 (5,94e-05)	2,53e-05 (0,000130)	-7,30e-05 (6,50e-05)
Argentino	0,0144 (0,0386)	0,0521 (0,0575)	0,00795 (0,0500)	0,00299 (0,0169)	-0,0216 (0,0317)	0,0158 (0,0196)	0,108*** (0,0253)	0,00754 (0,0531)	0,141*** (0,0291)
Ocupación permanente	0,0645 (0,0445)	0,102* (0,0609)	0,0363 (0,0605)	0,153*** (0,0148)	0,185*** (0,0266)	0,164*** (0,0175)	0,190*** (0,0310)	0,269*** (0,0560)	0,172*** (0,0331)
Trabajo a tiempo parcial	0,368*** (0,0364)	0,347*** (0,0472)	0,448*** (0,0592)	0,279*** (0,0118)	0,270*** (0,0138)	0,449*** (0,0231)	0,339*** (0,0410)	0,250*** (0,0535)	0,583*** (0,0515)
Informalidad	-0,300*** (0,0281)	-0,319*** (0,0376)	-0,273*** (0,0415)	-0,332*** (0,0102)	-0,318*** (0,0189)	-0,351*** (0,0117)	-0,401*** (0,0197)	-0,516*** (0,0463)	-0,327*** (0,0197)
Tamaño de la empresa	0,122*** (0,0247)	0,104*** (0,0355)	0,138*** (0,0333)	0,122*** (0,00858)	0,136*** (0,0146)	0,112*** (0,0105)	0,148*** (0,0202)	0,127*** (0,0488)	0,158*** (0,0194)
Jerarquía con cargo de jefe/director	0,0702** (0,0338)	0,0414 (0,0634)	0,0907** (0,0386)	0,235*** (0,0150)	0,259*** (0,0266)	0,202*** (0,0179)	0,229*** (0,0232)	0,235*** (0,0838)	0,204*** (0,0236)
Tareas técnicas/profesionales	0,365*** (0,0322)	0,390*** (0,0524)	0,337*** (0,0404)	0,249*** (0,00933)	0,221*** (0,0145)	0,269*** (0,0121)	0,237*** (0,0208)	0,262*** (0,0441)	0,219*** (0,0224)
Sigma	0,520	0,553	0,486	0,524	0,514	0,493	0,521	0,566	0,491
Pseudo R ²	0,628	0,653	0,612	0,677	0,682	0,677	0,638	0,646	0,642
Observaciones	6.594	3.140	3.454	83.300	34.375	48.925	22.515	4.447	18.068

Notas: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1. Errores estándar robustos entre paréntesis. Se incluyen efectos fijos por año. Especificación completa en Anexo (Tabla A.1).

Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC (2018).

Tabla 6. Regresiones de Mincer con corrección de Heckman (modelo A1), 2007-2017

	Turismo			Resto de los servicios			Resto de la economía		
	Todos	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres
Primaria completa	0,280*** (0,0834)	0,181 (0,135)	0,303*** (0,0976)	0,0419* (0,0233)	-0,0728 (0,0605)	0,0766*** (0,0239)	0,0790** (0,0312)	-0,149* (0,0855)	0,132*** (0,0330)
Secundaria incompleta	0,366*** (0,0849)	0,271** (0,135)	0,396*** (0,0978)	0,0762*** (0,0239)	-0,0358 (0,0599)	0,120*** (0,0248)	0,157*** (0,0334)	-0,159* (0,0861)	0,239*** (0,0352)
Secundaria completa	0,474*** (0,0851)	0,423*** (0,139)	0,469*** (0,0988)	0,193*** (0,0236)	0,170*** (0,0588)	0,225*** (0,0247)	0,286*** (0,0330)	0,0979 (0,0847)	0,347*** (0,0349)
Superior incompleta	0,587*** (0,0901)	0,537*** (0,142)	0,567*** (0,106)	0,367*** (0,0250)	0,307*** (0,0595)	0,397*** (0,0265)	0,411*** (0,0363)	0,162* (0,0884)	0,497*** (0,0391)
Superior completa	0,652*** (0,0898)	0,557*** (0,141)	0,693*** (0,108)	0,525*** (0,0260)	0,447*** (0,0595)	0,531*** (0,0274)	0,544*** (0,0386)	0,294*** (0,0926)	0,656*** (0,0418)
Experiencia	0,0175*** (0,00508)	0,0189** (0,00768)	0,0194*** (0,00669)	0,0151*** (0,00154)	0,0123*** (0,00244)	0,0148*** (0,00190)	0,00825*** (0,00291)	0,00358 (0,00620)	0,0107*** (0,00322)
Experiencia al cuadrado	-0,000248** (0,000113)	-0,000273 (0,000176)	-0,000318** (0,000143)	-0,000218*** (3,31e-05)	-0,000217*** (5,80e-05)	-0,000230*** (3,95e-05)	-7,11e-05 (5,97e-05)	-4,24e-05 (0,000132)	-0,000102 (6,54e-05)
Región CABA	0,172*** (0,0306)	0,169*** (0,0445)	0,141*** (0,0406)	0,104*** (0,0114)	0,149*** (0,0163)	0,110*** (0,0138)	0,134*** (0,0224)	0,183*** (0,0403)	0,120*** (0,0262)
Región Centro	-0,0342 (0,0350)	-0,0525 (0,0511)	-0,0393 (0,0471)	-0,0959*** (0,0110)	-0,0527*** (0,0171)	-0,101*** (0,0133)	-0,0528*** (0,0198)	-0,0232 (0,0466)	-0,0700*** (0,0213)
Región Cuyo	-0,171*** (0,0296)	-0,218*** (0,0465)	-0,139*** (0,0370)	-0,146*** (0,00915)	-0,149*** (0,0154)	-0,145*** (0,0106)	-0,132*** (0,0136)	-0,132*** (0,0331)	-0,143*** (0,0147)
Región Litoral	-0,102*** (0,0269)	-0,120*** (0,0443)	-0,102*** (0,0321)	-0,0969*** (0,00798)	-0,0500*** (0,0129)	-0,109*** (0,00947)	-0,0705*** (0,0143)	-0,0264 (0,0349)	-0,0917*** (0,0155)
Región Norte	-0,319*** (0,0334)	-0,290*** (0,0521)	-0,374*** (0,0389)	-0,232*** (0,00923)	-0,212*** (0,0156)	-0,277*** (0,0102)	-0,303*** (0,0195)	-0,393*** (0,0529)	-0,282*** (0,0192)
Región Patagonia	0,176*** (0,0270)	0,158*** (0,0386)	0,172*** (0,0374)	0,232*** (0,00836)	0,218*** (0,0132)	0,234*** (0,00982)	0,442*** (0,0141)	0,460*** (0,0344)	0,438*** (0,0154)
Sigma	0,503	0,534	0,468	0,516	0,482	0,481	0,513	0,563	0,484
Pseudo R ²	0,667	0,694	0,650	0,708	0,709	0,711	0,707	0,713	0,712
Observaciones	6.594	3.140	3.454	83.300	34.375	48.925	22.515	4.447	18.068

Notas: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1. Errores estándar robustos entre paréntesis.

Se incluyen efectos fijos por año y región (región omitida: Buenos Aires), así como controles por características del individuo y del puesto de trabajo. Especificación completa en Anexo (Tabla A.2).

Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC (2018).

4.2. Modelo con especialización turística e interacciones

En esta sección se incorpora la especialización turística al análisis. Para ello, se añade una variable *dummy* (*Especialización*) que identifica a las regiones especializadas en turismo (CABA y Patagonia, que son las que presentan una mayor ocupación y disponibilidad de plazas hoteleras y parahoteleras en promedio para el todo el periodo de análisis). Se incluyen, asimismo, interacciones entre esta *dummy* y cada uno de los niveles educativos, con el fin de identificar si invertir en educación es más rentable en regiones turísticas (Modelo A2, Tabla 7). Nuevamente, los resultados muestran que el análisis de los retornos a la educación para los niveles educativos no se modifica sustancialmente y las primas salariales, en general, son similares a las presentadas en el modelo A. La *dummy* de especialización resulta positiva y significativa para las mujeres en turismo, aunque no es estadísticamente diferente de la encontrada para las mujeres en el resto de los servicios. Para este sexo, el hecho de encontrarse en una región especializada, dado todo lo demás constante, repercute positivamente en sus salarios. En el caso de los hombres y del agregado de observaciones, esto ocurre en los sectores que no son turísticos. Los resultados en general se encuentran en línea con la literatura, ya que trabajar en una región especializada genera una prima salarial que mejora las condiciones laborales. De hecho, los salarios promedio en turismo en las regiones especializadas son mayores que en las restantes, mientras que los años promedio de educación (en Patagonia) y la experiencia promedio (en Patagonia y en CABA) se encuentran por debajo de los encontrados en las regiones no turísticas. Cabe destacar que la mayor importancia relativa en los retornos que otorga realizar tareas técnicas o profesionales en turismo con relación al resto de los sectores se mantiene, así como los menores retornos vinculados a poseer un puesto de jefe o director en este sector (Tabla A.3 en Anexo).

