

DESAJUSTE EDUCATIVO, SALARIOS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INDUSTRIA TURÍSTICA DURANTE LA CRISIS

Universidad de Alicante

Adelaida Lillo-Bañuls

alillo@ua.es

Jose Manuel Casado-Díaz

jmcasado@ua.es

RESUMEN

En este artículo se utilizan datos procedentes de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) para el período 2008-2010 con el fin de evaluar diversos aspectos relacionados con el desajuste educativo de los trabajadores del sector turístico español durante la etapa inicial de la crisis financiera y económica mundial. Los resultados muestran, en primer lugar, que la sobreeducación es un fenómeno más acusado en el sector turístico que en el resto de la economía española, y que es especialmente pronunciado entre los trabajadores con mayores niveles formativos y menor edad. En segundo lugar se constata, mediante la estimación de una ecuación salarial minceriana, que los trabajadores turísticos sobrecualificados sufren una penalización en los rendimientos privados de la educación frente a quienes no lo están, y que sus salarios son en promedio un 10% inferiores a los de aquéllos. La última parte del artículo se ocupa de valorar diversas dimensiones de la satisfacción de los ocupados en el sector con las características de sus puestos de trabajo. En ella se constata, mediante la estimación de un modelo probit ordenado, que la satisfacción de los trabajadores sobreeducados es sustancialmente inferior a la de aquellos que consideran que el puesto de trabajo que ocupan se adecua a su nivel formativo.

Palabras clave: Industria turística, desajuste educativo, satisfacción laboral, salarios, sobreeducación, crisis.

Clasificación JEL: (J24, I21).

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con las últimas cifras publicadas por la OCDE (2012) España es el país miembro de esta organización en el que la contribución directa del sector turístico sobre la economía alcanza un mayor peso relativo tanto en términos de valor añadido bruto (10,2%) como de ocupación (11,5%)¹, según datos correspondientes a 2010. Como es sabido las características generalmente atribuidas al empleo en el sector son generalmente negativas, y así se reconoce en el Libro Blanco de los Recursos Humanos en Turismo (Exceltur, 2004): horarios de trabajo incómodos (incluyendo vacaciones, fines de semana, y turnos vespertinos y nocturnos); un número de horas de trabajo semanal superior a los de otros sectores, salarios poco competitivos, trabajos que requieren poca o ninguna cualificación, baja inversión en formación, pocas perspectivas de desarrollo de carrera, escasos reconocimientos externos y prestigio social, entre otros aspectos. El turístico es uno de los sectores económicos tradicionalmente más intensivos en el uso de la mano de obra y ha resistido de una manera diferencialmente positiva los efectos tan negativos que la crisis financiera y económica actual han producido sobre el mercado de trabajo español, tal y como muestran fuentes como la Encuesta de Población Activa y, especialmente, los datos netos de afiliación a la Seguridad Social, que en el periodo analizado en este artículo (2008-2010) reflejan que 2009 fue el único año en el que el sector turístico perdió afiliados (un 2,2%) frente a lo ocurrido en el total de la economía, en la que el descenso se inició ya un año antes y, tras una cifra especialmente alta en 2009 (un retroceso del 5,7%),

¹ La contribución promedio del turismo en los países de la OCDE es de un 4,2% del PIB y del 5,4% del empleo (en el caso de la Unión Europea las cifras son el 4,4% y 5,7%, respectivamente) (OCDE, 2012).

continuó en 2010; un año este último en el que el sector turístico experimentaba aumentos netos en la afiliación a la Seguridad Social. Cabe señalar, además, que este sector se nutre de manera más acusada que otros de algunos de los colectivos más desfavorecidos en el mercado laboral (mujeres, jóvenes, inmigrantes). Se trata, por otro lado, y de manera no independiente de lo anterior, de un conjunto de actividades con bajos niveles de productividad y que se enfrenta a los mismos retos que el resto de sectores económicos en un contexto de competencia internacional cada vez mayor, que hace necesaria la adopción de medidas que permitan mejorar su competitividad mediante aumentos en la productividad y la calidad, así como el impulso de la innovación.

Para la OCDE (2012), dada la relevancia que alcanza el sector turístico en términos de contribución al PIB y el empleo nacional, parece razonable que los gobiernos presten atención al turismo como un área en la que el desarrollo y aplicación de políticas de apoyo podrían reportar grandes beneficios incluyendo, entre ellas, las relacionadas con la educación. Cabe destacar, en este sentido, que diversos ejercicios de prospectiva, incluidos los elaborados en plena crisis, como el referido de la OCDE, señalan que en los países miembros de la organización existe un riesgo cada vez mayor de falta de mano de obra cualificada y subrayan la necesidad de que los empleadores desarrollen estrategias que permitan mejorar el atractivo de la industria turística y su capacidad de retención de trabajadores. Entre los diversos factores que podrían contribuir a esta tendencia la OCDE (2012) señala el envejecimiento de la clientela, los cambios en los estilos de vida y las demandas de los consumidores, el creciente uso de las tecnologías de la información y comunicación, y la globalización, que aumentan la exigencia de mayores niveles de habilidades incluso entre los ocupados mejor formados.

