

► Hacia una transición laboral justa en el sector del turismo

Desafíos y oportunidades en el marco del futuro del trabajo



Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: *“Plan de adaptación laboral para el sector del turismo”, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, año, © OIT.*]

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220406724 (pdf web)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Edición y revisión: **Gustavo Ciuffo**

Diseño y diagramación: **Santiago García Aramburu**

Foto de tapa: **OIT Argentina**

Foto de interiores: **OIT Argentina / OIT/M. Sebastiani**

Impreso en Argentina

► Hacia una transición laboral justa en el sector del turismo

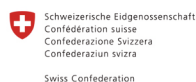
Desafíos y oportunidades en el marco del futuro del trabajo

Equipo IIEP - Baires

Sofía Rojo Brizuela, Natalia Benítez,
Verónica Millenaar, M. Priscila Ramos y Mariana Batiuk

Buenos Aires
Abril 2024

La alianza PAGE en Argentina agradece el apoyo de sus donantes y socios financieros



► Índice

Agradecimientos	5
Introducción	6
1. Estado de situación y tendencias del sector en el corto, mediano y largo plazo	9
2. Programas de impulso al turismo sostenible y su potencial vinculación con las acciones del MTEySS	12
3. Competencias laborales y roles profesionales requeridos para el turismo sostenible	21
4. Análisis de la oferta de capacitaciones	26
5. Modelos de planes específicos de adaptación laboral a escala nacional	31
6. Oportunidades para las poblaciones específicas	39
7. Propuesta de instrumentos de articulación entre instituciones públicas y privadas	41
Bibliografía	43

► Agradecimientos

Desde la Oficina de País de la OIT para la Argentina, quienes conformamos el proyecto PAGE deseamos expresar nuestra profunda gratitud a todas las personas que participaron en la realización de este estudio, elaborado en el año 2022

En particular, agradecemos el compromiso y la participación de los equipos técnicos de la Secretaría de Desarrollo Estratégico del Ministerio de Turismo y Deporte de la Nación, en especial a la Sra. secretaria Lic. Eugenia Benedetti, a la asesora técnica de la Dirección Nacional de Calidad de Formación e Innovación Turística, la Lic. Helena Havrylets y al Lic. Hernán Roitman, Director Nacional de Calidad e Innovación Turística. Asimismo, a todos los equipos técnicos que acompañaron este trabajo desde UTHGRA y FEHGRA, así como de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Dr. Diego Guisande y Lic. Laila Brandy. También al equipo del Instituto Interdisciplinario de Economía Política de Buenos Aires IIEP UBA CONICET que llevaron adelante la consultoría.

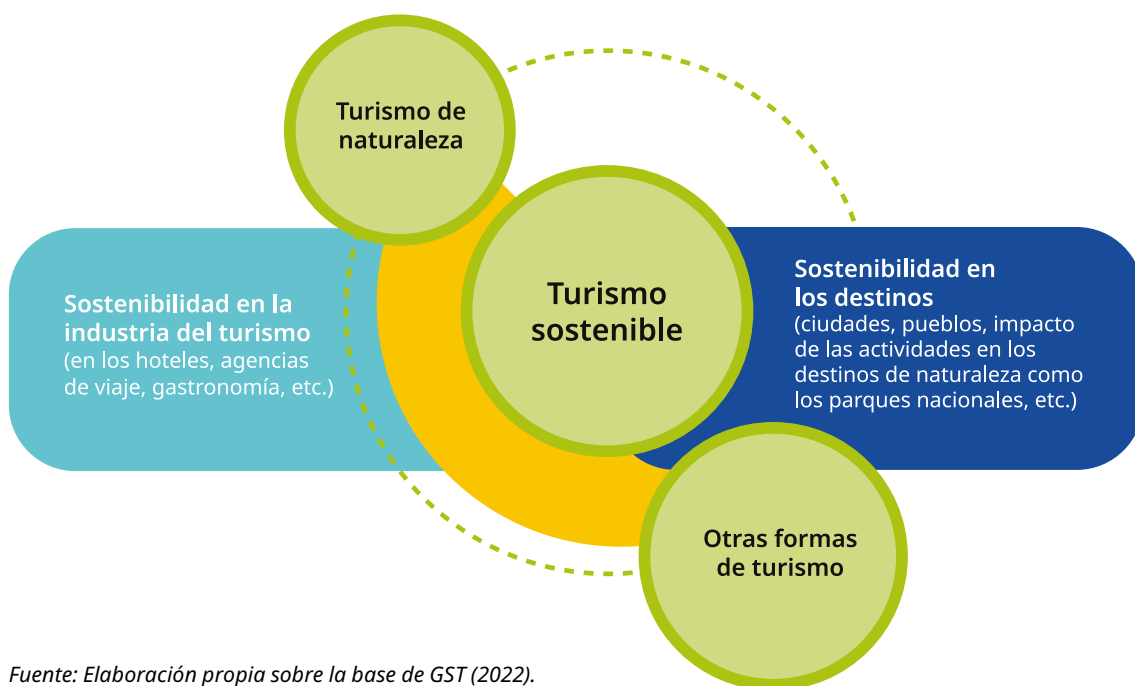
Destacamos la colaboración de distintos referentes del sector cooperativo, así como del Ministerio de Obras Públicas de la Nación, la Secretaría de Cambio Climático y asociaciones de profesionales, entre otras organizaciones, que contribuyeron significativamente con la elaboración de este informe.

► Introducción

La transición hacia una economía verde implica grandes cambios, no solo en la forma de producir y comercializar bienes y servicios sino también en el mundo del trabajo. Esto conlleva nuevas demandas de calificaciones, empleos que se crean y otros que desaparecen, y una redefinición general de la manera en la que se trabaja (OIT 2015).

El turismo sostenible se define como aquel que tiene en cuenta las repercusiones actuales y futuras, en materia económica y social y ambiental, para satisfacer las necesidades de los visitantes, de la industria, del entorno y de las comunidades anfitrionas (GST 2022). Desde esta perspectiva, se aspira a que todas las formas de turismo se desarrollen de manera sostenible. Esto se apoya en dos criterios centrales: *a) la sostenibilidad de la “industria del turismo” (hoteles, agencias de viaje, gastronomía, etc.); y b) la sostenibilidad de los destinos (gestión de los destinos turísticos, impacto de las actividades en los destinos de naturaleza como, por ejemplo, los parques nacionales).*

► Gráfico 1. Turismo sostenible



Fuente: Elaboración propia sobre la base de GST (2022).

La transición hacia un turismo sostenible requiere del diseño y la implementación de un conjunto de políticas de desarrollo sectorial, entre ellas la adecuación de los perfiles laborales para promover la incorporación de capacidades vinculadas con la sustentabilidad ambiental en los trabajadores del sector. Sin embargo, los temas ambientales no son los únicos contenidos que requieren actualización; también los conocimientos tecnológicos, y los nuevos protocolos de salud y seguridad en el trabajo. Asimismo, para lograr una mayor sostenibilidad social de la actividad es preciso atender a situaciones como la elevada informalidad y las inequidades de género que se pueden observar en el sector.

Como parte de las acciones que desarrolla la Alianza para la Promoción del Empleo Verde (PAGE, por sus siglas en inglés) de Naciones Unidas en la Argentina, el Instituto Interdisciplinario de Economía Política de Buenos Aires (IIEP) –dependiente de la Universidad de Buenos Aires y del Consejo Nacional

de Investigaciones Científicas y Técnicas–, con apoyo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), realizaron la investigación “Plan de adaptación laboral para un turismo sostenible: recomendaciones y aportes”. Este trabajo se compone siete capítulos que desarrollan un diagnóstico del sector y de los principales instrumentos de política del MTEySS y MINTURDEP. La investigación analiza los cambios que una transición hacia prácticas de turismo más sostenible produce sobre las ocupaciones y las demandas de calificaciones y el tipo de respuestas que actualmente están brindando las instituciones de formación profesional.

El documento está organizado en secciones que comprenden:

1.
El estado de situación y las tendencias.
2.
La descripción de programas de impulso al turismo sostenible y su potencial vinculación con las acciones del MTEySS en mejora de la empleabilidad, promoción, sostenimiento del empleo, reducción de la informalidad y cobertura a los trabajadores enfocando sus fortalezas y debilidades para una efectiva promoción del empleo verde y la transición justa.
3.
La descripción de competencias laborales y roles profesionales requeridos para el turismo sostenible.
4.
El análisis de la oferta de capacitaciones para un turismo sostenible.
5.
La propuesta de plan de adaptación laboral.
6.
Las dinámicas a través de las cuales estas nuevas ocupaciones puedan significar oportunidades para las poblaciones específicas, como mujeres, disidencias, jóvenes y personas con largas trayectorias de desempleo que les dificultan el reingreso al mercado laboral formal.
7.
Los instrumentos de articulación y coordinación entre instituciones públicas y privadas que tienen el potencial de facilitar la concreción del objetivo de este trabajo.

1.

Estado de situación y tendencias del sector en el corto, mediano y largo plazo



► 1. Estado de situación y tendencias del sector en el corto, mediano y largo plazo

El turismo es una actividad importante para la estructura productiva de Argentina. La industria del turismo, compuesta por el conjunto de ramas características que define la Ley Nacional de Turismo 25.997 del año 2004, contribuyó en el año con el 1,9 por ciento del PIB, el 6 por ciento de los puestos de trabajo y el 6,8 por ciento de las exportaciones totales, según las estimaciones de la Cuenta Satélite del Turismo (INDEC 2022).

Ha sido una actividad muy dinámica en los últimos 20 años, mostrando un crecimiento en el PIB y en el empleo mayor que el promedio de la economía, así como mejoras en la calidad del empleo. Fue el sector económico más golpeado durante la crisis desatada por la pandemia de la COVID-19 y el que mostró una recuperación más vigorosa cuando las restricciones sanitarias se levantaron y fue posible viajar (Rojo 2022).

Tanto a escala global como local, el turismo está atravesando un proceso de transformación profundo que se inició antes de la pandemia. La incorporación de nuevas tecnologías, la ecologización de la forma de producir y consumir, junto con los cambios demográficos, definen escenarios para los trabajos del futuro que, si bien ofrecen oportunidades para cerrar brechas y reducir desigualdades, también presentan grandes desafíos. Se espera que estas transiciones creen numerosos empleos que demanden nuevas competencias en la fuerza de trabajo (OIT 2019). La crisis sanitaria de la COVID-19 y las medidas para su contención, profundiza y acelera estas tendencias, creando así mayores desafíos a los esfuerzos orientados en reducir la desigualdad (Weller 2020). Las cuatro grandes tendencias, que serán analizadas en el capítulo 2, se enumeran a continuación:

1.

Los cambios de comportamiento de los mercados a consecuencia de la pandemia producida por la COVID-19. La tendencia de mayores flujos de viajeros a destinos de naturaleza, hacia ciudades más pequeñas con menor densidad de población y menos tradicionales, en general, incrementa la demanda de trabajadores –y de formación profesional en las actividades de turismo– en regiones que no estaban preparadas para recibirlos.