En cuanto a las interacciones entre la *dummy* de especialización y cada nivel educativo, se observa que trabajar en regiones especializadas tiene en general un efecto amortiguador de los retornos a la educación para las mujeres en turismo. Las interacciones entre regiones especializadas y *dummies* educativas resultan también significativas para las mujeres del resto de la economía en algunos niveles educativos, otorgando una prima salarial extra (un signo opuesto al encontrado en el caso del turismo). Para los hombres de cualquier sector, así como para el resto de los servicios, no se presentan coeficientes estadísticamente significativos, lo que significa que en estos casos no hay diferencias entre el retorno a la educación en regiones especializadas en turismo respecto al resto. Si, alternativamente, se establece como región especializada solo a CABA o solo a Patagonia, la interpretación se asemeja a la encontrada al considerarlas en conjunto.¹⁵

Los coeficientes en las interacciones para las mujeres que trabajan en turismo sugieren que educarse en regiones más turísticas genera, en promedio, una penalización para aquellas que alcanzaron determinados niveles educativos, *ceteris paribus*. Se observa adicionalmente que los retornos a la

¹⁵ Si junto con CABA y Patagonia se incluye adicionalmente a la Provincia de Buenos Aires, tanto los coeficientes de especialización como las interacciones presentadas dejan de ser significativos para las mujeres del sector. En cambio, se presentan retornos salariales positivos y estadísticamente significativos para los hombres que se desempeñan en estas regiones y cuentan con secundario o superior incompletos.

Sin embargo, se debe considerar que la importancia que reviste la Provincia de Buenos Aires en materia de especialización turística se encuentra altamente concentrada en los destinos de la costa atlántica. El destino de esta zona que se puede identificar a partir de la EPH es Mar del Plata. Luego, realizando el cómputo considerando como especializadas turísticamente a las regiones de CABA y Patagonia junto con el aglomerado de Mar del Plata de la Provincia de Buenos Aires, los resultados obtenidos continúan en la línea de aquellos para CABA y Patagonia, o solo CABA, como regiones especializadas.

Los resultados de estas especificaciones se encuentran disponibles a solicitud.

educación crecen más rápidamente hasta el nivel de secundaria completa y luego se aplanan respecto a lo que sucede con los retornos de las mujeres en regiones no especializadas, donde el crecimiento es más continuo. Anteriormente se comentaba la presencia de mayores retornos en turismo en los niveles educativos más bajos, y los resultados aquí encontrados pueden estar indicando que esto se refuerza para las mujeres que se encuentran en regiones especializadas.

Los hallazgos muestran que tanto estar más educado como trabajar en una región más especializada en turismo generan primas salariales importantes en el sector. A partir del nivel de secundaria incompleta, los retornos a la educación de las *dummies* educativas de las mujeres que trabajan en turismo resultan significativos. Si se estima el valor del logaritmo del salario horario para mujeres en regiones turísticas en todos los niveles mencionados, los retornos son positivos aún con la penalización que genera el término interactuado, manteniendo todo lo demás constante. Uno de los principales hallazgos lo constituyen los mayores retornos a la educación presentes en el sector turístico y, en este sentido, esta penalización atenúa los retornos extraordinarios para el caso de las mujeres del sector. No se han encontrado en la literatura estudios que incluyan este abordaje y, en este sentido, puede resultar interesante su cómputo para otros casos.

Tabla 7. Regresiones de Mincer con corrección de Heckman (modelo A2), 2007-2017

	Turismo			Resto de los servicios			Resto de la economía		
	Todos	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres
Primaria completa	0,284*** (0,0896)	0,230 (0,154)	0,269*** (0,0989)	0,0514** (0,0240)	-0,0547 (0,0656)	0,0802*** (0,0250)	0,0843*** (0,0320)	-0,158* (0,0928)	0,139*** (0,0334)
Secundaria incompleta	0,359*** (0,0906)	0,321** (0,153)	0,346*** (0,0987)	0,0887*** (0,0246)	-0,0310 (0,0649)	0,130*** (0,0259)	0,166*** (0,0339)	-0,178* (0,0932)	0,251*** (0,0352)
Secundaria completa	0,449*** (0,0915)	0,435*** (0,158)	0,413*** (0,100)	0,197*** (0,0242)	0,184*** (0,0632)	0,220*** (0,0256)	0,285*** (0,0336)	0,104 (0,0911)	0,342*** (0,0351)
Superior incompleta	0,554*** (0,0985)	0,566*** (0,162)	0,470*** (0,110)	0,340*** (0,0266)	0,291*** (0,0642)	0,364*** (0,0274)	0,419*** (0,0373)	0,189** (0,0932)	0,496*** (0,0402)
Superior completa	0,622*** (0,0963)	0,608*** (0,162)	0,594*** (0,108)	0,496*** (0,0333)	0,428*** (0,0638)	0,515*** (0,0289)	0,513*** (0,0402)	0,221** (0,0995)	0,644*** (0,0436)
Experiencia	0,0171*** (0,00512)	0,0189** (0,00774)	0,0183*** (0,00675)	0,0147*** (0,00164)	0,0127*** (0,00244)	0,0147*** (0,00191)	0,00786*** (0,00292)	0,00378 (0,00635)	0,0102*** (0,00320)
Experiencia al cuadrado	-0,000247** (0,000113)	-0,000277 (0,000176)	-0,000309** (0,000144)	-0,000213*** (3,27e-05)	-0,000226*** (5,80e-05)	-0,000225*** (3,96e-05)	-6,65e-05 (5,98e-05)	-4,99e-05 (0,000135)	-9,51e-05 (6,49e-05)
Especialización	0,268 (0,209)	0,505*** (0,134)	-0,0998 (0,410)	0,183** (0,0806)	0,329** (0,148)	0,174** (0,0859)	0,310*** (0,106)	0,0254 (0,0959)	0,361*** (0,115)
Primaria completa * Especialización	-0,0983 (0,213)	-0,341** (0,148)	0,248 (0,414)	0,00285 (0,0831)	-0,198 (0,155)	0,0431 (0,0889)	0,0280 (0,111)	0,312** (0,138)	-0,0109 (0,120)
Secundaria incompleta * Especialización	-0,0667 (0,214)	-0,331** (0,151)	0,279 (0,415)	-0,0618 (0,0833)	-0,145 (0,153)	-0,0542 (0,0900)	-0,0923 (0,112)	0,295** (0,119)	-0,158 (0,123)
Secundaria completa * Especialización	-0,0207 (0,211)	-0,205 (0,144)	0,273 (0,413)	-0,0243 (0,0821)	-0,193 (0,150)	0,0146 (0,0884)	-0,0465 (0,110)	0,141 (0,113)	-0,0558 (0,119)
Superior incompleta * Especialización	-0,0444 (0,215)	-0,303* (0,157)	0,347 (0,415)	0,0436 (0,0829)	-0,103 (0,151)	0,0764 (0,0898)	-0,154 (0,113)	0,0803 (0,120)	-0,163 (0,123)
Superior completa * Especialización	-0,0198 (0,215)	-0,331** (0,147)	0,387 (0,417)	0,0167 (0,0818)	-0,101 (0,149)	0,0206 (0,0891)	-0,0196 (0,112)	0,342*** (0,116)	-0,119 (0,123)
Sigma	0,512	0,540	0,477	0,505	0,485	0,488	0,520	0,566	0,490
Pseudo R ²	0,648	0,674	0,631	0,695	0,699	0,696	0,674	0,680	0,680
Observaciones	6.594	3.140	3.454	83.300	34.375	48.925	22.515	4.447	18.068

Notas: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1. Errores estándar robustos entre paréntesis.

Se incluyen efectos fijos por año y controles por características del individuo y del puesto de trabajo. Especificación completa en Anexo (Tabla A.3).

Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC (2018).

Comentarios finales

El turismo es un sector que se encuentra en expansión en todo el mundo y, en particular, en Argentina. A pesar de su gran capacidad de creación de empleo, los puestos de trabajo que genera presentan, en numerosas ocasiones, características no deseables: salarios bajos, escasa formación de sus trabajadores, informalidad y temporalidad contractual, entre otras. Es por ello que este trabajo analiza y caracteriza el mercado laboral y los retornos a la educación, entendidos como aquel premio o recompensa que reciben los trabajadores en sus remuneraciones por encontrarse más educados, enfocándose en el sector turístico de Argentina para el periodo 2007-2017.