Este artículo se centra en el análisis del desajuste educativo y, más concretamente, de la sobreeducación (el hecho de que un individuo posea un nivel educativo superior al requerido para el puesto de trabajo que ocupa), en el sector turístico español durante la primera etapa de la crisis económica y financiera mundial. La sobreeducación produce efectos potencialmente negativos tanto para la economía en su conjunto como para las empresas donde estos trabajadores desarrollan su actividad laboral y para el individuo que la padece. Tal y como

señala McGuinness (2006) desde un punto de vista global el bienestar nacional se situaría por debajo de su nivel potencial si las habilidades y conocimientos de los trabajadores no son aprovechadas al máximo en el puesto de trabajo que ocupan, y la sobreeducación estaría, además, asociada a un uso no eficiente de los recursos públicos que se han destinado a la educación de tales individuos. Desde el punto de vista de la empresa, por su parte, existen evidencias de que la sobreeducación se asocia con una menor productividad, lo que está parcialmente relacionado con la mayor propensión de los trabajadores afectados a dejar su empleo y sus menores niveles de satisfacción con el puesto de trabajo, lo que enlaza de lleno con los efectos individuales que suelen manifestarse, además, con unos menores rendimientos privados de la inversión en educación comparados con los de los trabajadores cuyos niveles formativos son apropiados para los puestos de trabajo que ocupan. Existe, además, según McGuinness (2006) el riesgo potencial de que el fenómeno se retroalimente en la medida en que los trabajadores sobreeducados expulsan de sus puestos de trabajo a otros que estaban apropiadamente formados quienes, a su vez, provocarían un efecto similar entre quienes ocupan puestos de menores requerimientos provocando la expulsión definitiva del mercado de trabajo de ciertos grupos poco cualificados.

Tal y como se ha señalado este artículo se ocupa de la posible existencia de un fenómeno de sobrecualificación en el mercado de trabajo turístico español, y de los efectos de dicho fenómeno desde el punto de vista individual, en cuanto a salarios, rendimientos privados de la inversión en educación y los niveles de satisfacción de los ocupados afectados en el sector. Para ello el trabajo, que se basa en datos procedentes de la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT) que realiza anualmente el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para el periodo 2008-2010, comienza con un análisis descriptivo del desajuste formativo en el sector turístico. En el tercer apartado se cuantifica el efecto de la sobreeducación en los salarios percibidos por los trabajadores y en los rendimientos privados de la educación en el sector mediante la estimación de diversas especificaciones de la ecuación salarial minceriana. En el cuarto apartado se exploran diversos parámetros de medición de la satisfacción laboral en el

sector y se analiza su relación con del fenómeno de la sobreeducación mediante la estimación de un modelo probit ordenado. Por último, se presentan las principales conclusiones alcanzadas.

2. UNA APROXIMACIÓN AL DESAJUSTE EDUCATIVO EN EL SECTOR TURÍSTICO ESPAÑOL

La tabla 1 presenta una primera aproximación a la medición del desajuste educativo². Los datos muestran que la *sobreeducación* afecta a alrededor de un 19% de los ocupados; una cifra que se eleva al 22,4% en el sector turístico³. Cabe señalar que se trata de un fenómeno que parece estar acentuándose con el paso del tiempo. Así, las cifras obtenidas en Lillo (2009b) usando la misma fuente para el periodo 1999-2002, reflejan que la sobreeducación afectaba entonces a un 19% de los empleados en los servicios turísticos. Se trataría, en cualquier caso, de un resultado coherente con otros análisis referidos al conjunto de la economía española, que también constatan un aumento de la incidencia de este fenómeno a partir de otras técnicas de análisis (Aguilar y García, 2008; Murillo et al, 2010). Cabe señalar que la extensión de la sobreeducación en el sector turístico es compatible, de manera hasta cierto punto paradójica, con unos niveles formativos que en media son inferiores a los del conjunto de la economía. Así, por ejemplo, y para las muestras consideradas en el artículo, aproximadamente la mitad de los asalariados del sector únicamente tienen estudios primarios o secundarios básicos, frente al 40% que supone este grupo en el conjunto de la economía y, en el otro extremo de la escala educativa, los titulados universitarios tienen un peso de alrededor del 14%, prácticamente la mitad que en el conjunto de los asalariados españoles.