2.

Los cambios tecnológicos y en particular a la digitalización y automatización de las diferentes actividades en la provisión de los servicios turísticos. Las tendencias hacia una mayor incorporación del cambio tecnológico para la comercialización, gestión de las actividades y la formación profesional implican la incorporación de competencias vinculadas a la operación de sistemas informáticos en muchas de las ocupaciones del sector.

3.

La necesidad de implementación de una agenda verde que contribuya a la mitigación del cambio climático y a la adopción de criterios de sostenibilidad ambiental. En la Argentina, la transición hacia un turismo con prácticas más amigables con el ambiente se observa en segmentos importantes de la oferta. Para que esta transición se desarrolle con mayor fuerza se requieren esfuerzos (regulaciones e incentivos) no solo en la industria del turismo sino también en los distintos niveles de gestión pública. Sin embargo, es una transición que resulta fundamental y que demanda la incorporación de competencias laborales específicas. Estas nuevas prácticas también requieren la incorporación de capacidades orientadas al diálogo social por parte de los actores sociales que intervienen en la actividad.

4.

La necesidad de mejorar las condiciones de trabajo para el sector, particularmente en función de lograr una mayor equidad de género y la erradicación de la violencia y el acoso en los lugares de trabajo. El empleo en las actividades de turismo presenta una serie de dificultades (déficits de trabajo decente, en términos de OIT), como por ejemplo la elevada informalidad laboral, una inestabilidad en las relaciones laborales, la estacionalidad y trabajo de temporada, los elevados porcentajes de subempleo, y una elevada proporción de trabajadores con ingresos muy bajos (Rojo 2022). Si bien presenta un elevado porcentaje de trabajadoras mujeres y de trabajadores y trabajadoras jóvenes, estos se concentran en ocupaciones con bajos requerimientos de calificación y con condiciones de trabajo menos favorables. Como ocurrió en el resto de la economía, el contexto de la pandemia ha dejado como saldo el crecimiento en la informalidad en el sector.



2.

**Programas de impulso
al turismo sostenible y
su potencial vinculación
con las acciones del
MTEySS**



► 2. Programas de impulso al turismo sostenible y su potencial vinculación con las acciones del MTEySS

Los instrumentos de política de turismo se pueden agrupar en tres grandes categorías: las acciones orientadas a promover la demanda, las orientadas a desarrollar la oferta de turismo, y aquellas orientadas a mejorar la coordinación entre los actores.

Estas tres categorías de políticas son complementarias y se aplican de manera coordinada en el marco de ejercicios de planificación estratégica orientadas a crear círculos virtuosos de desarrollo sostenible en el sector, donde la competitividad a través de la calidad del servicio es un objetivo central.

Las acciones orientadas a promover la demanda, como por ejemplo el Programa Previaje y las campañas de promoción, estimulan el crecimiento del número de turistas y de visitantes y, en consecuencia, el nivel de actividad turística. En general tienen alcance horizontal sobre algunas regiones o todo el territorio del país en determinados momentos del tiempo. **Las acciones orientadas a desarrollar la oferta de turismo pueden ser potenciadas a través de la articulación con las políticas de empleo, creando sinergias que aumenten el impacto de ambos paquetes de medidas.** Estas políticas buscan desarrollar destinos (nuevos y existentes), consolidando emprendimientos y creando empleos, generalmente a través de inversiones y de financiamiento. Buscan mejorar la calidad y la sostenibilidad de los servicios promoviendo el desarrollo de capacidades entre los actores sociales, así como alentando los procesos de mejora y de prácticas de economía circular, entre otros. Estas acciones pueden articularse con políticas laborales específicas, como acciones de capacitaciones, promoción del trabajo registrado y programas de empleo. Estas acciones promueven el desarrollo sostenible del sector, mejorando la empleabilidad y la promoción de empleo de calidad.

A continuación se presenta una tabla con los principales instrumentos de política que tiene el Ministerio de Turismo y Deporte (MINTURDEP), orientados a desarrollar la oferta turística sostenible. El cuadro incluye las principales acciones de cada instrumento y también el principal destinatario de estos esfuerzos.

► Tabla 1. Instrumentos de política del MINTURDEP orientados a desarrollar la oferta

Instrumentos de política	Principales acciones	Destinatario (instituciones/ actores sociales)
Fondo de Auxilio para Prestadores Turísticos (APTur)	Aporte de dinero, de carácter no reembolsable (ANR) para aquellas personas cuya actividad turística se ve afectada por problemáticas específicas como la emergencia sanitaria, incendios, problemas de infraestructura entre otros	Monotributistas sociales, monotributistas, trabajadores autónomos y personas jurídicas afectados por la emergencia
Programa La Ruta Natural	Apoyo con inversiones a obras de recuperación y puesta en valor de atractivos turísticos, principalmente en áreas naturales y áreas protegidas	Personas jurídicas de carácter privado, público, mixto e instituciones públicas, que desarrollen actividades vinculadas al turismo de naturaleza en los destinos turísticos seleccionados
Programa 50 Destinos	Financiamiento de obras de infraestructura turística en todo el país para dinamizar, fortalecer y ampliar la oferta turística, consolidar los destinos y fomentar la competitividad sectorial	Municipios turísticos Oferta del turismo de naturaleza
Experiencias Argentinas para Vivir	Promoción de experiencias turísticas desde el Ministerio de Turismo, donde se potenciaron las particularidades de los destinos elegidos, como la gastronomía identitaria, su historia y la cultura	Destinos emergentes que posean una población menor a los 14 000 habitantes y que conformen una oferta turística a través de un programa de (mínimo) tres días y dos noches de duración, que incluya experiencias culturales, así como una gastronomía que priorice la producción local agroalimentaria y excursiones con guías locales
Programa Promover Turismo Federal y Sostenible	Puesta en valor del patrimonio existente Turismo responsable. Gestión del Destino. Transformación Digital. Otros gastos. Capacitaciones. Comunicación	Municipios que son destinos emergentes Prestadores y emprendedores turísticos
Plan nacional de fortalecimiento del turismo social	Provisión de infraestructura para la puesta en valor de los complejos existentes y la generación de nuevas propuestas, tanto en destinos tradicionales como emergentes	Comprende tres programas (Chapadmalal y Embalse, Red Nacional de Turismo Social y Federal de Turismo Social)
Plan Nacional de Calidad. Sistema Argentino de Calidad Turística	Herramientas diseñadas para promover la calidad en cada una de las prestaciones turísticas que brindan los destinos en todo el territorio nacional	Municipios turísticos, prestadores turísticos
Fondo de Auxilio y Capacitación Turística (FACT)	Implementación de cursos que desarrollan los empleados en el Programa de Formación Virtual del Ministerio. Subsidio que se paga con la condición de aprobar el curso	Empresas y personas que tengan empleados/as a cargo, cuya labor principal se encuentre vinculada con la actividad turística: agencias de viajes, establecimientos gastronómicos, alojamientos, servicios de transporte, parques nacionales y temáticos, entre otros
Campus Yverá	Puesta en marcha de ofertas de capacitación sobre diferentes temáticas (como sostenibilidad ambiental) del turismo	Comunidad turística. Prestadores y público en general
Programa de Gestión Integral de Residuos Sólidos en Áreas Protegidas. GIRSA	Generación de una política única para toda la Administración de Parques Nacionales (APN) respecto a la gestión de residuos	Comunidades Locales. Áreas Protegidas
Programa de Gestión Integral de Residuos Sólidos Urbanos en Destinos Turísticos	Financiación para el fortalecimiento de la gestión integral del Sistema de Manejo de los Residuos Sólidos Urbanos (RSU) en destinos turísticos	Municipios turísticos

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Se incluyen dos programas de gestión de residuos y economía circular compartidos con el Ministerio de Ambiente y el Ministerio de Desarrollo Sostenible.

Las políticas de empleo que desarrolla el MTEySS se clasifican en acciones orientadas a: i) la formación profesional y continua; ii) la promoción del empleo; iii) la intermediación laboral y la coordinación de acciones a nivel local; y iv) el Plan Nacional de Regulación del Trabajo, orientado a formalizar las relaciones laborales.

Las políticas de formación profesional y continua, a su vez, se desagregan en dos grandes categorías. Por un lado, aquellas orientadas a la formación de los trabajadores a cursos financiados por Ministerio y dictados por un conjunto muy amplio y diverso de instituciones de capacitación contratadas para ese fin (Centros de Formación Profesional, sindicatos, municipios, entre otros). Por otro lado, desarrolla un conjunto de acciones orientadas a fortalecer el desarrollo institucional del sistema, produciendo materiales como normas de competencia, certificación de competencias, diseños curriculares y materiales didácticos, entre otros.

Los programas de promoción del empleo pueden ser de sostenimiento del ingreso y de prestaciones orientadas a subsidiar al salario (los programas de inserción laboral en empresas) y a los emprendimientos, ya sea individuales o asociativos.

Los instrumentos para la intermediación laboral tradicionalmente fueron los que disponía la red de oficinas de empleo distribuidas por todo el territorio nacional. Recientemente se han lanzado nuevas herramientas, como el Programa Fomentar Empleo y el Portal de Empleo, que buscan llevar adelante una sistematización de los instrumentos y prestaciones de orientación laboral. También realizan formación continua, intermediación laboral, prácticas en ambientes de trabajo y programas de inserción laboral asistida de la Secretaría de Empleo. El Portal de Empleo es una plataforma digital donde participan personas trabajadoras, empleadores, agencias territoriales, Instituciones de la Red de Instituciones de Formación Continua, organismos certificadores y universidades y se muestra como una herramienta de intermediación laboral más potente e integradora que los mecanismos tradicionales gestionados a través de las agencias territoriales y oficinas de empleo. Sumado a esto, permite gestionar no solo las políticas de empleo del organismo sino también implementar programas articulados.

Los instrumentos orientados a promover la formalización de las relaciones laborales son de tres tipos. Por un lado, la simplificación de trámites y el desarrollo de sistemas simplificados como el monotributo, el monotributo social. La inspección del trabajo se orienta favorecer la formalización mejorando los controles y sancionando el incumplimiento. Los programas de empleo orientados a los emprendimientos que mejoran las capacidades y promueven la formalización.

Un mayor detalle de estos instrumentos de política, sus principales acciones y destinatarios se puede encontrar en la tabla que se presenta a continuación.