La metodología consiste en la estimación de ecuaciones de Mincer aplicando la corrección de Heckman y utilizando como bases de datos la Encuesta Permanente de Hogares y la Encuesta de Ocupación Hotelera del INDEC de Argentina. Del análisis realizado se desprende que los retornos a la educación resultan mayores en el sector turismo y que, en este sector, las diferencias en los retornos entre hombres y mujeres no son estadísticamente significativas. Los resultados mencionados resultan robustos frente a distintas especificaciones. Aunque difieren de los hallazgos encontrados por la literatura para otros países como España, Colombia o Brasil, resulta difícil comparar entre países ya que se emplean distintas metodologías, fuentes de datos y periodos de análisis. De hecho, el turismo en Argentina emplea más jóvenes pero no más mujeres que otros sectores comparables como otros servicios. Esto último se aparta de lo usualmente indicado por organismos especializados y la literatura al analizar el turismo en el mundo.

Posibles explicaciones para los mayores retornos encontrados en turismo se apoyan en la menor educación de los trabajadores del sector si se los compara con el resto de los servicios y, entonces, encontrarse más educado puede ser más valorado. Asimismo, los salarios en turismo son en promedio más bajos para todos los niveles educativos y se asemejan más entre sectores a menor educación y, de manera similar, las diferencias en las primas salariales son más pequeñas cuanto menos educación se tiene.

En la misma línea, la presencia de salarios bajos, junto con una posible mayor valoración de encontrarse más educado en un sector donde hay menos trabajadores formados, pueden constituir factores determinantes de que el sector sea más igualador en sus retornos entre mujeres y hombres. Futuros trabajos podrían profundizar en el estudio de diferencias salariales por género considerando el nivel educativo de los individuos. Otro hallazgo interesante que puede ser el puntapié de nuevas investigaciones lo constituye el hecho de que realizar tareas técnicas o profesionales parece impactar más en los salarios del sector turismo que en su correlato en otros sectores, al mismo tiempo que tener un puesto de jefe o director tiene un menor efecto en turismo que en otros sectores.

Al incorporar controles regionales al modelo computado, CABA y Patagonia presentan retornos regionales positivos en turismo (así como en el resto de los sectores) con respecto a Provincia de Buenos Aires como región omitida. Si, alternativamente, se incluye la especialización turística, existe una prima salarial por trabajar en regiones turísticas. Este resultado se encuentra en línea con lo que afirman algunos autores al respecto de que a mayor desarrollo turístico del destino las condiciones del mercado laboral tienden a experimentar mejoras y las características negativas de los puestos de trabajo del sector pueden ir desapareciendo (Fernández, Pena-Boquete y Pereira, 2009; García-Pozo,

Sánchez-Ollero, Lara y Benavides-Chicón, 2012; Pena-Boquete y Pérez-Dacal, 2012; Pérez-Dacal, Fernández y Pena-Boquete, 2016). En el caso de las mujeres del sector turismo, los retornos positivos por la especialización turística regional se amortiguan al considerar conjuntamente los niveles educativos y la especialización mediante términos interactuados. En este sentido, las mujeres estarían experimentando una penalización con respecto a sus pares hombres.

Ahondar en el efecto que tiene la especialización turística puede ser fundamental para comprender este mercado laboral y formular políticas públicas orientadas no solo a generar puestos de trabajo adicionales, sino también a asegurar condiciones laborales dignas y que promuevan el desarrollo en todo el país. Esto puede resultar crucial si se considera que la presencia de individuos más formados implica una mayor competitividad del sector turístico (Lillo-Bañuls y Casado-Díaz, 2012) y potencia el crecimiento económico que genera el turismo (Di Liberto, 2013). En este sentido, y siguiendo la evidencia encontrada en este trabajo, las iniciativas de desarrollo turístico regional pueden constituir una poderosa herramienta para influir en el mercado laboral del turismo. A su vez, si efectivamente encontrarse formado es especialmente valorado en el sector, invertir en educación puede resultar estratégico. Argentina es un país cuyo sector turístico no alcanza las dimensiones de otras economías como la española y, consecuentemente, la realización de trabajos en esta línea para otros países latinoamericanos puede contribuir a comprender estos fenómenos y generar políticas públicas que favorezcan al sector y sus trabajadores.

Referencias

- Adrogué, C. (2006). Desempleo y retornos a la educación superior en la Argentina (1974-2002). XLI Reunión Anual de la Asociación Argentina de Economía Política, Universidad Católica de Salta, Salta, Argentina.
- Alejo, J. (2012). Educación y Desigualdad: una metodología de descomposición basada en dos interpretaciones de la ecuación de Mincer. Evidencia para Argentina. XLVII Reunión Anual de la Asociación Argentina de Economía Política, Mar del Plata, Argentina.
- Atmark, S., y Larruina, K. (2011). Cuantificación y caracterización general del empleo turístico en Uruguay. *Quantum: revista de administración, contabilidad y economía*, 6(1), 80-94
- Arrow, K. J. (1973). Higher education as a filter. *Journal of public economics*, 2(3), 193-216.
- Barros, C. P., y Santos, C. M. (2007). The economic return on education for hotel managers. *International Journal of Tourism Research*, 9(2), 103-113.
- Barros, C. P., y Santos, C. M. (2009). Earnings of hotel managers: comparing the human and social capital approach. *Tourism Economics*, 15(1), 87-103.
- Baum, T. (2015). Human resources in tourism: Still waiting for change?—A 2015 reprise. *Tourism Management*, 50, 204-212.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of political economy*, 70(5, Part 2), 9-49.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of political economy*, 70(5, Parte 2), 9-49.
- Brandt, D. (2018). Wage determinants in the Swedish tourism sector. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 18(1), 18-38.
- Campos-Soria, J. A., García-Pozo, A., Sánchez-Ollero, J. L., y Benavides-Chicón, C. G. (2011). A comparative analysis on human capital and wage structure in the Spanish hospitality sector. *Journal of Service Science and Management*, 4(04), 458.
- Campos-Soria, J. A., García-Pozo, A., Sánchez-Ollero, J. L., y Benavides-Chicón, C. G. (2011). A comparative analysis on human capital and wage structure in the Spanish hospitality sector. *Journal of Service Science and Management*, 4(04), 458.
- Campos-Soria, J. A., García-Pozo, A., y Sánchez-Ollero, J. L. (2015). Gender wage inequality and labour mobility in the hospitality sector. *International Journal of Hospitality Management*, 49, 73-82.
- Campos-Soria, J. A., Ortega-Aguaza, B., y Roperio-García, M. A. (2009). Gender segregation and wage difference in the hospitality industry. *Tourism Economics*, 15(4), 847-866.
- Casado-Díaz, J. M., y Simon, H. (2016). Wage differences in the hospitality sector. *Tourism Management*, 52, 96-109.
- Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (2019). Metodología de procesamiento de Encuestas Permanentes de Hogares. Universidad Nacional de La Plata y Banco Mundial. Recuperado de http://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/Guia_Metodologica_v201506.pdf
- Consejo Mundial de Viajes y Turismo (2014). *Gender Equality and Youth Employment in Travel & Tourism*. Recuperado de <https://www.wttc.org/priorities/sustainable-growth/future-of-work/gender-equality-and-youth-employment-in-travel-tourism/>
- Consejo Mundial de Viajes y Turismo (2019a). *Impacto Económico 2019*. Recuperado de <https://www.wttc.org/-/media/files/reports/economic-impact-research/documents-2019/global-main-countries-data-table-eir-2019-sp.pdf?la=en>