² En ella se ha optado, como puede comprobarse, por utilizar el *método subjetivo directo*, según el cual se clasifica al trabajador como *sobreeducado* o no dependiendo de la respuesta de éste a la pregunta que se le formula en cuanto a si considera que su nivel de estudios es suficiente para desempeñar su trabajo actual, que tiene como alternativas las cuatro categorías incluidas en la tabla.

³ Entre los empleados en el subsector de hostelería y restauración la proporción se eleva hasta el 26%. Frente a estas cifras se constata la práctica irrelevancia de la infraeducación, que apenas afecta al 2% de los ocupados. Marchante et al. (2003), obtienen para su muestra de trabajadores de hostelería (datos referidos a una encuesta propia realizada en Andalucía) un 17,5% de *sobreeducados*; una cifra que alcanza el 61,5% cuando se considera únicamente los titulados universitarios ocupados en el sector.

Tabla 1
Desajuste educativo (%)

	Total	Turismo
Adecuadamente educado	77.20	73.23
<i>Sobreeducación</i>	18.95	22.39
<i>Infraeducación</i>	1.94	1.93
Necesita una formación distinta	1.92	2.45

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2008-2010 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

La tabla 2 pone de manifiesto que, tal y como cabía esperar, la sobreeducación no se distribuye homogéneamente entre los distintos niveles educativos, sino que se acentúa cuanto mayores son éstos. El caso más extremo es el de los ocupados en las actividades turísticas que cuentan con mayores niveles de estudios, entre quienes la sobreeducación afecta a aproximadamente la mitad del grupo. En lo que respecta a la relación entre esta variable y la edad, se observa claramente una mayor incidencia de aquélla entre los empleados más jóvenes, algo especialmente notorio de nuevo entre los ocupados en el sector turístico, donde los niveles de sobreeducación del grupo de menor edad más que duplican los del grupo de 45 a 64 años. Este resultado podría indicar que la sobreeducación es un fenómeno al menos parcialmente transitorio, que podría ser menos relevante conforme el trabajador adquiere una mayor experiencia y alcanza puestos más altos en la escala, aunque podría estar simplemente relacionado con que los grupos de menor edad tienen unos niveles formativos que en promedio son mayores.

Tabla 2
Desajuste educativo en turismo por nivel de estudios y grupos de edad.

Nivel de educación:	Total			Turismo		
	Adecuado	Sobre	Infra	Adecuado	Sobre	Infra
Primarios	89%	7%	2%	87%	8%	3%
Secundarios	83%	13%	2%	82%	13%	2%
F. Profesional	74%	21%	2%	69%	25%	1%
Bachillerato	70%	26%	2%	64%	32%	2%
Universitarios	71%	26%	1%	49%	48%	0%
Grupos de edad:	Adecuado	Sobre	Infra	Adecuado	Sobre	Infra
16 y 30 años	70%	24%	2%	62%	33%	2%
31 a 44 años	76%	20%	2%	73%	22%	3%
45 a 64 años	82%	15%	2%	80%	16%	1%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2008-2010 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social)

Nota: La diferencia hasta 100% son aquellos trabajadores que dicen necesitar una formación distinta.

La sobreeducación está relacionada, lógicamente, con un exceso de oferta de trabajadores cualificados en relación con la demanda de sus servicios por parte de las empresas del sector. Esta es la explicación que sugieren autores como García-Montalvo y Peiró (2009) para el comportamiento reciente observado en la economía española. Se trata de un fenómeno que en el caso del turismo podría verse acentuado, además, por el notable aumento de quienes siguen estos estudios en las universidades españolas. Así, por ejemplo, entre el curso 1988/89 y 2008/2009 el número de matriculados en la Diplomatura de Turismo se multiplicó por 2,5 en un contexto en el que la matrícula en estudios de primer y segundo ciclo se redujo en aproximadamente un 25% (INE, 2010). Sin embargo, y dado que la presencia de universitarios entre los ocupados en el sector turístico es muy inferior a la del resto de la economía, parece claro que la mayor *sobreeducación* observada está en mayor medida relacionada con la incapacidad del sector para ofrecer puestos de trabajo con un mayor nivel de requerimientos en términos de cualificación, lo que podría estar provocando alguno de los efectos perversos (individuales y sociales) reseñados en la introducción.