► **Tabla 2. Principales Instrumentos de política del MTEySS con posibilidades de articulación con la oferta del MINTURDEP**

Instrumentos de política		Principales acciones	Destinatario (instituciones / actores sociales) y beneficios
Plan de Formación Profesional y Continua		Formación y certificación en oficios e incremento de las calificaciones de trabajadores/as para la inserción en un empleo o el desarrollo de emprendimientos	Los cursos están dirigidos a personas mayores de 18 años. Las instituciones de formación profesional reciben apoyo económico para honorarios docentes, material didáctico, insumos y herramientas, elementos de seguridad e higiene, equipamiento, refrigerio y traslado, creación de una Unidad Técnica y difusión. Los/as empleadores/as cuentan con personas trabajadoras calificadas para aumentar su productividad y competitividad y disminuir los accidentes de trabajo
Formación de trabajadores/as	Formación Básica para el Empleo	Desarrollo de acciones de formación inicial y orientación laboral por parte de los sistemas educativos provinciales y los municipios para trabajadores/as ocupados/as y desocupados/as en acuerdo con la Secretaría de Empleo (MTEySS)	
	Formación Profesional con Organizaciones de la Sociedad Civil	Desarrollo de cursos de formación profesional por parte de las organizaciones de la sociedad civil con inserción y representación comunitaria como respuesta a las demandas productivas locales, acordados por la Secretaría de Empleo (MTEySS)	
	Formación para la economía del cuidado	Desarrollo de cursos para trabajadores/as que deseen desempeñarse en cuidados del hogar y/o cuidado y atención de personas por parte de las instituciones de formación profesional, en acuerdo con la Secretaría de Empleo (MTEySS)	
	Formación Profesional Sectorial	Desarrollo de cursos para la formación en oficios según la demanda de los sectores de actividad junto a las cámaras empresariales y sindicatos	
	Formación basada en la economía del conocimiento	Desarrollo de cursos para la introducción y calificación de trabajadores en ocupaciones impactadas por la economía del conocimiento por parte de las instituciones de formación profesional, en acuerdo con la Secretaría de Empleo (MTEySS)	
	Régimen de Crédito Fiscal	Apoyo a empresas y cooperativas para formar trabajadores ocupados y desocupados a la medida de las necesidades de la cadena de valor donde se encuentran insertas	Micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs), grandes empresas y cooperativas de trabajo. Se les brinda acceso a un certificado de crédito fiscal para cancelar IVA, ganancia mínima presunta, impuesto a las ganancias
Fortalecimiento y desarrollo institucional	Normalización de competencias laborales	Creación de normas sobre las competencias y habilidades necesarias para el desempeño laboral satisfactorio. Son consensuadas de forma tripartita y registradas por el Organismo Sectorial Certificador	Se brinda financiamiento a las instituciones que participan del proceso de normalización de competencias para gastos de consultorías, insumos y servicios de terceros
	Elaboración de diseños curriculares y materiales didácticos	Basados en las competencias laborales, para garantizar la calidad y pertinencia sectorial de los contenidos de la formación	Mejora la calidad de la Formación Profesional de los/as desocupados/as y los/as trabajadores/as nivel sectorial
	Formación de instructores, docentes, tutores y capacitadores	Desarrollo de formaciones a través de herramientas pedagógicas que buscan fortalecer la práctica docente para la enseñanza de competencias	Asistencia técnica y financiamiento para honorarios docentes, material didáctico, insumos, alquiler de equipamiento, viáticos, creación de una Unidad Ejecutora para garantizar el cumplimiento de los cronogramas, planes de acción, etc.

Instrumentos de política		Principales acciones	Destinatario (instituciones / actores sociales) y beneficios
Fortalecimiento y desarrollo institucional	Fortalecimiento de los centros e instituciones de formación	Mejora de la calidad de la gestión de las entidades que integran la red de Instituciones de Formación Continua, a fin de garantizar las condiciones necesarias para la formación profesional de las y los trabajadores a través de la implementación de referenciales de calidad y la certificación de normas IRAM e ISO	Asistencia técnica para la elaboración de planes de mejora y financiamiento para consultorías, equipamiento, adecuación edilicia, elaboración de materiales didácticos y de difusión, creación de una Unidad Técnica para asegurar el cumplimiento de los resultados en los plazos previstos
	Certificación de competencias laborales	Certificación de competencias y habilidades adquiridas por los/as trabajadores/as en sus trayectorias laborales, a partir de una evaluación en el puesto de trabajo o en un centro de evaluación que simule la situación y el ambiente real de trabajo	Trabajadores/as ocupados/as o desocupados/as mayores de 18 años. Los/as trabajadores/as obtienen un certificado que reconoce sus competencias, avalado en el ámbito productivo (cámaras empresariales y sindicatos), y que les permite mejorar sus condiciones de inserción laboral. A las instituciones participantes se les brinda asistencia técnica y se les financian gastos de consultoría, insumos y servicios de terceros
PEI: Programa de Empleo Independiente		Apoyo, orientación y medios para desarrollar emprendimientos y acompañamiento a emprendedores para su fortalecimiento	Trabajadores desocupados que participan en programas del MTEySS, tanto a personas que se capacitaron como a trabajadores independientes
PTA: Programa de Trabajo Autogestionado		Promoción del mantenimiento o creación de puestos de trabajo por medio del fortalecimiento de las unidades productivas autogestionadas y de la mejora de las condiciones y productividad de los puestos	Cooperativas de trabajadores (empresas recuperadas o nuevas). Ayuda económica para ingresos personales, infraestructura o insumos y herramientas
Entramados Productivos Locales (empleo independiente)		Fortalecimiento de unidades productivas asociadas para el apoyo de la producción local, la generación de nuevos puestos de trabajo o la mejora de la calidad del empleo	Productores nucleados en cooperativas o por los gobiernos locales. Financiamiento para la compra de maquinaria, banco de insumos, herramientas, equipos, adecuación de infraestructura
Acciones de entrenamiento para el trabajo (empleo asalariado)		Entrenamiento de aprendices en un puesto de trabajo a partir de propuestas formativas presentadas por las empresas	Empresas y personas desocupadas. Ayuda económica para el aprendiz por la participación en el programa. No implica una relación laboral
PIL: Programa de Inserción Laboral (empleo asalariado)		Promoción de la inserción laboral de trabajadores/as en empleos registrados	Empresas y personas con dificultades de empleabilidad. Cobertura económica parcial del salario de la persona contratada durante 12 meses
Seguro por desempleo (leyes 24.013, 25.371 y 25.191)		Cobertura por caída del ingreso para personas que se encuentran desocupadas	Trabajadores y trabajadoras registradas del sector privado eventualmente desocupados
Fomentar Empleo y Portal de Empleo		Sistematización de los instrumentos y prestaciones de orientación laboral, formación continua, intermediación laboral, prácticas en ambientes de trabajo y programas de inserción laboral asistida de la Secretaría de Empleo en un portal de empleo autogestionado	Trabajadores/as de 18 a 64 años que se encuentren en búsqueda activa de empleo y que no hayan tenido trabajo registrado en los últimos tres meses (se exceptúan monotributistas y personal de casas particulares). Brinda formación profesional, orientación laboral, entrenamiento para el trabajo, inserción laboral de calidad y reducción de contribuciones para empleadoras (casos específicos)

Instrumentos de política	Principales acciones	Destinatario (instituciones / actores sociales) y beneficios
Agencias Territoriales	Coordinar la ejecución de la política del MTEySS para promover el empleo, la capacitación laboral y el mejoramiento en las condiciones de empleo de los trabajadores en las distintas jurisdicciones	Desocupados/as en búsqueda activa o personas que desean capacitarse. Brindan orientación sobre los planes y programas que posee el Ministerio. Empresa, cooperativa, sindicato u otro tipo de institución que ofrece trabajo, necesita, formar trabajadores o mejorar procesos productivos.
Red de Oficinas de Empleo	Las Oficinas de Empleo municipales brindan atención personalizada, acompañamiento permanente, orientación e información sobre el mercado laboral local. Desde la Secretaría de Empleo, en articulación con las Agencias Territoriales, se les provee apoyo para su fortalecimiento	Se brinda equipamiento informático y capacitación
Acuerdos territoriales	Contribuyen a promover la generación de empleo y el desarrollo local a partir del abordaje integral de los problemas de empleo mediante el análisis de las oportunidades y dificultades del territorio. Buscan ampliar las capacidades de la gestión a través del fortalecimiento institucional para el desarrollo de políticas de empleo y producción	Se fortalece la capacidad institucional de los gobiernos locales y municipales mediante financiamiento, apoyo técnico y generación de programas de formación profesional
Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT)	El Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT) es una acción conjunta entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y las autoridades laborales de los gobiernos provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con intervención del Consejo Federal del Trabajo (CFT), dependiente del MTEySS cuyo objetivo central es combatir el trabajo no registrado Incorporar trabajadores al Sistema de la Seguridad Social, logrando un mayor cumplimiento de las normas laborales Concientización social, implementando una campaña institucional de carácter masivo, y a nivel nacional	Fiscaliza a los trabajadores

Fuente: Elaboración propia a partir de información provista por funcionarios del MTEySS y página web institucional.

Existe un elevado potencial para articular varios instrumentos de ambos ministerios que contribuyan a enmarcar entendimientos comunes y a generar estrategias formales de trabajo para mejorar la calidad del empleo, la empleabilidad de las personas en edad de trabajar y que impulsen la reconversión del sector. Es posible generar sinergias y mejorar el impacto de las políticas cuando se aplican de manera coordinada.

Las políticas de estímulo a la oferta turística promueven de manera indirecta el crecimiento del empleo y la creación de nuevas empresas en las localidades (destinos) que son beneficiarias de esas políticas. Por lo tanto, se crea una **demandas de acciones de capacitación** para el empleo que incluye competencias de sostenibilidad ambiental. Para brindar estos servicios en destinos turísticos no tradicionales el MTEySS puede realizar acciones orientadas a promover la oferta y la presencia de actores de la formación profesional incluso a través de soportes digitales. Pueden potenciar sus impactos a través de las **políticas de promoción del empleo** y los programas de asistencia a emprendimientos (individuales o asociativos) que resultan centrales en destinos nuevos. Estas acciones deben promover la formalización del trabajo. Los programas de intermediación laboral

también son necesarios para potenciar las políticas de desarrollo turístico, vinculando la oferta y la demanda de personal calificado. Las acciones orientadas a la formalización son importantes ya que contribuyen a resolver uno de los principales problemas que tiene el empleo en el sector.

Los instrumentos para la articulación territorial del MTEySS también pueden articularse con las políticas de estímulo a la oferta turística y con las acciones orientadas a promover la formalización.

Las políticas orientadas a la formación profesional están presentes en ambos ministerios. Las instancias formativas del MINTURDEP relacionadas con la mejora de la empleabilidad y la cobertura de la demanda de perfiles laborales específicos para las actividades que conforman el sector pueden vincularse con el Sistema de Formación Profesional del MTEySS para que desde allí se promueva la actualización de los contenidos de la formación, incorporando nuevas áreas temáticas. La articulación con las acciones de formación que brinda el MINTURDEP puede nutrir este proceso con conocimientos específicos.

La **oferta formativa del MINTURDEP** incluye contenidos de sostenibilidad ambiental que el MTEySS podría promover en su oferta formativa a través de acciones de fortalecimiento institucional. En algunos casos, se puede promover la integración de los cursos del MINTURDEP con la oferta formativa del MTEySS. En otros, los desarrollos del MINTURDEP pueden nutrir los diseños curriculares y materiales didácticos que desarrolla el MTEySS en sus líneas de fortalecimiento institucional.