- Consejo Mundial de Viajes y Turismo (2019b). *Travel and Tourism Economic Impact 2019*. Recuperado de <https://www.wttc.org/-/media/files/reports/economic-impact-research/regions-2018/world2018.pdf>
- Di Liberto, A. (2013). High skills, high growth: Is tourism an exception? *The Journal of International Trade & Economic Development*, 22(5), 749-785.
- Dupeyras, A., y N. MacCallum (2013). *Indicators for Measuring Competitiveness in Tourism: A Guidance Document*. OECD Tourism Papers, 2013/02, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5k47t9q2t923-en>
- Espínola, N. (2012). Diferencial de ingresos y segregación ocupacional por género en el empleo sensible al sector turismo en Argentina. XLVII Reunión Anual de la Asociación Argentina de Economía Política, Trelew, Argentina. Recuperado de <https://aaep.org.ar/anales/works/works2012/Espinola.pdf>
- Espínola, N. (2013). *Segregación Ocupacional por Género y Diferencial de Ingresos en Turismo: Evidencia para Argentina* (tesis de maestría). Universidad Nacional de La Plata, Argentina. Recuperado de <http://www.depeco.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/2017/08/103-tesis-espinola.pdf>
- Estrada, A. M., Polo, L. E., Pérez-Valbuena, G. J., y Hahn-De-Castro, L. W. (2016). Caracterización del mercado laboral en el sector hotelero de Cartagena y las principales áreas metropolitanas. *Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional y Urbana*, 242.
- Fernández, M., Pena-Boquete, Y., y Pereira, X. (2009). Labor conditions in the Spanish hotels and restaurants industry. *Tourism Analysis*, 14(3), 293-312.
- Fiszbein, A., Giovagnoli, P. I., y Patrinos, H. A. (2007). Estimating the returns to education in Argentina using quantile regression analysis: 1992-2002. *Económica*, 53.
- Freire Guimarães, C. R. F. F., y Silva, J. R. (2016). Pay gap by gender in the tourism industry of Brazil. *Tourism Management*, 52, 440-450.
- Galassi, G. L., y Andrada, M. J. (2011). Relación entre educación e ingresos en las regiones geográficas de Argentina. *Papeles de población*, 17(69), 257-290.
- García-Pozo, A. G., Sánchez-Ollero, J. L., Lara, M. M., y Benavides-Chicón, C. G. (2012). Touristic specialization and returns on human capital in the hospitality sector of the Spanish regions. *PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 10(2).
- García-Pozo, A., Campos-Soria, J. A., Sánchez-Ollero, J. L., y Lara, M. M. (2011). Capital humano y salarios en la hostelería española: Un análisis regional. *Revista de estudios regionales*, (91), 71-95.
- García-Pozo, A., Mera, A. J. M., y Sánchez-Ollero, J. L. S. (2011). Occupational differences in the return on human capital in the Spanish travel agency and hospitality industries. *Tourism Economics*, 17(6), 1325-1345.
- García-Pozo, A., Sánchez-Ollero, J. L., Lara, M. M., y Benavides-Chicón, C. G. (2012). Touristic specialization and returns on human capital in the hospitality sector of the Spanish regions. *PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 10(2).
- García-Pozo, A., Sánchez-Ollero, J. L., y Marchante-Mera, A. (2014). Educational mismatch and returns on human capital in the Spanish hospitality and travel agency sectors. *Tourism Economics*, 20(2), 337-353.
- Gasparini, L., Galiani, S., Cruces, G., y Acosta, P. (2017). *Educational upgrading and returns to skills in Latin America: evidence from a supply-demand framework*. National Bureau of Economic Research Working Paper.
- Giovagnoli, P. I., y Fiszbein, A. (2005). *Estimating the returns to education in Argentina: 1992-2002* (Vol. 3715). World Bank Publications.

- Gómez, M. C. (2018). Retornos a la educación y premios por calificación: estimación y sesgos asociados al caso argentino. *Equidad Y Desarrollo*, 1(30), 11-37.
- Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, 47(1), pp. 153-161.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2018). Encuesta Permanente de Hogares 2007-2017. INDEC, Buenos Aires, datos consultados el 01/12/2019.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2019). Encuesta de Ocupación Hotelera. INDEC, Buenos Aires, datos consultados el 01/12/2019.
- Kortt, M. A., Sinnewe, E., y Pervan, S. J. (2018). The gender wage gap in the tourism industry: evidence from Australia. *Tourism Analysis*, 23(1), 137-149.
- Leatherman, J. C., y Marcouiller, D. W. (1996). Estimating tourism's share of local income from secondary data sources. *Review of Regional Studies*, 26(3), 317-339.
- Lee, C. K., y Kang, S. (1998). Measuring earnings inequality and median earnings in the tourism industry. *Tourism Management*, 19(4), 341-348.
- Ley 25.997. Portal de Información Legislativa y Documental del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Buenos Aires, Argentina, sancionada el 16 de diciembre de 2004. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/100000-104999/102724/norma.htm>
- Lillo-Bañuls, A. L. (2007). Capital humano y rendimiento educativo en turismo. Turismo en los espacios litorales: sol, playa y turismo residencial, 9º Congreso de Turismo, Universidad y Empresa, 427-454.
- Lillo-Bañuls, A. L., y Rodríguez, A. B. R. (2005). Returns on education in the Spanish tourism labour market. *Tourism Economics*, 11(1), 119-132.
- Lillo-Bañuls, A., y Casado-Díaz, J. M. (2010). Rewards to education in the tourism sector: one step ahead. *Tourism Economics*, 16(1), 11-23.
- Lillo-Bañuls, A., y Casado-Díaz, J. M. (2011). Capital humano y turismo: Rendimiento educativo, desajuste y satisfacción laboral. *Estudios de economía aplicada*, 29(3), 755-780.
- Lillo-Bañuls, A., y Casado-Díaz, J. M. (2012). Individual returns to education in the Spanish tourism sector during the economic crisis. *Tourism Economics*, 18(6), 1229-1249.
- Lillo-Bañuls, A., y Casado-Díaz, J. M. (2015). Exploring the relationship between educational mismatch, earnings and job satisfaction in the tourism industry. *Current Issues in Tourism*, 18(4), 361-375.
- López Bóo, F. (2010). Returns to education and macroeconomic shocks: Evidence from Argentina. IZA Discussion Papers 4753, Institute of Labor Economics (IZA).
- Marchante, A. J., Ortega, B., y Pagán, R. (2005). Educational mismatch and wages in the hospitality sector. *Tourism Economics*, 11(1), 103-117.
- Marchante, A. J., Ortega, B., y Pagán, R. (2007). An analysis of educational mismatch and labor mobility in the hospitality industry. *Journal of hospitality & tourism research*, 31(3), 299-320.
- Marchante-Mera, A. J., Aguaza, B. O., y Rodríguez, R. P. (2003). Desajuste educativo y salarios: nueva evidencia para el caso español. *RAE: Revista Asturiana de Economía*, (28), 131-158.
- Marchante-Mera, A. J., García-Pozo, A., y Sánchez-Ollero, J. L. (2010). Occupational variations in the returns to education and experience in the Spanish hospitality sector: a comparative analysis. *Revista Turismo & Desarrollo*, 3(13), 953-954.
- Margot, D. (2001). *Rendimientos de la educación en la Argentina: un análisis de cohortes* (tesis doctoral). Universidad Nacional de La Plata, Argentina. Recuperada de <http://www.depeco.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/2017/05/doc33.pdf>

- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of political economy*, 66(4), 281-302.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. National Bureau of Economic Research, Inc.
- Ministerio de Turismo de la Nación (2016). Empleo en las Ramas Características del Turismo. Recuperado de <http://www.yvera.tur.ar/estadistica/documentos/descarga/5a26b15026120.pdf>
- Ministerio de Turismo de la Nación (2018). Estimación del turismo interno para el total país a partir de los datos de la EVYTH, años 2012-2017. Recuperado de <https://www.yvera.tur.ar/estadistica/documentos/descarga/5ad66590815e6574002378.pdf>
- O'Hare, G., y Barrett, H. (1999). Regional inequalities in the Peruvian tourist industry. *Geographical Journal*, 47-61.
- Oliva, M., y Schejer, C. (2006). El empleo en las ramas características del turismo en Argentina. *Aportes y Transferencias*, 10(2), 36-68.
- Ons-Cappa, M., García-Pozo, A., y Sánchez-Ollero, J. L. (2017). Incidencia de factores personales y laborales en los salarios del sector hostelero: una visión de género. *Cuadernos de Turismo*, (39), 417-436.
- Ons-Cappa, M., y García-Pozo, A. (2016). Rendimientos de la educación en el subsector de la hostelería española. Diferencias entre hombres y mujeres. Investigación joven con perspectiva de género, Universidad Carlos III de Madrid, Instituto de Estudios de Género, 505-520.
- Organización de las Naciones Unidas y Organización Mundial del Turismo (2010). *Recomendaciones internacionales para estadísticas de turismo, 2008*. ONU y WTO. Recuperado de https://unstats.un.org/unsd/publication/Seriesm/SeriesM_83rev1s.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *ILO guidelines on decent work and socially responsible tourism*. Recuperado de https://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_546337/lang--en/index.htm
- Organización Mundial del Turismo (2018). Compendium of Tourism Statistics dataset [Electrónico]. UNWTO, Madrid, datos actualizados al 30/11/2018.
- Organización Mundial del Turismo (2019a). *World Tourism Barometer and Statistical Annex*. UNWTO E-library, Vol. 17, Número 3, septiembre 2019. Recuperado de <https://www.e-unwto.org/toc/wtobarometereng/17/3>
- Organización Mundial del Turismo (2019b). World Tourism Day. <https://www.unwto.org/wtd2019content/wtd-2019-about-world-tourism-day>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2018). *OECD Tourism Trends and Policies 2018 Highlights*. OECD. Recuperado de <https://www.oecd.org/cfe/tourism/2018-Tourism-Trends-Policies-Highlights-ENG.pdf>
- Paz, J. A. (2007). Retornos laborales a la educación en la Argentina: evolución y estructura actual. Serie Documentos de Trabajo, 355, Universidad del Centro de Estudios Macroeconómicos de Argentina (UCEMA), Buenos Aires.
- Paz, J. A. (2009). Retornos a la educación en Argentina. Estructura regional. Documentos de trabajo del IELDE, 1-39.
- Pena-Boquete, Y., y Pérez-Dacal, D. (2012). Effects of Tourism Wages and employment for the Spanish regions: Seasonality versus Tourism Specialization. Italian Association of Labour Economics. Recuperado de https://www.aiel.it/page/old_paper/PenaBoquete_PerezDacal.pdf