3. SOBREENUCACIÓN Y RENDIMIENTO PRIVADO DE LA EDUCACIÓN EN EL SECTOR TURÍSTICO ESPAÑOL

Con el fin de analizar la posible influencia del desajuste educativo sobre el rendimiento económico de la educación se ha estimado una ecuación salarial de tipo *minceriano* que incluye como variable dependiente el salario hora W_i en la forma logarítmica (de manera que los coeficientes estimados pueden ser interpretados en términos de tasas de rendimientos) y como regresores, además de los tradicionalmente considerados en ecuaciones salariales mincerianas, los años de estudio, E_i y la experiencia laboral de los trabajadores, X_i y su cuadrado, se incorpora el desajuste educativo mediante la inclusión de variables discretas que permiten analizar las diferencias resultantes en función de si el asalariado se define como adecuadamente

educado (categoría de referencia), *sobreeducado*(*Sobre*) , infraeducado (*Infra*) o si refiere necesitar una formación distinta (*NFD*).

$$\text{Log } W_i = \beta_0 + \beta_1 E_i + \beta_2 \text{ Sobre} + \beta_3 \text{ Infra} + \beta_4 \text{ NFD} + \beta_5 X_i + \beta_6 X_i^2 + u_i \quad [1]$$

Los datos utilizados se refieren a asalariados de edades comprendidas entre los 16 y 64 años y provienen de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) (Ministerio de Empleo y Seguridad Social), a partir de la cual se ha construido un *pool* para el periodo de crisis 2008-2010 cuyo tamaño es de 19632 y 2331 individuos que se corresponden, respectivamente, con la muestra referida al total de la economía española y a la submuestra sector turístico.

La tabla 3 recoge los resultados obtenidos. Como cabía esperar, el resultado del coeficiente asociado a la *sobreeducación* tiene signo negativo y resulta significativo en las muestras analizadas. No resultan significativos sin embargo los coeficientes de la variable infraeducación, y los que dicen necesitar una formación distinta son significativos únicamente para la muestra total. Los resultados muestran, por tanto, que los trabajadores *sobreeducados* obtienen una menor remuneración que aquellos que cuentan con un nivel educativo y experiencias similares y ocupan un puesto de trabajo para el que están adecuadamente educados. Concretamente el valor esperado medio de las diferencias salariales entre un trabajador *sobreeducado* respecto a la categoría de referencia (adecuadamente educado)⁴ es de una reducción del 15,61% y 10,41% para la muestra total y turismo, respectivamente⁵. Cabe destacar que en este caso la penalización que sufren los ocupados en las actividades turísticas es inferior a la de la economía en su

⁴ Calculado como $(\exp\beta_2 - 1) \times 100$.

⁵ En las estimaciones realizadas para el conjunto de la economía española se observa sistemáticamente un efecto significativo y negativo de la sobreeducación sobre los salarios percibidos, a partir de técnicas y fuentes estadísticas muy diferentes. Cabe reseñar, sin embargo, que incluso en aquellos estudios que usan definiciones similares de este concepto el valor concreto estimado para la penalización salarial es muy diverso. A modo de ejemplo Aguilar y García (2008) la cifran en el 4%, Budría y Moro-Egido (2007) estiman un 9% y Hernández y Serrano (2012) lo hacen en un 25%.

conjunto, si bien este hecho se produce en un contexto en el que los salarios de aquéllos son bastante inferiores al promedio y los rendimientos por años de estudio también lo son.

Tabla 3

Ecuaciones salariales incluyendo variables que recogen el efecto del desajuste educativo.

Ln ingresos hora	Muestra total	Turismo	Muestra total	Turismo
Educación	0,051* (0.001)	0.026* (0.002)	0.053* (0.000)	0,030* (0.002)
Experiencia	0.016* (0.000)	0.009* (0.002)	0.014* (0.001)	0.008* (0.002)
Experiencia ²	-0.000* (0.000)	-0.000** (0.000)	-0.000* (0.000)	-0.000 (0.000)
Sobreducado			-0.169* (0.007)	-0.110* (0.020)
Infraeducado			0.026 (0.020)	0.034 (0.072)
NFD			-0.057* (0.019)	-0.006 (0.067)
Constante	1.577* (0.010)	1.534* (0.037)	1.272* (0.011)	1.537* (0.037)
R ²	0.24	0.062	0.25	0.07
n	19632	2331	19632	2331

*Significativo al 1%; **Significativo al 5%; Errores estándar robustos entre paréntesis

Categoría de referencia: Adecuadamente educado

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2008-2010 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social)

Los rendimientos de la educación resultantes de la ecuación [1] se sitúan en el 5,3% (muestra total) y 3%, (sector turístico), frente al 5,1 y 2,6% que se obtiene respectivamente cuando el desajuste educativo no es considerado en el modelo. Los resultados muestran, por tanto, que la rentabilidad de la educación está sesgada a la baja cuando no se considera la existencia de sobreeducación: los años de sobreeducación tendrían, según este resultado, una rentabilidad menor que los años empleados en adquirir la formación requerida por el puesto de trabajo de tal forma que al considerar de manera conjunta e indistinta todos los años de educación formal del individuo, el rendimiento promedio de cada uno de ellos es menor, un resultado coherente con los alcanzados para el conjunto de la economía española por, entre otros, Alba-Ramírez (1993), García-Montalvo y Peiró (2009) y Murillo et al. (2010) mediante otras técnicas. Debe destacarse, además, que a tenor de los resultados obtenidos la sobreeducación no es la única explicación, ni probablemente la más importante, del diferencial existente entre los rendimientos de la educación del sector turístico y los del resto de la economía.