El **Plan Nacional de Calidad Sistema Argentino de Calidad Turística** puede apoyarse en las acciones de formación en turismo sostenible que brinda el MTEySS, y también nutrir con contenidos el proceso de fortalecimiento institucional para el sector.

La **gestión integral de los residuos urbanos (GIRSU)** en los destinos turísticos es una problemática que comparten los Ministerios de Turismo y Ambiente. También tiene impactos sobre el empleo, demandando esfuerzos de capacitación para las personas que trabajan en el sector y también esfuerzos tendientes a la formalización y mejora de la productividad de los segmentos de recicladores que se desempeñan en la informalidad. Una alternativa para avanzar sobre esta problemática es la integración, por un lado, con los programas de capacitación, en la medida en que las mejoras en la GIRSU y GIRSA requiere capacitar a los trabajadores en prácticas de gestión más adecuadas, y, por otro, con los programas de empleo orientados al trabajo independiente y a la asociatividad para fortalecer a los trabajadores informales del sector (recicladores principalmente).

En la siguiente tabla se presentan, de manera esquemática, las posibles articulaciones que podrían darse en materia de instrumento de política, especificando en cada caso cuál sería el principal objetivo de esa articulación: mejorar la empleabilidad de los trabajadores del sector (ME), sostenimiento y formalización del empleo (FE) y promoción del empleo (PE).

► Tabla 3. Mapa de posibles articulaciones entre instrumentos de política de MTEySS y MITURDEP

Instrumentos de política de MTEySS / MITURDEP	Capacitación Plan de Formación Profesional y Continua	Empleo						Intermediación	Territorio	Plan Nacional de Regularización del Trabajo
		Programa de Inserción Laboral (PIL)	Acciones de entrenamiento para el trabajo	Programa de Empleo Independiente (PEI)	Programa de Trabajo Autogestionado	Entramados Productivos Locales	Fomentar Empleo y Portal de Empleo y red de oficinas de empleo			
Desarrollo de destinos	Fondo de Auxilio para Prestadores Turísticos (APTur)			FE	FE	FE		FE		
	Programa La Ruta Natural	PE	PE	FE	FE	FE	ME	FE	FE	FE
	Programa 50 destinos	PE	PE	FE	FE	FE	ME	FE	FE	FE
	Experiencias Argentinas para Vivir						ME			
	Programa Promover Turismo Federal y Sostenible						ME	FE		
	Plan Nacional de Fortalecimiento del Turismo Social									
Desarrollo de capacidades	Plan Nacional de Calidad-Sistema Argentino de Calidad Turística									
	Fondo de Auxilio y Capacitación Turística (FACT)									
	Campus Yverá						ME			
Economía Circular	Programa de Gestión Integral de Residuos Sólidos en Áreas Protegidas. GIRSA	PE	PE	FE	FE	FE		FE		
	Programa de Gestión Integral de Residuos Sólidos Urbanos en destinos turísticos	PE	PE	FE	FE	FE		FE		

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Articulación para: Mejorar la empleabilidad (ME), el sostenimiento y formalización del empleo (FE), promoción del empleo (PE).

3.

Competencias laborales y roles profesionales requeridos para el turismo sostenible



► 3. Competencias laborales y roles profesionales requeridos para el turismo sostenible

Como se ha mencionado, la transición hacia un turismo más sostenible se da en un contexto complejo. Las grandes tendencias del turismo, marcadas fuertemente por el cambio tecnológico y la emergencia sanitaria de la COVID-19, muestran la necesidad de incorporar a la formación profesional no solamente contenidos vinculados a la sostenibilidad ambiental, sino también vinculados a la digitalización, a la formación en equidad de género, y a la incorporación de protocolos sobre salud y seguridad en el trabajo.

Estas tendencias modifican las competencias laborales y los roles profesionales requeridos en el sector. Las principales transiciones son las siguientes: a) crean nuevos roles laborales; b) incrementan la demanda de otras ocupaciones tradicionales que están vinculadas con formas más sostenibles de prestar los servicios o en nuevas localidades/destinos turísticos; y c) implican la reconversión de ocupaciones tradicionales que necesitan incorporar ahora nuevas competencias principalmente vinculadas con lo digital y con la sostenibilidad ambiental.

En la tabla que se presenta a continuación se muestran, de manera sintética, las principales transformaciones.

La identificación de los impactos laborales en los cambios mencionados se realizó a partir de un relevamiento bibliográfico basado en la experiencia internacional. Además, fue complementado con entrevistas a actores relevantes de la actividad en el ámbito local, proceso que permitió reconocer las particularidades que asumen estos nuevos procesos de acuerdo con las condiciones en las que se desarrolla el turismo en nuestro contexto. En la tabla 4 se puede observar una síntesis de los resultados de ese análisis. Para cada tendencia se indican los impactos en términos de creación de nuevas ocupaciones, de expansión de la demanda de ocupaciones existentes y de la necesidad de incorporar nuevas competencias y saberes a ocupaciones existentes. Cada uno de los puntos que muestra la tabla fue desarrollado en el capítulo 4, “Competencias laborales y roles profesionales requeridos para el turismo sostenible”, del estudio que da sustento a este documento.



► Tabla 4. Efectos de las nuevas tendencias del sector sobre los roles laborales

Nuevos procesos / impactos		Impacto en los roles laborales		
		Creación de ocupaciones nuevas	Creación de ocupaciones nuevas	Creación de ocupaciones nuevas
Cambios en el comportamiento de los mercados	El turismo nacional y local es el que impulsa la recuperación	Asociadas al turismo local. A la generación y planificación de destinos turísticos sostenibles, especialistas en desarrollo local	Perfiles profesionales de toda la cadena de valor a nivel local	Hospitalidad y conocimiento sobre el valor cultural y natural de la comunidad
	Protocolos de seguridad y salud		Ocupaciones vinculadas a la seguridad e higiene en el trabajo	Prevención de la salud
Cambios tecnológicos que transforman el mundo del trabajo	E-turismo. Ocupaciones vinculadas a la incorporación de inteligencia artificial en el turismo (chatbots, guías y asistentes virtuales, experiencias de realidad aumentada)	El E-turismo Ocupaciones vinculadas a la incorporación de inteligencia artificial en el turismo: chatbots, guías y asistentes virtuales, experiencias de realidad aumentada	Marketing digital, diseño y manejo de plataformas de venta, e-commerce, diseño y programación de hardware y software, community managers, análisis de big data, gestión a partir de la "internet de las cosas"	Gestión de webs, comercialización a través de plataformas virtuales y digitalización de los procesos en cada una de las actividades turísticas
	Cambios en las lógicas organizacionales	Nuevas profesiones STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) ligadas al trabajo online	Ocupaciones que se vinculan a la eficiencia interna organizacional, como los especialistas en ciberseguridad	Idiomas, teletrabajo, redes sociales y paquetes informáticos. Habilidades blandas orientadas a la comunicación, la creación de experiencias
Agenda verde	Diversidad biológica	Turismo de naturaleza y ecoturismo: guías de turismo aventura, operadores de hoteles de destinos de naturaleza, gestores de turismo cultural	Especialistas con competencias para desarrollar programas de conservación y proteger y restaurar los ecosistemas: biólogos, botánicos, zoólogos	Capacidad de promover actividades histórico-culturales y científicas relacionadas con la valorización de la riqueza de los entornos naturales
	Acción por el clima	Consultores ambientales; consultores de eficiencia energética; referentes ambientales en las organizaciones	Técnicos y especialistas en la utilización y mantenimiento de energía renovable: solar; eólica; biomasa. Especialistas en sistemas de gestión energética y en construcción energética eficiente	a) eficiencia energética; mantenimiento y gestión del transporte: Vehículos híbridos; biodiésel; vehículos eléctricos; vehículos de bajo consumo. b) Minimización del uso y reutilización del agua. Compras verdes
	Economía circular	Nuevas ocupaciones emergentes vinculadas a la eficiencia en la sostenibilidad ambiental: especialistas en conversión de residuos en energía	Mayor demanda de técnicos y especialistas en sistemas de gestión de residuos	Competencias para la gestión de los residuos: recogida, separación y gestión del ciclo de residuos; 3R (reducir, reutilizar, reciclar); gestión de residuos peligrosos; requisitos de relleno sanitario
Mejores condiciones laborales	Equidad de género		Incorporación de mujeres a las ocupaciones masculinizadas y de varones a las ocupaciones que se encuentran feminizadas	Contenidos de equidad de género y vinculados a la prevención del acoso y la violencia laboral

Fuente: Elaboración propia en base a bibliografía relevada e información de entrevistas a actores clave.

La información analizada muestra que la adaptación laboral para un turismo sostenible implica que las políticas de empleo se alineen a través de la creación de capacidades y formación específica demandadas por el sector. Esto supone robustecer la oferta formativa a partir de una adecuación de los perfiles que requiera el turismo de cara a una reconversión ambiental, tecnológica y sanitaria, dado el contexto actual de la pospandemia.

De acuerdo con la OIT (2019), las ocupaciones verdes nuevas y emergentes suelen aparecer en niveles más elevados de competencias. Por su parte, entre las ocupaciones con requerimientos de calificación operativos, la transición requiere la incorporación de nuevas competencias a ocupaciones tradicionales, que lógicamente requerirían sumar prácticas más ecológicas. Esta visión es compartida en las entrevistas, en donde se ve la necesidad de incorporar competencias transversales vinculadas a lo ambiental, en todas las ocupaciones del segmento de empleos de menor calificación en la actividad.

Para acompañar y potenciar la transición hacia un turismo más sostenible, el sistema de formación profesional deberá incorporar principalmente nuevas competencias ambientales a ocupaciones tradicionales. Es importante recalcar que el tránsito hacia un turismo más sostenible se da en simultáneo a otras transiciones que son sumamente relevantes para el sector. Es el caso de la incorporación del cambio tecnológico, de los cambios en la demanda derivados de la crisis sanitaria de la COVID-19, de la necesidad de mejorar los estándares laborales y de reducir las brechas de inequidad en el empleo del sector, en particular las de género¹.

Las indagaciones muestran que la incorporación de las dimensiones de sostenibilidad está más presente en proyectos turísticos nuevos. En las entrevistas con la Federación de empresas, por ejemplo, se menciona que los nuevos proyectos turísticos ya incorporan la sustentabilidad ambiental, pero no así los ya existentes, que requieren de una reconversión y adaptación.

Por último, en relación con la equidad de género en la actividad, se destaca la creación del “Sello Igualdad” que tiene el objetivo de que las empresas turísticas del país implementen medidas de transversalización de la perspectiva de género al interior de sus organizaciones. Este sello es parte de un acuerdo conjunto entre la Dirección Nacional de Calidad e Innovación Turística del Ministerio de Turismo y Deportes de la Nación y el Programa Igualar del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. Asimismo, en relación con la creación de protocolos de género para dar cumplimiento a Convenio 190 de la OIT, se señala que la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTGHRA), así como la Obra Social correspondiente (OSUTGHRA) han establecido resoluciones conjuntas en las cuales adoptan medidas contra la violencia física, psicológica y sexual.