- Pérez-Dacal, D., Fernández, M., y Pena-Boquete, Y. (2016). Tourism specialization and the theory of compensating wage differentials: Evidence from Spain. XLII Reunión de Estudio Regionales, Universidad de Santiago de Compostela, España. Recuperado de <https://old.reunionesdeestudiosregionales.org/Santiago2016/htdocs/pdf/p1759.pdf>
- Petrizzi, R. S., Sánchez-Ollero, J. L., y García-Pozo, A. F. (2015). Desajuste educativo. Situación actual e implicancias en el sector hotelero del Noroeste argentino. *Estudios y perspectivas en turismo*, 24(3), 470-492.
- Porto, N., Espínola, N., y Carella, L. (2019). Analyzing spatial and distributional issues in specialized tourism economies: the case of Uruguay. 7th Conference of the Internacional Association of Tourism Economics, Universidad Nacional de La Plata, Argentina.
- Porto, N., y Espínola, N. (2016). Diferenciales de ingresos y turismo en Argentina: un enfoque a nivel regional. LI Reunión Anual de la Asociación Argentina de Economía Política, Tucumán, Argentina. Recuperado de https://aaep.org.ar/anales/works/works2016/porto_espinola.pdf
- Porto, N., y Espínola, N. (2019). Labor income inequalities and tourism development in Argentina: A regional approach. *Tourism Economics*, 25(8).
- Porto, N., y García, C. I. (2020). Strategies for regional tourism development in Argentina. A path with new initiatives for tourism dispersal policies. En *Tourism Development and Planning in Latin America*, capítulo 1, Editorial CABI, 8-30.
- Psacharopoulos, G., y Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education: a decennial review of the global literature. Documento de trabajo del Banco Mundial. Recuperado de <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29672>
- Rodríguez, J. R. M. (2015). La sobrecualificación en el sector turístico: el caso español (1987-2011). *Cuadernos de relaciones laborales*, 33(1), 149.
- Sánchez-Ollero, J. L., Campos-Soria, J. A., y García-Pozo, A., (2014). The labour market in the Spanish hospitality industry: An overview from a gender perspective. *Revista Turismo & Desarrollo*, 5(21), 7-8.
- Santos, L. D., y Varejão, J. (2007). Employment, pay and discrimination in the tourism industry. *Tourism Economics*, 13(2), 225-240.
- Schultz, T. W. (1960). Capital formation by education. *Journal of political economy*, 68(6), 571-583.
- Silva, J. R., y Freire Guimarães, C. R. F. (2017). Wage differentials in Brazil: Tourism vs. other service sectors. *Cogent Economics & Finance*, 5(1), 1319606.
- Skalpe, O. (2007). The CEO gender pay gap in the tourism industry—Evidence from Norway. *Tourism Management*, 28(3), 845-853.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Stacey, J. (2015). Supporting Quality Jobs in Tourism. OECD Tourism Papers, 2015/02, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5js4rv0g7szz-enunwto.org/doi/abs/10.18111/wtobarometereng.2019.17.1.1>
- Thrane, C. (2008). Earnings differentiation in the tourism industry: Gender, human capital and socio-demographic effects. *Tourism Management*, 29(3), 514-524.
- Thrane, C. (2010). Education and earnings in the tourism industry—the role of sheepskin effects. *Tourism economics*, 16(3), 549-563.
- Webster, A. (2014). Wage differentials and their determinants in US tourism and tourism-associated industries. *Tourism Economics*, 20(4), 695-725.

Anexo

Este anexo incluye las especificaciones por extenso de los modelos A (Tabla A.1), A1 (Tabla A.2) y A2 (Tabla A.3).

Tabla A.1. Regresiones de Mincer con corrección de Heckman por extenso (modelo A), 2007-2017

	Turismo			Resto de los servicios			Resto de la economía		
	Todos	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres
Primaria completa	0,274*** (0,0828)	0,160 (0,136)	0,299*** (0,0961)	0,0541** (0,0231)	-0,0499 (0,0605)	0,0897*** (0,0239)	0,0918*** (0,0314)	-0,110 (0,0851)	0,139*** (0,0331)
Secundaria incompleta	0,354*** (0,0846)	0,253* (0,137)	0,379*** (0,0966)	0,0866*** (0,0237)	-0,0284 (0,0598)	0,131*** (0,0248)	0,174*** (0,0334)	-0,111 (0,0858)	0,249*** (0,0353)
Secundaria completa	0,468*** (0,0848)	0,422*** (0,141)	0,444*** (0,0976)	0,208*** (0,0235)	0,166*** (0,0586)	0,238*** (0,0247)	0,312*** (0,0331)	0,157* (0,0836)	0,365*** (0,0351)
Superior incompleta	0,581*** (0,0907)	0,535*** (0,145)	0,541*** (0,105)	0,378*** (0,0248)	0,311*** (0,0596)	0,407*** (0,0266)	0,430*** (0,0363)	0,229*** (0,0866)	0,504*** (0,0391)
Superior completa	0,679*** (0,0904)	0,584*** (0,144)	0,704*** (0,107)	0,545*** (0,0260)	0,490*** (0,0596)	0,554*** (0,0274)	0,580*** (0,0385)	0,365*** (0,0924)	0,680*** (0,0416)
Experiencia	0,0161*** (0,00521)	0,0170** (0,00790)	0,0190*** (0,00686)	0,0142*** (0,00155)	0,0131*** (0,00252)	0,0136*** (0,00193)	0,00608** (0,00289)	7,22e-05 (0,00612)	0,00890*** (0,00320)
Experiencia al cuadrado	-0,000237** (0,000116)	-0,000237 (0,000181)	-0,000339** (0,000147)	-0,000200*** (3,32e-05)	-0,000203*** (5,97e-05)	-0,000204*** (4,00e-05)	-3,18e-05 (5,94e-05)	2,53e-05 (0,000130)	-7,30e-05 (6,50e-05)
Argentino	0,0144 (0,0386)	0,0521 (0,0575)	0,00795 (0,0500)	0,00299 (0,0169)	-0,0216 (0,0317)	0,0158 (0,0196)	0,108*** (0,0253)	0,00754 (0,0531)	0,141*** (0,0291)
Ocupación permanente	0,0645 (0,0445)	0,102* (0,0609)	0,0363 (0,0605)	0,153*** (0,0148)	0,185*** (0,0266)	0,164*** (0,0175)	0,190*** (0,0310)	0,269*** (0,0560)	0,172*** (0,0331)
Trabajo a tiempo parcial	0,368*** (0,0364)	0,347*** (0,0472)	0,448*** (0,0592)	0,279*** (0,0118)	0,270*** (0,0138)	0,449*** (0,0231)	0,339*** (0,0410)	0,250*** (0,0535)	0,583*** (0,0515)
Informalidad	-0,300*** (0,0281)	-0,319*** (0,0376)	-0,273*** (0,0415)	-0,332*** (0,0102)	-0,318*** (0,0189)	-0,351*** (0,0117)	-0,401*** (0,0197)	-0,516*** (0,0463)	-0,327*** (0,0197)
Tamaño de la empresa	0,122*** (0,0247)	0,104*** (0,0355)	0,138*** (0,0333)	0,122*** (0,00858)	0,136*** (0,0146)	0,112*** (0,0105)	0,148*** (0,0202)	0,127*** (0,0488)	0,158*** (0,0194)
Jerarquía con cargo de jefe/director	0,0702** (0,0338)	0,0414 (0,0634)	0,0907** (0,0386)	0,235*** (0,0150)	0,259*** (0,0266)	0,202*** (0,0179)	0,229*** (0,0232)	0,235*** (0,0838)	0,204*** (0,0236)
Tareas técnicas/profesionales	0,365*** (0,0322)	0,390*** (0,0524)	0,337*** (0,0404)	0,249*** (0,00933)	0,221*** (0,0145)	0,269*** (0,0121)	0,237*** (0,0208)	0,262*** (0,0441)	0,219*** (0,0224)
Constante	1,018*** (0,112)	1,073*** (0,159)	0,905*** (0,155)	1,315*** (0,0378)	1,315*** (0,0772)	1,207*** (0,0417)	1,223*** (0,0628)	1,500*** (0,147)	1,099*** (0,0671)
Ecuación de selección									
Primaria completa	-0,391* (0,204)	-0,214 (0,261)	-0,628*** (0,228)	0,0205 (0,0511)	0,0958 (0,0991)	0,0257 (0,0639)	-0,118 (0,0999)	0,167 (0,200)	-0,261** (0,112)

Prima salarial del turismo en Argentina:
¿Invertir en educación es más rentable en regiones turísticas?