Cabe señalar que estos resultados contradicen al menos parcialmente los postulados de la teoría del capital humano según la cual productividad y los salarios vienen determinados por el nivel de educación, dado que una implicación de dicha teoría es que el rendimiento de la educación debería ser independiente de si el trabajador está o no *sobreeducado*. Los resultados podrían ser por el contrario más compatibles con la teorías basadas en la competencia por los puestos de trabajo (Thurow, 1975), que en síntesis señalan que el trabajador es retribuido fundamentalmente en función del puesto que desempeña, y no por su nivel educativo⁶.

4 . SOBREENUCACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL SECTOR TURÍSTICO ESPAÑOL

En este apartado se presentan algunos resultados sobre los niveles de satisfacción laboral de los ocupados en el sector turístico en comparación con los del conjunto de la economía. El objetivo es profundizar en la relación existente entre la satisfacción laboral y la sobreeducación, toda vez que este último es un fenómeno muy generalizado en el sector y que, tal y como se ha argumentado en el apartado anterior, lleva aparejada una penalización en términos pecuniarios. El análisis permitirá contrastar si los menores ingresos de los trabajadores turísticos son compensados a través de otras características de los puestos de trabajo que ocupan.

Como es sabido, la satisfacción laboral es un indicador del bienestar subjetivo que los trabajadores experimentan en su desempeño laboral. Esa es la interpretación de, por ejemplo, Gamero (2005:53), quien se ha ocupado con profusión de analizar dicha variable en el caso español. De acuerdo con este autor, la mayoría de las investigaciones económicas sobre satisfacción laboral interpretan los juicios de satisfacción como indicadores directos del bienestar que es medido individualmente y que está relacionado con los determinantes de la función de utilidad del trabajo.

⁶ En este sentido, como señalan Aguilar y García (2008) si, de acuerdo con la teoría de la competencia por los puestos de trabajo, los salarios dependen del nivel educativo requerido por los empleos los años de *sobreeducación* serían improductivos.

Los datos de corte transversal suministrados por el pool 2008-2010 de la ECVT, permiten analizar diversos aspectos relacionados con la satisfacción en el trabajo; tanto relativos a la satisfacción en su trabajo actual como con distintas cuestiones referidas a condiciones laborales y de entorno de trabajos medidas en una escala de 0 a 10, en la que el menor valor indica un nivel más bajo de satisfacción. Se trata, como puede comprobarse en la tabla 4, de elementos muy significativamente relacionados con algunos de los aspectos más destacados en los códigos de buenas prácticas elaborados internacionalmente en relación con la gestión del capital humano en el sector. Es el caso, por ejemplo, de Fáilte Ireland (2005), donde a partir del análisis de prácticas de excelencia tanto en Irlanda como en otros países se realizan propuestas en cuanto a “flexibility, participation, performance management, recognition, reward, communication, learning & development and empowerment” (citado en Baum, 2007).

En la tabla 4 se presentan los valores correspondientes a la media y desviación típica para los ocupados en el sector turístico en comparación con los trabajadores de la economía en su conjunto, así como la diferencia, en términos porcentuales, entre los valores medios de satisfacción de ambos grupos en relación con cada una de las dimensiones analizadas.

Tabla 4
Percepción del trabajador de turismo y muestra total
(Media y desviación típica –entre paréntesis)

Satisfacción en el trabajo (escala de 0 a 10)	Total	Turismo	Diferencia en satisfacción
Grado de satisfacción en trabajo actual	7.32 (1.73)	7.21 (1.80)	-1.50%
Grado de satisfacción con su salario	5.94 (2.29)	5.74 (2.32)	-3.37%
Grado de satisfacción con la jornada	7.17 (2.25)	6.85 (2.40)	-4.46%
Grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios	6.14 (3.15)	5.94 (2.17)	-3.26%
Grado de satisfacción con el tiempo de descanso	6.65 (2.64)	6.28 (2.86)	-5.56%
Grado de satisfacción con vacaciones y permisos	7.49 (2.28)	7.19 (2.49)	-4.01%
Grado de satisfacción con la estabilidad	7.38 (2.55)	7.14 (2.57)	-3.25%
Grado de satisfacción con la actividad desarrollada	7.65 (1.74)	7.56 (1.82)	-1.18%
Grado de satisfacción con la salud y seguridad	7.26 (2.15)	7.16 (2.20)	-1.38%
Grado de satisfacción con la formación en la	5.81	5.26	-9.47%