La incorporación de las competencias ambientales incluye, por un lado, competencias técnicas ambientales que son específicas a cada ocupación y, por otro lado, un set de competencias ambientales transversales que serán comunes a todas las ocupaciones del sector. Las principales competencias transversales ambientales son conciencia ambiental, capacidad de adaptación a nuevos procesos, trabajo en equipo para promover la ecologización². Las competencias específicas se organizan en cuatro grandes grupos de orientaciones para la sostenibilidad ambiental: eficiencia energética /descarbonización, racionalización del uso del agua, gestión de los residuos, preservación y restauración de los ecosistemas.

Las nuevas competencias demandadas se irán incorporando en las personas trabajadoras a través de diferentes procesos, ya sea aprendiendo en el puesto de trabajo, a través del sistema educativo formal, o mediante los cursos del sistema de formación profesional. De acuerdo con CEDEFOP (2018), se trata de incorporar componentes verdes a las cualificaciones o programas existentes, es decir, llevándose a cabo dentro de los arreglos institucionales existentes.

¹ Este tema se desarrolla con mayor profundidad en el capítulo 4, “Competencias laborales y roles profesionales requeridos para el turismo sostenibles”, del estudio que da sustento a este documento.

² A partir de la bibliografía analizada (ILO 2019; Esposoto 2016; Varga Fernández y Cuesta Santos 2018), así como la información de entrevistas y lo planteado en las “Directrices de Gestión ambiental para Organizaciones Turísticas” (Ministerio de Turismo y Deporte 2021).

De este modo, se observa que mientras las competencias transversales incluyen cuestiones generales, las competencias técnicas incluyen dimensiones que son específicas para cada ocupación.

En este sentido, la incorporación de contenidos vinculados con la sostenibilidad es importante en todos los niveles de formación profesional: en los niveles de mayor calificación, porque son los responsables de decidir e implementar los cambios en los procesos de trabajo, y en todos los niveles, porque se requiere una adecuación en las capacidades de la mayoría de los puestos de trabajo para poder llevar adelante una transición hacia un turismo más sostenible.

A su vez, las ocupaciones “verdes” nuevas y emergentes suelen aparecer entre los trabajadores con niveles más altos de calificación. Por ello, tiene una importancia estratégica conformar alianzas con el sector académico para ajustar los programas vigentes a los requerimientos del mercado laboral mediante la transferencia de conocimiento especializado, pero, principalmente, para impulsar nuevas instancias de capacitación en caso de que no existan tales contenidos. Asimismo, de manera generalizada es indispensable que todas las carreras universitarias de turismo incluyan en sus programas contenidos transversales de sustentabilidad.



4.

Análisis de la oferta de capacitaciones



► 4. Análisis de la oferta de capacitaciones

A partir de la definición de turismo sostenible, que incluye la transición hacia prácticas más sustentables en todo el sector –no solo el turismo de naturaleza–, la oferta de capacitaciones debería orientarse a desarrollar capacidades para mejorar la sostenibilidad en todas las formas de turismo, en temáticas como la economía circular, la acción por el clima y la protección de la biodiversidad. Es decir, se observan dos tendencias. Por un lado, “reverdecer” a las actividades de turismo en general, ya sea incorporando competencias ambientales a las ocupaciones existentes o creando nuevas ocupaciones. Por otro, las actividades de turismo de naturaleza que demandan calificaciones específicas para desarrollarse de manera sustentable con el ambiente y con las comunidades anfitrionas.

Esta sección resume los principales aspectos analizados con mayor profundidad en el Capítulo 5 de la investigación: “Análisis de la oferta de capacitaciones y actividades de turismo sostenible y mapeo de proveedores de formación profesional”.

En Argentina, el Sistema de Formación Profesional es de tipo mixto. En este sistema conviven instituciones públicas y privadas como los Centros de Formación Profesional (CFP) y un conjunto diverso de instituciones educativas que ofrecen formaciones para el trabajo, en general cortas, y dinámicas con modelos de desarrollo institucional no escolarizados. Estas instituciones dictan la oferta de capacitación financiada por el MTEySS, cuya propuesta incluye también otros espacios mediante acuerdos directos con organizaciones, sindicatos y cámaras empresarias. A su vez, el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) articula, desde el nivel nacional, propuestas dependientes de los Ministerios de Educación Jurisdiccionales. El Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS) es una institución clave en la implementación de acciones de FP desde su Plan de Formación Continua.

El sector turístico cuenta con una oferta de formación profesional amplia y diversa, con una importante cobertura a escala territorial. En efecto, a lo largo del período 2012-2021, más de 550 instituciones dictaron cursos de capacitación laboral en actividades de turismo, hotelería y gastronomía conformando la oferta de formación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para este sector. A lo largo de todo el período la matrícula acumulada fue mayor a 46 000 personas, con valores más elevados para el período 2014-2017 y con una reducción muy marcada a partir del año 2018.

Sin embargo, cuando se restringe a la capacitación en temáticas de turismo sostenible, la oferta resulta más acotada. Esto resulta consistente con el hecho de que las normas de competencias oficiales no cuentan con este tipo de contenidos. **Las acciones de sostenibilidad ambiental a escala sectorial aún se encuentran en un nivel incipiente**, por lo tanto, aún no está generalizada en todo el sector la demanda por este tipo de capacidades laborales.

En los niveles de educación superior en turismo –universitaria y no universitaria– se observa una mayor presencia de las temáticas de sostenibilidad, incluso existen numerosos títulos específicos sobre turismo sustentable. Este aspecto es sumamente importante, porque los graduados de estas carreras son el factor de cambio que puede traccionar modificaciones en los procesos de trabajo orientados a alcanzar actividades de turismo más sustentables.

En la tabla que se presenta a continuación se describen los principales esfuerzos detectados en torno a la oferta de cursos de capacitación con contenidos de turismo sostenible. Estos resultados se basan en un relevamiento amplio, en particular considerando que se ha analizado el universo de cursos dictados por el MTEySS en los últimos diez años, institución que ha sido la principal fuente de financiación de este tipo de capacitaciones durante la última década. En esta oferta convergen la mayoría de las instituciones de capacitación del sector (centros de formación profesional, sindicatos, asociaciones, provincias y municipios entre otros). Sin embargo, como el relevamiento no ha sido exhaustivo, es posible que algunas propuestas no hayan sido detectadas.

En el caso de los cursos del MTEySS se analizaron los nombres de los cursos, sus características, el tipo de instituciones que los brindan y su localización. El análisis de los contenidos no fue posible porque los contenidos no se encuentran estandarizados y no estuvieron accesibles para esta investigación.

Los cursos específicos presentados en la Tabla 5 corresponden a nuevas ocupaciones vinculadas con el objetivo de proteger la diversidad biológica de la agenda verde, en términos de las categorías de la Tabla 4. Asimismo, la incorporación de contenidos ambientales transversales y la inclusión de contenidos ambientales a los cursos de impacto de propuesta de UTHGRA responden al eje de la Tabla 4 enfocado en enriquecer con nuevas competencias a las a ocupaciones existentes.

El análisis desarrollado muestra que, si bien la oferta de cursos de capacitación para el turismo es muy amplia, variada y tiene una importante dispersión territorial, **los contenidos de sostenibilidad ambiental se encuentran acotados a una parte restringida de esa oferta**. Este aspecto que constituye una debilidad también representa una oportunidad, ya que hay instituciones importantes, como UTHGRA, que han avanzado en la transición hacia una mayor incorporación de contenidos ambientales en la formación. Estos podrían representar modelos a seguir para el diseño de nuevas instancias formativas. Otro aspecto que surge del análisis es la **necesidad de “reverdecer” toda la oferta formativa para el sector turismo**. El análisis de las tendencias del sector y de los efectos que la transición hacia prácticas más sostenibles tiene sobre el sector justifica la **conveniencia de incluir contenidos de sostenibilidad en toda la oferta formativa del sector**, ya sea como contenidos transversales básicos o como contenidos específicos para aquellas ocupaciones que tienen un mayor compromiso con las actividades de economía circular.



► **Tabla 5. La oferta de cursos de capacitación en turismo sostenible**

Institución	Oferta de cursos de capacitación orientada a la sostenibilidad ambiental
Ministerio de Trabajo Cursos dictados en el período 2011-2021	No se analizaron los contenidos de la oferta formativa del Ministerio porque no están estandarizados y tampoco accesibles para su análisis Cursos específicos (cinco cursos de turismo de naturaleza dictados por ocho instituciones de capacitación): la Asociación de Ecoturismo y Turismo Aventura de Argentina (AETAA) dictó cuatro cursos en ocho provincias con una matrícula de alrededor de 1 500 personas. Además, los organismos provinciales y municipales y un CP localizado en Neuquén dictaron cursos sobre la temática
Instituto Nacional de Educación Técnica. Registro Federal de Instituciones de Educación Técnico Profesional	Los marcos de referencia de INET para las actividades de turismo no incluyen competencias vinculadas con la sostenibilidad ambiental, por lo tanto, la oferta de cursos basada en los marcos de referencia no forma parte de la oferta de formación para el turismo sostenible Cursos específicos: Técnico superior en turismo con orientación en áreas protegidas y Formación profesional para guías de turismo local La sostenibilidad en el turismo es transversal en prácticamente toda la oferta de cursos brindados por este organismo
Ministerio de Turismo y Deportes de la Nación Oferta de cursos	Cursos específicos: Ecoturismo; Gestión Sostenible para el Turismo Social; Preservación de la Vida y la Salud; Gestión de Riesgos de Desastres en Línea (con un enfoque de desarrollo sostenible y la adaptación al cambio climático); Turismo Responsable y Prácticas Turísticas Sustentables Los Programas de Calidad del Sistema Argentino de Calidad Turística (SACT), en su aspecto formativo se orientan a la sostenibilidad y al cuidado de los recursos naturales
Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA)	El Instituto de Formación Técnica Superior N° 34-UTHGRA dicta la carrera de Técnico Superior en Turismo Sustentable y Hospitalidad Cursos específicos: Huerta y compostaje; y Desperdicio cero, referido al desperdicio de alimentos durante el proceso de elaboración de los platos Ejes transversales: Buenas prácticas manufactureras y Seguridad; módulo base de las carreras de Cocina y de Pastelería; Higiene y Seguridad (dentro de cada módulo específico de esas carreras) Se incluyen contenidos ambientales en cursos de impacto: Recepción de hotel; Atención al turista; Mozos y Camareras Los Centros y Escuelas de la UTHGRA desarrollan Políticas ambientales: Uso racional del agua; Uso racional de la electricidad y el gas; Prohibición De fumar en los establecimientos educativos; Separación de residuos en cada centro y escuela; Conversión de aceite en desuso en Combustible biodiesel La oferta formativa de la UTHGRA incluye contenidos de género
Federación Empresarial Hotelera Gastronómica de la República Argentina (FEHGRA)	La oferta formativa no incluye contenidos ambientales de manera transversal La oferta específica que se ha podido identificar está compuesta por tres cursos breves dirigidos a prestadores turísticos o público en general: Oportunidades para mejorar la gestión de residuos en la Industria Hotelera y Gastronómica; Marcando la diferencia hacia la sostenibilidad; y Concientización turística en el marco de la sustentabilidad
Centro de formación de la Administración de Parques Nacionales (APN)	Centro de Formación y Capacitación en Áreas Protegidas dictó los siguientes cursos: Creación y ampliación de áreas protegidas; Conservación de la Biodiversidad: Gestión Sostenible, Promoción del turismo, Fortalecimiento del Personal y las Inversiones en Infraestructura y Equipamiento. En todos se promueve una transversalización de la perspectiva de género a nivel institucional Los cursos presenciales que dicta son para combate de incendios forestales, escalada y rescate en áreas montañosas, náutica, cartelería en madera, técnicas de bajo impacto, equitación, mecánica ligera. También ofrece capacitaciones desarrolladas a nivel regional para guardaparques y administradores de áreas protegidas de otros países A través de su campus virtual se dictan cursos sobre cuidado, protección y gestión del riego. También sobre conservación y evaluación del impacto ambiental en Parques Nacionales Además, se desarrollan cursos sobre buenas prácticas para la atención de visitantes, con eje puesto en la perspectiva de la conservación, el turismo y la visitación para que las áreas protegidas estén disponibles para los visitantes con un sentido responsable