Carolina Inés García

Secundaria incompleta	-0,490** (0,207)	-0,350 (0,263)	-0,622*** (0,239)	0,00142 (0,0531)	0,220** (0,101)	-0,00791 (0,0670)	-0,0400 (0,107)	0,241 (0,208)	-0,149 (0,121)
Secundaria completa	-0,533*** (0,203)	-0,381 (0,269)	-0,701*** (0,228)	-0,00175 (0,0524)	0,357*** (0,0990)	0,00419 (0,0665)	-0,127 (0,107)	0,179 (0,211)	-0,228* (0,122)
Superior incompleta	-0,640*** (0,217)	-0,574** (0,290)	-0,765*** (0,248)	-0,146*** (0,0561)	0,251** (0,103)	-0,158** (0,0733)	-0,159 (0,118)	-0,0333 (0,225)	-0,180 (0,135)
Superior completa	-0,626*** (0,212)	-0,635** (0,279)	-0,656*** (0,250)	-0,454*** (0,0526)	-0,0149 (0,0991)	-0,350*** (0,0687)	-0,0953 (0,117)	0,239 (0,223)	-0,184 (0,137)
Experiencia	-0,00800 (0,0156)	-0,0198 (0,0196)	-0,00133 (0,0239)	-0,0117*** (0,00404)	-0,00274 (0,00584)	-0,0240*** (0,00617)	0,000516 (0,00961)	-0,0102 (0,0171)	0,00945 (0,0116)
Experiencia al cuadrado	-0,000198 (0,000332)	-6,61e-05 (0,000415)	-0,000280 (0,000516)	-5,10e-05 (8,67e-05)	-0,000272** (0,000135)	0,000207 (0,000127)	-0,000253 (0,000196)	-0,000126 (0,000364)	-0,000414* (0,000236)
Asistencia a establecimiento educ.	-0,0656 (0,147)	-0,0289 (0,182)	0,0398 (0,224)	-0,0675 (0,0426)	-0,0238 (0,0571)	-0,0557 (0,0695)	-0,0991 (0,102)	-0,0572 (0,179)	-0,0291 (0,129)
Número de hijos	-0,0472* (0,0268)	-0,144*** (0,0364)	0,0887** (0,0378)	-0,0293*** (0,00688)	-0,0992*** (0,0117)	0,0103 (0,00978)	-0,0422*** (0,0143)	-0,102*** (0,0313)	-0,0408** (0,0168)
Constante	1,827*** (0,249)	1,893*** (0,330)	1,784*** (0,318)	1,087*** (0,0651)	0,434*** (0,109)	1,414*** (0,0927)	1,304*** (0,143)	0,724*** (0,271)	1,539*** (0,167)
Sigma	0,520	0,553	0,486	0,524	0,514	0,493	0,521	0,566	0,491
Pseudo R2	0,628	0,653	0,612	0,677	0,682	0,677	0,638	0,646	0,642
Observaciones	6.594	3.140	3.454	83.300	34.375	48.925	22.515	4.447	18.068

Notas: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1. Errores estándar robustos entre paréntesis. Se incluyen efectos fijos por año.

Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC (2018).

Tabla A.2. Regresiones de Mincer con corrección de Heckman por extenso (modelo A1), 2007-2017

	Turismo			Resto de los servicios			Resto de la economía		
	Todos	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres
Primaria completa	0,280*** (0,0834)	0,181 (0,135)	0,303*** (0,0976)	0,0419* (0,0233)	-0,0728 (0,0605)	0,0766*** (0,0239)	0,0790** (0,0312)	-0,149* (0,0855)	0,132*** (0,0330)
Secundaria incompleta	0,366*** (0,0849)	0,271** (0,135)	0,396*** (0,0978)	0,0762*** (0,0239)	-0,0358 (0,0599)	0,120*** (0,0248)	0,157*** (0,0334)	-0,159* (0,0861)	0,239*** (0,0352)
Secundaria completa	0,474*** (0,0851)	0,423*** (0,139)	0,469*** (0,0988)	0,193*** (0,0236)	0,170*** (0,0588)	0,225*** (0,0247)	0,286*** (0,0330)	0,0979 (0,0847)	0,347*** (0,0349)
Superior incompleta	0,587*** (0,0901)	0,537*** (0,142)	0,567*** (0,106)	0,367*** (0,0250)	0,307*** (0,0595)	0,397*** (0,0265)	0,411*** (0,0363)	0,162* (0,0884)	0,497*** (0,0391)
Superior completa	0,652*** (0,0898)	0,557*** (0,141)	0,693*** (0,108)	0,525*** (0,0260)	0,447*** (0,0595)	0,531*** (0,0274)	0,544*** (0,0386)	0,294*** (0,0926)	0,656*** (0,0418)
Experiencia	0,0175*** (0,00508)	0,0189** (0,00768)	0,0194*** (0,00669)	0,0151*** (0,00154)	0,0123*** (0,00244)	0,0148*** (0,00190)	0,00825*** (0,00291)	0,00358 (0,00620)	0,0107*** (0,00322)
Experiencia al cuadrado	-0,000248** (0,000113)	-0,000273 (0,000176)	-0,000318** (0,000143)	-0,000218*** (3,31e-05)	-0,000217*** (5,80e-05)	-0,000230*** (3,95e-05)	-7,11e-05 (5,97e-05)	-4,24e-05 (0,000132)	-0,000102 (6,54e-05)
Región CABA	0,172*** (0,0306)	0,169*** (0,0445)	0,141*** (0,0406)	0,104*** (0,0114)	0,149*** (0,0163)	0,110*** (0,0138)	0,134*** (0,0224)	0,183*** (0,0403)	0,120*** (0,0262)
Región Centro	-0,0342 (0,0350)	-0,0525 (0,0511)	-0,0393 (0,0471)	-0,0959*** (0,0110)	-0,0527*** (0,0171)	-0,101*** (0,0133)	-0,0528*** (0,0198)	-0,0232 (0,0466)	-0,0700*** (0,0213)
Región Cuyo	-0,171*** (0,0296)	-0,218*** (0,0465)	-0,139*** (0,0370)	-0,146*** (0,00915)	-0,149*** (0,0154)	-0,145*** (0,0106)	-0,132*** (0,0136)	-0,132*** (0,0331)	-0,143*** (0,0147)
Región Litoral	-0,102*** (0,0269)	-0,120*** (0,0443)	-0,102*** (0,0321)	-0,0969*** (0,00798)	-0,0500*** (0,0129)	-0,109*** (0,00947)	-0,0705*** (0,0143)	-0,0264 (0,0349)	-0,0917*** (0,0155)
Región Norte	-0,319*** (0,0334)	-0,290*** (0,0521)	-0,374*** (0,0389)	-0,232*** (0,00923)	-0,212*** (0,0156)	-0,277*** (0,0102)	-0,303*** (0,0195)	-0,393*** (0,0529)	-0,282*** (0,0192)
Región Patagonia	0,176*** (0,0270)	0,158*** (0,0386)	0,172*** (0,0374)	0,232*** (0,00836)	0,218*** (0,0132)	0,234*** (0,00982)	0,442*** (0,0141)	0,460*** (0,0344)	0,438*** (0,0154)
Argentino	0,0835** (0,0382)	0,0988* (0,0556)	0,0911* (0,0516)	0,0592*** (0,0169)	0,0238 (0,0314)	0,0763*** (0,0198)	0,168*** (0,0257)	0,0990* (0,0534)	0,195*** (0,0294)
Ocupación permanente	0,0556 (0,0439)	0,0801 (0,0598)	0,0351 (0,0598)	0,132*** (0,0147)	0,163*** (0,0263)	0,142*** (0,0176)	0,195*** (0,0308)	0,276*** (0,0555)	0,174*** (0,0326)
Trabajo a tiempo parcial	0,385*** (0,0355)	0,346*** (0,0456)	0,485*** (0,0580)	0,283*** (0,0117)	0,275*** (0,0137)	0,448*** (0,0230)	0,358*** (0,0412)	0,290*** (0,0543)	0,594*** (0,0511)
Informalidad	-0,278***	-0,294***	-0,257***	-0,316***	-0,316***	-0,334***	-0,371***	-0,457***	-0,302***