empresa	(3.01)	(3.24)	
Grado de satisfacción con la organización del trabajo	6.91 (2.10)	6.89 (2.16)	-0.29%
Grado de satisfacción con la autonomía/independencia	7.28 (2.16)	7.12 (2.28)	-2.20%
Grado de satisfacción con el nivel de participación en decisiones	6.53 (2.63)	6.28 (2.77)	-3.83%
Grado de satisfacción con la posibilidad de promociones	5.04 (3.14)	4.80 (3.20)	-4.76%
Grado de satisfacción con la valoración de sus superiores	7.04 (2.20)	7.01 (2.31)	-0.43%
Grado de satisfacción con su desarrollo personal	7.44 (1.95)	7.33 (1.99)	-1.48%
Nivel de: (escala de 0 a 10)	Total	Turismo	
Stress	5.68 (2.95)	5.90 (3.00)	3.87%
Monotonía -rutina	4.99 (3.03)	5.37 (3.08)	7.62%
Esfuerzo físico	4.61 (3.16)	4.97 (3.09)	7.81%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2008-2010 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social)

Los resultados muestran, en primer lugar, una coincidencia en la pauta de puntuaciones otorgadas por todos los ocupados, tanto los del sector turístico como los de la economía en su conjunto. Así, los ítems peor valorados son de satisfacción con el salario, flexibilidad de horarios, formación en la empresa y posibilidad de promociones. En cuanto a la diferencia entre ambos colectivos, comenzando por las tres últimas variables consideradas, queda patente que los niveles de stress y, especialmente, monotonía y esfuerzo físico asociados a las ocupaciones del sector son mayores en relación con la economía en su conjunto. En cuanto a las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral considerada, se constata que en todas ellas las puntuaciones otorgadas por los ocupados en las actividades turísticas son peores, destacando como ámbitos en los que las diferencias son mayores la satisfacción con la jornada, el tiempo de descanso, vacaciones y permisos, la posibilidad de promociones y, de manera notoria, la formación en la empresa. Este último aspecto abunda en alguna de las reflexiones contenidas en otros apartados de este artículo, en los que se hace referencia a la poca capacidad del sector para crear valor mediante el aumento de la formación de sus empleados. Resulta paradójico, sin embargo, que la menor satisfacción de los empleados turísticos en todos los índices considerados, unida a sus menores retribuciones, resulte en una diferencia tan pequeña en

cuanto al nivel de satisfacción global con el trabajo actual y la actividad desarrollada (apenas un punto y medio porcentual en el peor de los casos) en relación con el conjunto de trabajadores y, especialmente, que obtenga una puntuación tan alta (superior a siete puntos en media, y con una bajísima desviación típica). Aunque resulta aventurado formular hipótesis en este sentido, es muy posible que esta valoración esté relacionada con la gran extensión del desempleo en la economía española especialmente durante el período de fuerte crisis económica analizado, que puede llevar a que se valore muy positivamente tener un empleo aunque cuando éste es analizado en sus distintas dimensiones exista una opinión negativa sobre muchas de ellas.

Este último apartado se dedica a explorar las relaciones entre satisfacción laboral y *sobreeducación* para los ocupados del sector turístico. La tabla 5 muestra, en este sentido, que los niveles de satisfacción son notoriamente inferiores entre los individuos que consideran que su nivel educativo es mayor que el requerido por el puesto de trabajo que ocupan; un grupo que, no debe olvidarse, es más numeroso en las actividades turísticas que en la economía en su conjunto. Se trata de una relación que se observa en todas las dimensiones de la satisfacción laboral analizadas, con una magnitud que en todos los casos salvo uno excede el 10%, y ronda el 20% en los ítems referidos a salario, flexibilidad de horarios, posibilidad de promociones y, muy notablemente, llega a casi el 30% en el caso de la satisfacción con la formación en la empresa.

Tabla 5

Satisfacción laboral de los trabajadores del sector turístico en función de la adecuación de su formación con los requerimientos del puesto que ocupan.

Satisfacción en el trabajo (escala de 0 a 10)	Adecuados	Sobreeducados	Diferencia
Grado de satisfacción en trabajo actual	7.42 (1.65)	6.32 (1.92)	-14.82%
Grado de satisfacción con su salario	6.05 (2.17)	4.86 (2.45)	-19.67%
Grado de satisfacción con la jornada	7.09 (2.27)	6.12 (2.64)	-13.68%
Grado de satisfacción con la flexibilidad de horarios	6.25 (3.06)	4.95 (3.28)	-20.80%
Grado de satisfacción con el tiempo de descanso	6.55 (2.75)	5.40 (3.03)	-17.56%
Grado de satisfacción con vacaciones y permisos	7.44	6.41	-13.84%