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Si bien el relevamiento ha sido amplio, no es exhaustivo, siendo posible que existan otros cursos que contengan contenidos de turismo sustentable y que no fueron identificados.

También es importante identificar las ocupaciones emergentes, en particular, las actividades de turismo de naturaleza y fortalecer la oferta de formación en esos cursos. En la Tabla 6 se presenta un listado de estas actividades, que fueron analizadas en el capítulo 4, “Competencias laborales y roles profesionales requeridos para el turismo sostenibles”.

► **Tabla 6. Ocupaciones de turismo verde nuevas o emergentes**

Oficial de turismo aventura / sostenible	Consultor/a de estrategia/conservación de la biodiversidad	Profesionales de Biología, Botánica, Zoología y afines
Oficiales de conservación / turismo	Director/a del programa de conservación	Directores/as de giras culturales
Director/a de turismo cultural	Asistente de investigación en turismo cultural	Coordinador/a del Programa de
Gerente de albergue ecológico	Guías de ecoturismo	Voluntariado Cultural
Oficial de desarrollo de ecoturismo	Guía de ecoturismo	Asistentes de empresas de ecoturismo
Oficial de ecoturismo	Líder de equipo de proyecto de ecoturismo	Gerente/a de ecoturismo
Gestor de turismo patrimonial	Responsable del programa de turismo patrimonial	Instructor/a de campo ambiental
Asesor/a de ecoturismo del parque nacional	Naturalista	Coordinador/a de áreas marinas protegidas
Administrador/a de la reserva natural	Oficial de la reserva natural	Gerente/a de hotel de naturaleza
Consultor/a de turismo sostenible	Director/a de turismo sostenible	Analista de turismo de naturaleza
Director/a de marketing de ONG de turismo sostenible	Analista de políticas de turismo sostenible	Gerente/a de turismo sostenible Investigadores/as en turismo sostenible
Guías de naturaleza	Director/a del programa de conservación de la vida silvestre	Gerente/a de parque de vida silvestre (desarrollo turístico)

Fuente: Elaborado sobre la base de Espósito (2016) y entrevistas a informantes.

Para acelerar la transición hacia una oferta de capacitación “reverdecida”, el MTEySS necesita desarrollar una política de fortalecimiento institucional (de desarrollo de proveedores) y de apoyo a las instituciones que habitualmente brindan estos cursos de formación. Esto permitirá incluir no solo los contenidos vinculados con la sostenibilidad ambiental, sino también aquellos vinculados con la transición hacia una digitalización del sector y con equidad de trato, particularmente importante considerando la elevada proporción de mujeres que trabajan en las actividades del turismo.

Estas acciones pueden incluir alguna o todas estas alternativas: i) establecer la incorporación de contenidos de sostenibilidad ambiental como requisito para el financiamiento de los cursos; ii) utilizar los espacios de diálogo social existentes o incentivar al desarrollo de otros para sensibilizar y capacitar a la oferta en la incorporación de estos contenidos; y iii) desarrollar materiales didácticos para facilitar la actualización de los cursos.

5.

Modelos de planes específicos de adaptación laboral a escala nacional



► 5. Modelos de planes específicos de adaptación laboral a escala nacional

En la Tabla 7, a continuación, se presenta un modelo de Plan de adaptación laboral a escala nacional, que cuenta con un objetivo general y cinco objetivos específicos o líneas de acción. El detalle de las acciones propuestas se presenta en los esquemas correspondientes a cada objetivo específico.

Los objetivos, líneas de acción y los instrumentos de política que requiere un plan de adaptación laboral para el turismo sostenible en algunos casos se plantean a escala nacional (como por ejemplo los cambios necesarios en la formación profesional), mientras que en otros casos la escala adecuada es la local.

► **Tabla 7. Modelo: Plan de adaptación laboral a escala nacional**

Objetivo general

Impulsar la transición justa hacia un turismo sostenible, donde los procesos de transformación necesarios para hacer frente al cambio climático y la preservación del ambiente promuevan oportunidades de empleo y bienestar y protección a las personas

Objetivos específicos

- Apoyar desde el Sistema Nacional de Formación Continua la adaptación laboral para un turismo sostenible, favoreciendo la distribución del conocimiento como factor impulsor de la transición hacia un turismo sostenible y la promoción del trabajo decente para los y las trabajadoras
- Contribuir al desarrollo sostenible y a la satisfacción de las necesidades territoriales y sectoriales a partir de la formación y el reconocimiento de las calificaciones laborales, en particular en destinos turísticos no tradicionales
- Apoyar la promoción del empleo en actividades de turismo sostenible
- Apoyar los procesos de formalización del sector, promocionando los instrumentos de política disponibles para tal fin
- Promover la transversalización del enfoque de género de manera específica para la formación del sector

Espacios institucionales a escala nacional que se utilizarán para promover el diálogo social

- Espacios institucionales existentes en el Sistema Nacional de Formación Continua, para el sector turismo:
 - Consejo Sectorial de Turismo y Gastronomía, para la formación continua y certificación de competencias laborales.
 - Comisión Tripartita de Formación Profesional y Continua.
 - Red de Instituciones de Formación Continua, en particular las que se especializan en el sector turismo

► **Comité Interministerial de Facilitación Turística**

- Encargado de recomendar medidas junto a organismos públicos y privados para impulsar el desarrollo del turismo, atender, coordinar y resolver los asuntos administrativos de la actividad turística.

► **Gabinete Nacional de Cambio Climático**

- Articulador entre las distintas áreas de gobierno de la Administración Pública Nacional, el Consejo Federal de Medio Ambiente y distintos actores de la sociedad civil. Además, promueve el diseño de políticas públicas consensuadas, con una mirada estratégica para reducir las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y generar respuestas coordinadas para la adaptación de sectores vulnerables a los impactos del cambio climático.
- El Plan Nacional de Adaptación y Mitigación al Cambio Climático involucra en varios aspectos al sector turismo.

Objetivo 1

Apoyar desde el Sistema Nacional de Formación Continua la adaptación laboral para un turismo sostenible

Programa de fortalecimiento institucional para apoyar la adaptación laboral para un turismo sostenible desde el Sistema Nacional de Formación Continua

Objetivo

Promover desde el Sistema Nacional de Formación Continua, la adaptación laboral para un turismo sostenible, favoreciendo la distribución del conocimiento como factor impulsor de la transmisión hacia un turismo sostenible y la promoción del empleo decente para los/las trabajadores/as.

Promover la incorporación de los aspectos de sostenibilidad ambiental para el turismo en el Plan Nacional de Formación Continua

A TODA la oferta de formación del sector

- Fortalecimiento a las instituciones
- Requerimiento mínimo para contratar cursos
- Desarrollo de materiales didácticos

Promover la incorporación de contenidos digitales a la FP para turismo

Transversalizar enfoque de género

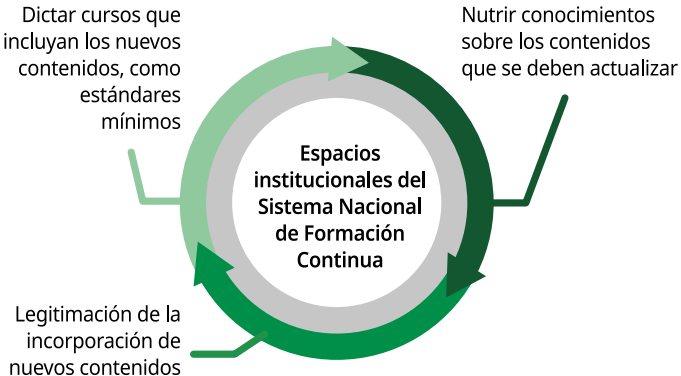
- Fortalecimiento a las instituciones
- Desarrollo de materiales didácticos

Promover la evaluación y certificación de las competencias laborales de los trabajadores y trabajadoras que incluya dimensiones de sostenibilidad ambiental

- Crear normas para ecoturismo
- Incorporar competencias ambientales transversales
- Incorporar competencias específicas

Acciones

- Consensuar con los principales referentes del sector los contenidos que se podrían actualizar en los diseños curriculares de los cursos de capacitación para el sector.
- Elaborar diseños curriculares, materiales educativos, etc. que contribuyan a facilitar la incorporación de los contenidos ambientales, tecnológicos y de equidad de género a los cursos de formación para el turismo
- Diseñar mecanismos para que toda la oferta de cursos de capacitación para el sector adopte estos contenidos mínimos. La presencia de estos contenidos, como requisito para la contratación, puede ser una alternativa.