	(0,0278)	(0,0372)	(0,0413)	(0,0100)	(0,0189)	(0,0117)	(0,0195)	(0,0459)	(0,0194)
Tamaño de la empresa	0,115***	0,0934***	0,130***	0,126***	0,131***	0,117***	0,147***	0,132***	0,155***
	(0,0241)	(0,0344)	(0,0326)	(0,00850)	(0,0145)	(0,0104)	(0,0200)	(0,0487)	(0,0192)
Jerarquía con cargo de jefe/director	0,0716**	0,0496	0,0839**	0,227***	0,235***	0,198***	0,212***	0,231***	0,182***
	(0,0328)	(0,0616)	(0,0376)	(0,0147)	(0,0264)	(0,0176)	(0,0233)	(0,0818)	(0,0237)
Tareas técnicas/profesionales	0,349***	0,378***	0,316***	0,234***	0,209***	0,249***	0,228***	0,245***	0,212***
	(0,0318)	(0,0521)	(0,0397)	(0,00918)	(0,0143)	(0,0120)	(0,0204)	(0,0420)	(0,0222)
Constante	0,928***	1,008***	0,817***	1,298***	1,197***	1,185***	1,166***	1,415***	1,056***
	(0,112)	(0,156)	(0,158)	(0,0382)	(0,0785)	(0,0424)	(0,0626)	(0,141)	(0,0669)
Ecuación de selección									
Primaria completa	-0,385*	-0,182	-0,622***	0,0175	0,0953	0,0244	-0,117	0,174	-0,263**
	(0,210)	(0,270)	(0,231)	(0,0514)	(0,100)	(0,0639)	(0,0987)	(0,199)	(0,110)
Secundaria incompleta	-0,482**	-0,334	-0,617**	-0,00284	0,220**	-0,0132	-0,0401	0,228	-0,152
	(0,212)	(0,273)	(0,246)	(0,0534)	(0,103)	(0,0668)	(0,105)	(0,205)	(0,119)
Secundaria completa	-0,506**	-0,331	-0,674***	-0,0162	0,349***	-0,00925	-0,120	0,163	-0,215*
	(0,207)	(0,278)	(0,234)	(0,0526)	(0,101)	(0,0664)	(0,106)	(0,208)	(0,120)
Superior incompleta	-0,576***	-0,494*	-0,698***	-0,164***	0,240**	-0,178**	-0,138	-0,0499	-0,149
	(0,222)	(0,300)	(0,253)	(0,0563)	(0,105)	(0,0729)	(0,117)	(0,221)	(0,134)
Superior completa	-0,571***	-0,545*	-0,607**	-0,490***	-0,0537	-0,378***	-0,0424	0,221	-0,100
	(0,216)	(0,287)	(0,251)	(0,0531)	(0,101)	(0,0686)	(0,117)	(0,221)	(0,136)
Experiencia	-0,0105	-0,0251	0,000452	-0,0118***	-0,00184	-0,0236***	0,00250	-0,00905	0,0118
	(0,0156)	(0,0197)	(0,0242)	(0,00403)	(0,00591)	(0,00614)	(0,00949)	(0,0170)	(0,0115)
Experiencia al cuadrado	-0,000140	5,06e-05	-0,000326	-3,83e-05	-0,000290**	0,000202	-0,000269	-0,000124	-0,000435*
	(0,000332)	(0,000418)	(0,000522)	(8,68e-05)	(0,000137)	(0,000126)	(0,000194)	(0,000360)	(0,000232)
Región CABA	-0,208**	-0,281**	-0,230*	0,177***	0,218***	0,110***	-0,0665	0,137	-0,144*
	(0,0941)	(0,130)	(0,133)	(0,0278)	(0,0382)	(0,0405)	(0,0620)	(0,106)	(0,0764)
Región Centro	-0,146	-0,0624	-0,218	0,106***	0,174***	0,0492	0,126*	-0,00124	0,136*
	(0,108)	(0,146)	(0,166)	(0,0280)	(0,0400)	(0,0403)	(0,0645)	(0,130)	(0,0753)
Región Cuyo	-0,0848	-0,0997	-0,0859	-0,000512	-0,0725**	0,0989***	0,136***	0,160	0,100*
	(0,0902)	(0,126)	(0,136)	(0,0226)	(0,0330)	(0,0328)	(0,0459)	(0,0996)	(0,0529)
Región Litoral	-0,124	-0,306***	-0,0223	0,0803***	0,0284	0,124***	0,0867*	0,0376	0,0707
	(0,0798)	(0,113)	(0,113)	(0,0197)	(0,0292)	(0,0282)	(0,0454)	(0,0932)	(0,0533)
Región Norte	-0,396***	-0,457***	-0,321***	-0,155***	-0,289***	-0,0612**	-0,0804	-0,0754	-0,0855
	(0,0810)	(0,110)	(0,124)	(0,0203)	(0,0306)	(0,0284)	(0,0508)	(0,0986)	(0,0602)
Región Patagonia	-0,0502	-0,0233	-0,138	-0,0474**	-0,0920***	0,0142	0,138***	0,285***	0,0767
	(0,0830)	(0,116)	(0,120)	(0,0199)	(0,0293)	(0,0285)	(0,0412)	(0,0850)	(0,0497)
Asistencia a establecimiento educ.	-0,0807	-0,0437	0,0214	-0,0953**	-0,0567	-0,0584	-0,0824	-0,0281	-0,0186

Prima salarial del turismo en Argentina:
¿Invertir en educación es más rentable en regiones turísticas?

Carolina Inés García

Número de hijos	(0,147) -0,0389 (0,0272)	(0,181) -0,129*** (0,0373)	(0,230) 0,0785** (0,0381)	(0,0418) -0,0174** (0,00692)	(0,0585) -0,0925*** (0,0119)	(0,0695) 0,0125 (0,00948)	(0,100) -0,0386*** (0,0141)	(0,173) -0,0847** (0,0352)	(0,127) -0,0416*** (0,0161)
Constante	1,919*** (0,256)	2,014*** (0,343)	1,859*** (0,321)	1,047*** (0,0667)	0,401*** (0,111)	1,379*** (0,0946)	1,240*** (0,144)	0,643** (0,273)	1,488*** (0,169)
Sigma	0,503	0,534	0,468	0,516	0,482	0,481	0,513	0,563	0,484
Pseudo R2	0,667	0,694	0,650	0,708	0,709	0,711	0,707	0,713	0,712
Observaciones	6.594	3.140	3.454	83.300	34.375	48.925	22.515	4.447	18.068

Notas: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1. Errores estándar robustos entre paréntesis. Se incluyen efectos fijos por año. Región omitida: Buenos Aires.

Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC (2018).

Tabla A.3. Regresiones de Mincer con corrección de Heckman por extenso (modelo A2), 2007-2017