	(2.29)	(2.86)	
Grado de satisfacción con la estabilidad	7.38 (2.40)	6.39 (2.94)	-13.41%
Grado de satisfacción con la actividad desarrollada	7.80 (1.67)	6.81 (2.06)	-12.69%
Grado de satisfacción con la salud y seguridad	7.32 (2.12)	6.67 (2.33)	-8.88%
Grado de satisfacción con la formación en la empresa	5.70 (3.12)	4.04 (3.20)	-29.12%
Grado de satisfacción con la organización del trabajo	7.14 (2.06)	6.18 (2.30)	-13.45%
Grado de satisfacción con la autonomía/independencia	7.34 (2.16)	6.49 (2.50)	-11.58%
Grado de satisfacción con el nivel de participación en decisiones	6.52 (2.67)	5.54 (2.91)	-15.03%
Grado de satisfacción con la posibilidad de promociones	5.00 (3.21)	4.12 (3.08)	-17.60%
Grado de satisfacción con la valoración de sus superiores	7.21 (2.24)	6.40 (2.37)	-11.23%
Grado de satisfacción con su desarrollo personal	7.62 (1.80)	6.40 (2.22)	-16.01%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2008-2010 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social). Para cada ítem se indica la media y, entre paréntesis, la desviación típica.

Con el fin de contrastar el resultado del análisis anterior en la parte final de este epígrafe se estima un modelo probit ordenado. Para ello siguiendo a Gamero (2005) se considera la satisfacción laboral que el individuo declara como un indicador ordinal de la variable latente de bienestar subjetivo en el trabajo, inobservada. En esta interpretación tal variable, continua, sería “codificada” por el trabajador al ser encuestado a través de distintos niveles de satisfacción, que toman valores de 0 a 10, y se corresponderían con niveles diversos de bienestar, de tal forma que la variable latente, continua e inobservada, se transformaría en una variable que toma valores discretos y ordenados que pueden obtenerse a partir de la fuente estadística utilizada. En la tabla 6 se recoge la estimación de este modelo en el que se incluye tanto la educación como otras variables tales como la sobreeducación, el salario hora, las horas de trabajo y la experiencia (una variable, esta última, que resulta no ser significativa).

Tabla 6

Estimación *probit ordenado* de la satisfacción entre los trabajadores del sector turístico.

Satisfacción	
Educación	0.020* (0.006)
E ₂	—
E ₃	—
E ₄	—
E ₅	—
Sobreeducado	-0.664* (0.055)
Salario (Log)	0.169* (0.065)
Horas de trabajo (Log)	-0.228* (0.065)
Experiencia	-0.010 (0.006)
Experiencia ²	0.000** (0.000)
N	2331
Log likelihood	-4398.82
Test de razón de verosimilitudes	175.14
PseudoR ²	0.019

*significativo al 1%;**significativo al 5%;***significativo al 10%. Errores estándar entre paréntesis

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2008-2010 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social)

Como puede observarse en la tabla 6 los años de educación tienen un efecto positivo y significativo en la satisfacción laboral del trabajador. Por su parte salario y horas de trabajo semanales afectan la satisfacción en el sentido que cabría esperar y en cuanto a la variable de interés en este epígrafe, se observa un efecto significativo y negativo de la *sobreeducación*⁷ sobre la satisfacción, que confirma las conclusiones de los análisis descriptivos previos.

Los resultados apuntan a la necesidad de mejorar la asignación de puestos de trabajo en relación con los niveles educativos de los ocupados. Por un lado, los *sobreeducados* tienen unos rendimientos de la educación que son sustancialmente inferiores a los de los trabajadores de su misma formación y que se consideran correctamente asignados a sus puestos de trabajo en estos términos. Por otro, los aspectos no pecuniarios del entorno laboral de los *sobreeducados* no

⁷ Se ha comprobado que estar adecuadamente educado no es significativo.

parecen compensar esa diferencia salarial sino que, al contrario, la acentúan, dado que sus niveles de satisfacción con las dimensiones analizadas son claramente inferiores a los de los trabajadores que consideran que su formación es adecuada para el puesto que ocupan. Aunque parece razonable que exista un cierto nivel de desajuste educativo (*sobreeducación*) en puestos de entrada en formación en las primeras etapas de la vida laboral no parece que la permanencia de los trabajadores en puestos inferiores a su nivel educativo y con menor retribución sea una buena estrategia para las empresas del sector, pues este aspecto lastra la motivación de los trabajadores y su satisfacción con el trabajo realizado es menor que la del resto de ocupados, lo que puede llevar a afectar negativamente en su productividad y atención al cliente en uno de los sectores en el que el capital humano tiene una mayor relevancia relativa.