Espacios institucionales	Principales acciones de cada espacio de articulación institucional
Gabinete Nacional de Cambio Climático	Monitorear las tendencias del sector según el Plan Nacional de Mitigación del cambio Climático, para detectar necesidades de formación
Comité Interministerial de Facilitación Turística	Articular acciones entre el MTEySS Y MINTURDEP
Espacios institucionales existentes en el Sistema Nacional de Formación Continua ▶ Consejo Sectorial de Turismo y Gastronomía, para la formación continua y certificación de competencias laborales ▶ Comisión Tripartita de Formación Profesional y Continua ▶ Red de Instituciones de Formación Continua	Promover la institucionalización del diálogo social como fuente de creación y legitimación de la incorporación de nuevos contenidos. ▶ Brindar conocimientos sobre los contenidos que se deben actualizar ▶ Legitimar la incorporación de nuevos contenidos ▶ Establecer como “estándares mínimos” los contenidos ambientales que deben contener los cursos  Dictar cursos que incluyan los nuevos contenidos, como estándares mínimos Legitimación de la incorporación de nuevos contenidos Nutrir conocimientos sobre los contenidos que se deben actualizar Espacios institucionales del Sistema Nacional de Formación Continua
Crear espacios de diálogo con actores clave que no están en la red, que contribuyan a la identificación de los contenidos que necesitan actualizarse	Por ejemplo: Articular con la Administración Nacional de Parques Nacionales y ACUMAR para identificar nuevos cursos (en particular para ocupaciones emergentes) y para identificar nuevos contenidos a incorporar a los cursos existentes

Objetivo 2

Contribuir a la satisfacción de las necesidades de formación en turismo sostenible en destinos turísticos no tradicionales

El objetivo que se describe en el siguiente cuadro merece una consideración independiente del anterior, porque las acciones y los instrumentos de política deben ser adecuados al nivel local. Los espacios de diálogo deben ser locales como así también la detección de necesidades y posibilidades de articulación de programas y las necesidades de formación, entre otros.

Programa de fortalecimiento institucional para el desarrollo de capacidades en destinos no tradicionales

Objetivo

Contribuir al desarrollo sostenible y a la satisfacción de las necesidades territoriales y sectoriales a partir de la formación y el reconocimiento de las calificaciones laborales, en particular en destinos turísticos no tradicionales

Promover la capacitación en temáticas de turismo sostenible en destinos no tradicionales

- ▶ Fortalecimiento a las instituciones que puedan acceder a esos lugares
- ▶ Formación en espacios virtuales

Promover el empleo en el turismo sostenible

- ▶ Particularmente en el empleo independiente y asociativo

Promover la formalización del empleo y las mejoras en las condiciones laborales

- ▶ Difundir la caja de herramientas disponible para la formalización (Monotributo, etc)
- ▶ Promocionar las ventajas de la formalización

Acciones

- ▶ Promover el acceso a la capacitación en temáticas de turismo sostenible en destinos no tradicionales. Adecuar la oferta a las necesidades específicas de estos destinos (por ejemplo, fortaleciendo las líneas de asistencia técnica a emprendimientos en regiones donde hay pocas empresas)
- ▶ Promover el empleo en el turismo sostenible a través del acceso de los actores locales a los programas de promoción del empleo existentes en el MTEySS
- ▶ Promover la formalización del empleo y las mejoras en las condiciones laborales a través de los programas de promoción del empleo existentes en el MTEySS en forma articulada con otros actores y acciones de diálogo social a nivel local

Espacios institucionales	Principales acciones de cada espacio de articulación institucional
MINTURDEP	Identificar cuáles son estos destinos turísticos no tradicionales que se desea apoyar
Municipios Agencias de Empleo Red de Instituciones de Formación Continua	Coordinar acciones a nivel territorial, acciones de promoción para facilitar de los actores locales a las políticas de empleo: ▶ Capacitación laboral, que promueva el acceso a ofertas de capacitación relevantes para el destino local ▶ Asistencia técnica a emprendimientos ▶ Herramientas para la formalización consignadas en la Tabla 2 (oferta del MTEySS a nivel local: PEI, PTA, Entramados Productivos Locales y PNRT) ▶ Conocer las ventajas de la formalización (diálogo social para sensibilizar sobre esta temática)

Objetivo 3

Apoyar la promoción del empleo en actividades de turismo sostenible

Programa para la promoción del empleo en actividades de turismo sostenible**Objetivo**

Promover el empleo en actividades de turismo sostenible, incluyendo a las actividades de gestión integral de los residuos tanto urbanos como en áreas protegidas

En el trabajo asalariado, en particular en aquellos destinos emergentes y en actividades que contribuyan a la sostenibilidad de los destinos

GIRSU o los GIRSA

- ▶ Programas de inserción laborales en empresas
- ▶ GIRSU o GIRSA

Entre los trabajadores no asalariados buscando su formalización

Recicladores urbanos

- ▶ Particularmente en el empleo independiente y asociativo
- ▶ Asistencia técnica para mejorar la competitividad

Acciones

- ▶ Promover el empleo en el trabajo asalariado, en particular en aquellos destinos emergentes y en actividades que contribuyan a la sostenibilidad de los destinos, GIRSU o los GIRSA
- ▶ Promover el empleo entre los trabajadores no asalariados buscando su formalización (recicladores urbanos y productores orgánicos, entre otros)

Espacios institucionales	Principales acciones de cada espacio de articulación institucional
MINTURDEP	Identificar los destinos turísticos que necesiten acciones de promoción del empleo vinculadas con la gestión de los residuos
Ministerio de Ambiente	Identificar las necesidades de apoyo (inserción laboral en empresas, empleo independiente o asociativo, o mejoras en la competitividad)
Municipios Agencias de Empleo	Coordinar acciones a nivel territorial

Objetivo 4

Promover la formalización del sector

Programa de impulso para formalizar el empleo en el sector turismo**Objetivo**

Promover la formalización del sector, con inspección del trabajo en el caso de los prestadores más grandes y promoviendo el uso de instrumentos disponibles como el monotributo, el monotributo social y herramientas específicas para el trabajo de temporada

Promover la inspección del trabajo para los establecimientos medianos y grandes

- ▶ Supervisión y sanción a los incumplimientos

Promover la difusión de los instrumentos que facilitan la formalización de los pequeños negocios y emprendimientos

- ▶ Monotributo
- ▶ Monotributo social
- ▶ Evaluar la posibilidad de programas para el trabajo de temporada

Difundir cuáles son los beneficios de la formalización de los negocios y de los trabajadores

- ▶ El acceso a los sistemas de protección social para los trabajadores
- ▶ Al financiamiento y otros programas para los negocios

Acciones

- ▶ Fortalecer campañas de la inspección del trabajo para los establecimientos medianos y grandes
- ▶ Promover el acceso a los instrumentos que facilitan la formalización de los pequeños negocios y emprendimientos y que ya están disponibles en el MTEySS, a través de la articulación con el MINTURDEP
- ▶ Fortalecer acciones de diálogo y difusión de los beneficios que ofrece la formalización de los negocios y de los trabajadores

Espacios institucionales	Principales acciones de cada espacio de articulación institucional
PNRT	Inspeccionar el trabajo en el caso de los establecimientos más grandes y con posibilidades de formalización
Municipios Agencias de Empleo Instituciones de Formación Continua	Coordinar acciones a nivel territorial, acciones de promoción para facilitar a los actores locales el acceso a las políticas de empleo adecuadas a sus necesidades: ▶ Capacitación laboral ▶ Asistencia técnica a emprendimientos ▶ Herramientas para la formalización consignadas en la Tabla 2 (oferta del MTEySS a nivel local: PEI, PTA, Entramados Productivos Locales y PNRT) ▶ Diálogo social para difundir las ventajas de la formalización

Objetivo 5

Promover la transversalización del enfoque de género de manera específica para el sector

Esta línea de acción busca llevar adelante acciones para mejorar la equidad de género a través de los cursos de formación para el trabajo en el turismo sostenible, entendiendo el concepto de sostenibilidad como la necesidad de considerar un equilibrio entre la dimensión ambiental, social y económica que garantice la sustentabilidad en el largo plazo.

Para ello, se proponen acciones positivas de integración efectiva de la perspectiva de género, tanto en el desarrollo de iniciativas programáticas como en la integración de la perspectiva de género en los procesos. La violencia y el estrés en el trabajo es un problema que se da con frecuencia en las actividades de turismo, y se originan principalmente en la interacción entre las personas que trabajan y los clientes (caso de mucamas y camareras, por ejemplo).

Transversalización del enfoque de género de manera específica para la formación en el turismo sostenible

Objetivo

Promover la formalización del sector, con inspección del trabajo en el caso de los prestadores más grandes y promoviendo el uso de instrumentos disponibles como el monotributo, el monotributo social y herramientas específicas para el trabajo de temporada

Incorporar contenidos digitales a las ocupaciones de turismo que son ocupadas mayoritariamente por mujeres

► Mucamas, asistentes de cocina, entre otros

Incorporar contenidos a la formación orientados a prevenir y a gestionar situaciones de violencia y estrés en el trabajo

► Orientados no solo a las mujeres sino a todos los trabajadores del sector

Disponibilidad de espacios de cuidado para los y las beneficiarias de los cursos

► Contribuye a la presencia y permanencia de las mujeres en dichas acciones

Acciones

- Incorporar contenidos digitales a las ocupaciones de turismo que son ocupadas mayoritariamente por mujeres
- Incorporar contenidos a la formación orientados a prevenir y a gestionar situaciones de violencia y estrés en el trabajo
- Disponibilidad de espacios de cuidado para los y las beneficiarias de los cursos

Espacios institucionales	Principales acciones de cada espacio de articulación institucional
Espacios institucionales existentes en el Sistema Nacional de Formación Continua ► Consejo Sectorial de Turismo y Gastronomía, para la formación continua y certificación de competencias laborales ► Comisión Tripartita de Formación Profesional y Continua ► Red de Instituciones de Formación Continua	Promover la institucionalización del diálogo social como fuente de creación y legitimación de la incorporación de nuevos contenidos

6.

Oportunidades para las poblaciones específicas



► 6. Oportunidades para las poblaciones específicas

Las tendencias de cambio que presenta el turismo ofrecen oportunidades para la generación de empleos para poblaciones específicas como las mujeres, disidencias, jóvenes y personas con largas trayectorias de desempleo que les dificultan el reingreso al mercado laboral formal.

El turismo está entre los sectores que, proporcionalmente, crea más oportunidades de empleo para mujeres y para jóvenes, aunque con mayores proporciones de informalidad, subocupación y trabajo inestable. En los próximos años enfrenta el desafío de formalizarse, mejorando las condiciones laborales de las personas que allí se desempeñan.

Las transiciones que enfrenta y que seguirá enfrentando el sector en el futuro parecen contribuir a mejorar la inserción laboral de las personas.

El desarrollo de destinos turísticos no tradicionales favorece la puesta en marcha de emprendimientos, muchos de ellos con bajos requisitos de inversión inicial y de capacidades, dando oportunidades laborales, por ejemplo, a personas con trayectorias prolongadas de desempleo o con otras dificultades para insertarse en el trabajo en relación de dependencia. También ofrecen oportunidad de empleo en zonas rurales, en pueblos pequeños y en lugares donde son escasas las oportunidades laborales. En este sentido, retienen a la población en sus lugares de origen, limitando las migraciones hacia los centros urbanos. El desafío nuevamente reside en mejorar las condiciones de formalidad, ingresos y protección para esos trabajadores.