	Turismo			Resto de los servicios			Resto de la economía		
	Todos	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres
Primaria completa	0,284*** (0,0896)	0,230 (0,154)	0,269*** (0,0989)	0,0513** (0,0240)	-0,0547 (0,0656)	0,0802*** (0,0250)	0,0843*** (0,0320)	-0,158* (0,0928)	0,139*** (0,0334)
Secundaria incompleta	0,359*** (0,0906)	0,321** (0,153)	0,346*** (0,0987)	0,0884*** (0,0246)	-0,0310 (0,0649)	0,130*** (0,0259)	0,166*** (0,0339)	-0,178* (0,0932)	0,251*** (0,0352)
Secundaria completa	0,449*** (0,0915)	0,435*** (0,158)	0,413*** (0,100)	0,196*** (0,0241)	0,184*** (0,0632)	0,220*** (0,0256)	0,285*** (0,0336)	0,104 (0,0911)	0,342*** (0,0351)
Superior incompleta	0,554*** (0,0985)	0,566*** (0,162)	0,470*** (0,110)	0,339*** (0,0272)	0,291*** (0,0642)	0,364*** (0,0274)	0,419*** (0,0373)	0,189** (0,0932)	0,496*** (0,0402)
Superior completa	0,622*** (0,0963)	0,608*** (0,162)	0,594*** (0,108)	0,494*** (0,0373)	0,428*** (0,0638)	0,515*** (0,0289)	0,513*** (0,0402)	0,221** (0,0995)	0,644*** (0,0436)
Experiencia	0,0171*** (0,00512)	0,0189** (0,00774)	0,0183*** (0,00675)	0,0147*** (0,00173)	0,0127*** (0,00244)	0,0147*** (0,00191)	0,00786*** (0,00292)	0,00378 (0,00635)	0,0102*** (0,00320)
Experiencia al cuadrado	-0,000247** (0,000113)	-0,000277 (0,000176)	-0,000309** (0,000144)	-0,000213*** (3,27e-05)	-0,000226*** (5,80e-05)	-0,000225*** (3,96e-05)	-6,65e-05 (5,98e-05)	-4,99e-05 (0,000135)	-9,51e-05 (6,49e-05)
Especialización	0,268 (0,209)	0,505*** (0,134)	-0,0998 (0,410)	0,183** (0,0806)	0,329** (0,148)	0,174** (0,0859)	0,310*** (0,106)	0,0254 (0,0959)	0,361*** (0,115)
Primaria completa * Especialización	-0,0983 (0,213)	-0,341** (0,148)	0,248 (0,414)	0,00289 (0,0831)	-0,198 (0,155)	0,0431 (0,0889)	0,0280 (0,111)	0,312** (0,138)	-0,0109 (0,120)
Secundaria incompleta * Especialización	-0,0667 (0,214)	-0,331** (0,151)	0,279 (0,415)	-0,0618 (0,0833)	-0,145 (0,153)	-0,0542 (0,0900)	-0,0923 (0,112)	0,295** (0,119)	-0,158 (0,123)
Secundaria completa * Especialización	-0,0207 (0,211)	-0,205 (0,144)	0,273 (0,413)	-0,0243 (0,0821)	-0,193 (0,150)	0,0146 (0,0884)	-0,0465 (0,110)	0,141 (0,113)	-0,0558 (0,119)
Superior incompleta * Especialización	-0,0444 (0,215)	-0,303* (0,157)	0,347 (0,415)	0,0437 (0,0829)	-0,103 (0,151)	0,0764 (0,0898)	-0,154 (0,113)	0,0803 (0,120)	-0,163 (0,123)
Superior completa * Especialización	-0,0198 (0,215)	-0,331** (0,147)	0,387 (0,417)	0,0170 (0,0819)	-0,101 (0,149)	0,0206 (0,0891)	-0,0196 (0,112)	0,342*** (0,116)	-0,119 (0,123)
Argentino	0,0579 (0,0381)	0,0804 (0,0545)	0,0671 (0,0512)	0,0448*** (0,0169)	0,0100 (0,0310)	0,0516*** (0,0199)	0,163*** (0,0259)	0,0852 (0,0539)	0,188*** (0,0298)
Ocupación permanente	0,0626 (0,0445)	0,0930 (0,0610)	0,0325 (0,0590)	0,154*** (0,0146)	0,175*** (0,0263)	0,159*** (0,0174)	0,204*** (0,0308)	0,271*** (0,0552)	0,188*** (0,0329)
Trabajo a tiempo parcial	0,392*** (0,0359)	0,358*** (0,0469)	0,487*** (0,0579)	0,287*** (0,0121)	0,278*** (0,0137)	0,452*** (0,0230)	0,356*** (0,0413)	0,271*** (0,0540)	0,597*** (0,0510)
Informalidad	-0,294***	-0,307***	-0,275***	-0,321***	-0,323***	-0,337***	-0,385***	-0,477***	-0,317***

Tamaño de la empresa	(0,0276) 0,114***	(0,0377) 0,0971***	(0,0402) 0,130***	(0,0114) 0,127***	(0,0189) 0,127***	(0,0117) 0,121***	(0,0195) 0,145***	(0,0452) 0,122**	(0,0195) 0,154***
Jerarquía con cargo de jefe/director	(0,0245) 0,0694**	(0,0354) 0,0576	(0,0329) 0,0794**	(0,00856) 0,222***	(0,0145) 0,227***	(0,0105) 0,195***	(0,0200) 0,221***	(0,0480) 0,229***	(0,0193) 0,193***
Tareas técnicas/profesionales	(0,0330) 0,361***	(0,0627) 0,391***	(0,0376) 0,322***	(0,0149) 0,235***	(0,0265) 0,211***	(0,0177) 0,250***	(0,0235) 0,219***	(0,0798) 0,240***	(0,0241) 0,201***
Constante	(0,0320) 0,921***	(0,0533) 0,914***	(0,0395) 0,869***	(0,00919) 1,219***	(0,0143) 1,162***	(0,0120) 1,133***	(0,0203) 1,132***	(0,0412) 1,434***	(0,0221) 1,013***
	(0,116)	(0,176)	(0,156)	(0,0491)	(0,0825)	(0,0424)	(0,0629)	(0,147)	(0,0665)
Ecuación de selección									
Primaria completa	-0,384* (0,205)	-0,203 (0,261)	-0,622*** (0,229)	0,0244 (0,0521)	0,0956 (0,100)	0,0233 (0,0638)	-0,119 (0,0991)	0,182 (0,199)	-0,266** (0,111)
Secundaria incompleta	-0,485** (0,207)	-0,346 (0,264)	-0,626*** (0,242)	0,00364 (0,0542)	0,218** (0,102)	-0,0121 (0,0668)	-0,0359 (0,106)	0,235 (0,204)	-0,146 (0,121)
Secundaria completa	-0,516** (0,202)	-0,366 (0,269)	-0,690*** (0,230)	-0,00545 (0,0537)	0,349*** (0,100)	-0,00321 (0,0664)	-0,119 (0,107)	0,168 (0,208)	-0,219* (0,121)
Superior incompleta	-0,619*** (0,217)	-0,557* (0,292)	-0,746*** (0,249)	-0,153*** (0,0566)	0,242** (0,104)	-0,169** (0,0729)	-0,141 (0,117)	-0,0516 (0,221)	-0,159 (0,135)
Superior completa	-0,592*** (0,211)	-0,593** (0,280)	-0,624** (0,250)	-0,474*** (0,0525)	-0,0423 (0,100)	-0,366*** (0,0685)	-0,0660 (0,116)	0,217 (0,218)	-0,134 (0,136)
Experiencia	-0,00900 (0,0155)	-0,0209 (0,0196)	0,000623 (0,0240)	-0,0128*** (0,00414)	-0,00255 (0,00586)	-0,0240*** (0,00616)	0,000990 (0,00953)	-0,0110 (0,0169)	0,0103 (0,0115)
Experiencia al cuadrado	-0,000180 (0,000331)	-5,01e-05 (0,000416)	-0,000338 (0,000519)	-2,89e-05 (8,71e-05)	-0,000279** (0,000136)	0,000207 (0,000126)	-0,000251 (0,000195)	-9,05e-05 (0,000361)	-0,000423* (0,000234)
Especialización	-0,110 (0,0746)	-0,136 (0,105)	-0,159 (0,106)	0,125*** (0,0215)	0,180*** (0,0297)	0,0664** (0,0312)	-0,0321 (0,0492)	0,157* (0,0926)	-0,0936 (0,0590)
Asistencia a establecimiento educ.	-0,0588 (0,147)	-0,0215 (0,184)	0,0276 (0,224)	-0,0873** (0,0430)	-0,0493 (0,0581)	-0,0587 (0,0694)	-0,0962 (0,100)	-0,0376 (0,171)	-0,0285 (0,127)
Número de hijos	-0,0444 (0,0272)	-0,144*** (0,0374)	0,0773** (0,0375)	-0,0224*** (0,00709)	-0,0984*** (0,0118)	0,0120 (0,00956)	-0,0390*** (0,0142)	-0,0843** (0,0348)	-0,0416** (0,0163)
Constante	1,849*** (0,250)	1,933*** (0,335)	1,820*** (0,321)	1,068*** (0,0654)	0,401*** (0,109)	1,403*** (0,0929)	1,290*** (0,143)	0,673** (0,270)	1,539*** (0,167)
Sigma	0,512	0,54	0,477	0,505	0,485	0,488	0,52	0,566	0,49
Pseudo R ²	0,648	0,674	0,631	0,695	0,699	0,696	0,674	0,68	0,68
Observaciones	6.594	3.140	3.454	83.300	34.375	48.925	22.515	4.447	18.068

Notas: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1. Errores estándar robustos entre paréntesis. Se incluyen efectos fijos por año. Regiones especializadas: CABA y Patagonia.

Fuente: Elaboración propia con datos de INDEC (2018).