Por otro lado, las tendencias hacia formas de turismo más sostenibles, que incorporan prácticas de economía circular, también ofrecen oportunidades laborales. Estas formas de producir y de brindar servicios suelen ser más intensivas en la creación de empleo local: producción de alimentos de cercanía, reciclado, reparaciones de enseres, son algunas de las actividades. También crean oportunidades laborales para jóvenes, tal es el caso de actividades de reciclado, y para personas mayores (actividades de reparaciones).

También la incorporación de plataformas y aplicaciones digitales brinda la oportunidad a los trabajadores de sumar nuevas competencias que pueden ser utilizadas en el turismo y transferidas también a otras actividades. La incorporación de estos elementos posibilita la mejora en los ingresos de los emprendimientos (acceso a mercados) y de las personas.

La concientización sobre las inequidades de género que presenta el sector también abre ventanas de oportunidad para mejorar las condiciones laborales del sector. La segmentación de las mujeres en determinadas ocupaciones que son precarias, con bajos requerimientos de calificación y también con limitadas posibilidades de acceder a mejores calificaciones, y que además tienen una mayor exposición a situaciones de violencia y estrés derivadas del tipo de cercanía que tienen con los huéspedes, es uno de los motivos de esta problemática.

Por último, cabe destacar que la aplicación de políticas de prevención de la violencia y del estrés en el trabajo, los esfuerzos para mejorar los niveles de calificación de las ocupaciones a las que acceden mayoritariamente las mujeres, los esfuerzos por formalizar el sector, la reducción de la estacionalidad, promoviendo la afluencia de turistas a lo largo del año, son políticas que impactan directamente en la calidad de los empleos de las mujeres y de los jóvenes.

7.

Propuesta de instrumentos de articulación entre instituciones públicas y privadas



► 7. Propuesta de instrumentos de articulación entre instituciones públicas y privadas

El MTEySS tiene el desafío de gestionar sus políticas de empleo y formación profesional de forma conjunta con las empresas, sindicatos e instituciones educativas para anticiparse a la demanda. La utilización de estos espacios permitirá llevar adelante un plan de adaptación para el turismo sostenible. Estos espacios son de distinto tipo: i) entre agencias del sector público del mismo nivel (por ejemplo, ministerios); ii) de distintos niveles (ministerios, provincia y municipio); iii) público-privadas; y iv) espacios donde articulan la oferta con la demanda de capacitación, como las agencias de empleo o la plataforma virtual.

A nivel del Gobierno, el **Gabinete Nacional de Cambio Climático** tiene como fin articular entre las distintas áreas de gobierno de la Administración Pública Nacional, el Consejo Federal de Medio Ambiente y actores de la sociedad civil el diseño de políticas públicas consensuadas, con una mirada estratégica para reducir las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y generar respuestas coordinadas para la adaptación de sectores vulnerables a los impactos del cambio climático. Como resultado de esta articulación, desarrolla e implementa el Plan Nacional de Adaptación y Mitigación al Cambio Climático, que involucra en varias dimensiones al sector turismo.

Por su parte, el **Comité Interministerial de Facilitación Turística** permite conocer, atender, coordinar y resolver los asuntos administrativos de la actividad turística. Es presidido por el titular de la Secretaría de Turismo de la Nación e integrado por los funcionarios que designen los titulares de las entidades de la administración pública nacional (Ley 25.997).

En los últimos años se han desarrollado numerosas acciones desde el MINTURDEP en vinculación con la cartera de Ambiente y Desarrollo Sostenible. Un avance importante, desde la perspectiva institucional, fue una mayor articulación entre las carteras de ambiente y de turismo para coordinar acciones de educación ambiental, sensibilización e información al turista y los pobladores locales para la práctica de una producción y consumo sustentable de la actividad turística. Estas acciones incluyeron: gestión sustentable con criterios de calidad ambiental de destinos turísticos; modelos de gestión para el aprovechamiento turístico inteligente de los recursos ambientales en áreas sensibles y áreas protegidas; y promoción de la certificación ambiental de los servicios y actividades del sector para fomentar la sustentabilidad de la actividad turística. Este espacio de articulación, de resultar necesario, podría incluir a futuro al MTEySS.

Los espacios institucionales existentes en el **Sistema Nacional de Formación Continua** para el sector del turismo están conformados por el Consejo Sectorial de Turismo y Gastronomía (formación continua y certificación de competencias laborales), la Comisión Tripartita de Formación Profesional y Continua, y la Red de Instituciones de Formación Continua, en particular las que se especializan en el sector turismo.

El **Portal de Empleo del MTEySS**, por su parte, puede facilitar los procesos de articulación entre ambos Ministerios. Se trata de una plataforma digital donde participan trabajadores, empleadores, agencias territoriales, Instituciones de la Red de Instituciones de Formación Continua, organismos certificadores y universidades. Básicamente, la Secretaría de Empleo busca articular todos sus programas con un nivel mayor de eficacia en pos de mejorar las competencias de los trabajadores y conectarlos con ofertas de trabajo. Además, las empresas pueden gestionar proyectos del Programa Entrenamiento para el Trabajo y las que contratan trabajadores mediante el Portal acceden a reducciones en sus contribuciones patronales. La plataforma digital es, entonces, un espacio clave de articulación interministerial para alinear objetivos y buscar sinergias entre las políticas de empleo y de impulso al turismo. A través de ella podrán detectarse qué capacidades específicas requiere no solo el sector del turismo sino todas las actividades económicas.

El **Potenciar Trabajo**³ para gastronómicos es el resultado de un convenio multisectorial que apunta, mediante la transferencia de un monto equivalente a medio salario mínimo, vital y móvil, a capacitar en hotelería y gastronomía a beneficiarios de dicho Programa para que tengan la oportunidad de ingresar al mercado formal de trabajo. Además, busca consolidar, incorporar o estabilizar la relación laboral de los empleados temporarios o con reserva mediante un incentivo abonado por el Estado Nacional, que el empleador descontará del salario a su cargo abonando la diferencia que corresponda.

En 2020 el MTEySS firmó un **Convenio Marco con Acumar**. El objetivo de este acuerdo es promover el empleo verde e inclusivo y fomentar el desarrollo ambientalmente sostenible en la Cuenca Matanza Riachuelo, a través de la coordinación y articulación de acciones, programas y políticas, y el desarrollo e implementación de medidas, proyectos y actividades que involucren la formación profesional y la promoción del empleo de personas en situación de desocupación. Dado que el MINTURDEP también acordó medidas con Acumar, la Cuenca La Matanza-Riachuelo podría resultar un terreno ideal para llevar adelante acciones coordinadas entre los dos ministerios y avanzar con los compromisos asumidos.

Desde el MTEySS también se implementaron medidas específicas para atender las necesidades del sector durante la pandemia. En ese sentido, el Programa de asistencia extraordinaria al sector hotelero⁴, acordado recientemente por el MTEySS y el MINTURDEP, y el Programa de Asistencia de Emergencia al Sector Crítico Independiente, son dos experiencias interministeriales que apuntaron a morigerar el impacto de la pandemia sobre los ingresos de los trabajadores y las trabajadoras.

Otras políticas de impulso al sector turístico con gran potencial para coordinar con acciones de formación profesional son las que lleva adelante el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible de la Nación, a través de la Administración de Parques Nacionales (APN). Las acciones principales que gestiona esta área de gobierno implican un mejoramiento y conservación de los principales atractivos turísticos del país. Los ejes fundamentales que atraviesan sus proyectos vigentes son: la creación y ampliación de áreas protegidas; la conservación de la biodiversidad; la gestión sostenible; la promoción del turismo; el fortalecimiento del personal; y las inversiones en infraestructura y equipamiento. También promueve una transversalización de la perspectiva de género a nivel institucional, mediante su incorporación en todas sus acciones y el objetivo puesto en una transformación de las estructuras desiguales existentes.

3 Se trata de una iniciativa destinada a los titulares del programa en el sector gastronómico y hotelero, y surgió a través del trabajo articulado entre la Asociación de Hoteles, Restaurantes, Confiterías y Cafés (AHRCC), la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina (FEHGRA), y los Ministerios de Turismo y Deportes, Desarrollo Social y Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

4 Resolución Conjunta 1/2022 MTEySS y MINTURDEP.

► Bibliografía

Barasatian S., B. Cappelletti y M. Sladogna. 2011. *Diálogo social y formación profesional: consejos sectoriales tripartitos de formación continua y certificación de competencias*. Buenos Aires: MTEySS.

CEPAL. 2021. *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad* https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46633/S2000740_es.pdf

Corti et al. 2021. *Diagnóstico socioeconómico, laboral y ambiental para un turismo sostenible en Argentina*. Buenos Aires: OIT (sin editar).

Euroclima. 2022. *“Estudio sobre acceso de las mujeres al empleo verde en América Latina”*. Serie de Estudios Temáticos EUROCLIMA, n. 21. Bruselas: Comisión Europea.

Gemelli A. 2021. *“Turismo y ambiente: una relación difícil, pero no imposible. La sustentabilidad en el turismo, una mirada desde la Ley Nacional de Turismo”*. En Amadasi y López Ibañez, comp. *El turismo en la Argentina desde 2005: una mirada desde la Ley Nacional de Turismo*, vol 2. Neuquén: Editorial Universitaria del Comahue.

Goldstein, Roxana Laura. 2019. *“Turismo y áreas protegidas: capacidades estatales para el desarrollo sostenible (Argentina, 2005-2018)”*. Trabajo Final de Posgrado. Universidad de Buenos Aires.

Hoel H y S. Einarsen. 2003. *Violence at work in hotels, catering and tourism*. Ginebra: OIT.

INDEC. 2022. *“Cuenta satélite de turismo de la Argentina. Años 2004 y 2016-2019”*. *Cuentas Nacionales*, vol. 6, n. 3 https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/cst_02_2252E11293B7.pdf

Jacinto, C. 2015. *“Nuevas lógicas en la formación profesional en Argentina: Redefiniendo lo educativo, lo laboral y lo social”*. *Perfiles educativos [online]*, vol.37, n.148, pp.120-137.

MINTUR: Sistema Argentino de Calidad Turística (SACT). *Ficha Técnica*. Dirección Nacional de Mercados y Estadística. Subsecretaría de Desarrollo Estratégico. https://datos.yvera.gob.ar/dataset/a57be48b-3660-4f39-a295-a283e9ec4a74/resource/a725b9dc-7480-4aee-b6c8-bf8d2a014015/download/2021.04.12_data.pdf

OIT. 2017. *Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable*. Ginebra: OIT.

———. 2019. *Competencias profesionales para un futuro más ecológico: Conclusiones principales*. Ginebra: OIT

OMT (Organización Mundial del Turismo). 2019. *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo (2ª edición)*. s.l.: OMT.

Rojo, S. 2022. *El sector turismo en la Argentina: Efectos de las políticas sobre el empleo*. Buenos Aires: OIT.

UNTREF (Universidad Nacional de Tres de Febrero). 2021. *Investigación para el desarrollo de herramientas de formación en transición justa y empleo verde (sin editar)*. Tres de Febrero: UNTREF e Instituto del Mundo del Trabajo Julio Godio.