5. CONCLUSIONES

La importancia del sector turístico en la economía española en términos de PIB y de empleo es indudable. Pese a tratarse de un sector de actividad que ha conseguido resistir mejor que otros algunos de los peores momentos de la crisis financiera y económica global parece claro que existen grandes márgenes que podrían permitir generar un mayor mayor valor añadido y alcanzar mayores cotas de productividad algo que, en un sector tan intensivo en el uso de la mano de obra como este, y en el que el personal tiene un papel tan significativo en la prestación del servicio, pasa por una mejor gestión y aprovechamiento del capital humano. En este ámbito el sector turístico español tiene un comportamiento aparentemente paradójico, dado que aunque la formación media de los ocupados en esta industria es inferior que la observada en el conjunto de la economía la extensión de la *sobreeducación* (esto es, la existencia de trabajadores cuyo nivel formativo es mayor que el que se requiere para desempeñar las tareas inherentes al puesto de trabajo que ocupan) es mayor. La cuestión tiene, lógicamente, una doble dimensión: por un lado, las características de la propia actividad, muy intensiva en el uso de la mano de obra, pueden hacer que los empleos con mayores requerimientos en cuanto a conocimientos, competencias o habilidades sean menos abundantes que en otros sectores de

actividad; por otro lado, puede que se haya producido un aumento excesivo de la oferta de trabajadores más cualificados en detrimento de otros grupos cuya formación sea más acorde a las necesidades del sector. Las estimaciones realizadas en el artículo a partir de una muestra procedente de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social) para el periodo 2008-2010 han puesto de manifiesto, en cualquier caso, que los rendimientos salariales que los trabajadores obtienen a cambio de su inversión en educación son menores en las actividades turísticas que en el resto de la economía, y que los niveles generales de satisfacción de los ocupados con las diversas dimensiones de su entorno laboral analizadas son también inferiores, aunque en este caso quizá no tanto como cabría esperar dada la imagen más estereotipada del sector. Los resultados muestran, además, que los *sobreeducados* tienen una penalización salarial en relación con quienes, con su misma formación, ocupan puestos más acordes con ésta; desde otro punto de vista, el rendimiento privado de la inversión en educación que obtienen estos trabajadores es inferior al que premia a los trabajadores cuyo nivel educativo se ajusta a los requerimientos del puesto de trabajo que ocupan. A estos factores pecuniarios se une, además, unos niveles de satisfacción laboral claramente inferiores a los de quienes no experimentan desajuste educativo. Tal y como se ha señalado, desde el punto de vista social parece claro que la sobrecualificación es una manifestación de un fallo en la asignación de los recursos productivos, cuyo uso queda al menos en parte ocioso en lo que se refiere al capital humano de los individuos afectados por ella. Este fenómeno podría, además, suponer un perjuicio para los trabajadores de menor nivel educativo que en ocasiones se verían desplazados por los de mayor nivel lo que, a su vez, les podría llevar a aceptar trabajos con unas exigencias formativas inferiores a las suyas, contagiando así este fenómeno a otros niveles. A ello se añaden los efectos de la sobrecualificación en cuanto a la motivación de los ocupados y su bienestar, lo que podría redundar de manera negativa sobre la productividad, dándose así la paradoja de que los trabajadores más preparados pudieran resultar a la postre menos productivos si las características de los puestos que ocupan no fueran acordes a su formación.

Algunos de los más recientes estudios llevados a cabo por diversos organismos internacionales, como la OCDE, subrayan la necesidad de que los gobiernos lideren en mayor

medida la agenda de formación y educación en un sector que tiene un peso estratégico en muchos de los países miembros. Paradójicamente, dados los indicadores observados en el caso español, uno de las mayores amenazas identificadas en estos estudios es una potencial escasez de trabajadores y habilidades. La existencia de un fenómeno tan amplio de sobreeducación como el identificado en este artículo para el caso español, y sus implicaciones en términos de rendimientos privados de la educación, penalización salarial y satisfacción constituye, sin duda, un reto, y ofrece un margen amplio de actuación para todos los agentes implicados, incluyendo las ya mencionadas administraciones públicas así como los empleadores, que podrían considerar la reducción de los desajustes en todas o algunas de estas variables como un objetivo prioritario para contrarrestar las amenazas señaladas y aumentar la calidad de los servicios ofrecidos como una vía prioritaria para la mejora de la competitividad en el sector.

Referentes

-
- AGUILAR, M.I.y GARCÍA, D. (2008). “Desajuste educativo y salarios en España”, *Estadística Española*, 50(168), 393-426.
- ALBA-RAMÍREZ, A. (1993) “Mismatch in the Spanish Labor Market. Overeducation?”, *The Journal of Human Resources*, 27(2), 259-278.
- ALBA-RAMÍREZ, A. y SAN SEGUNDO, M. J (1995). “The returns to education in Spain”, *Economics of Education Review*, 14(2), 155-166.
- ARRAZOLA, M. y HEVIA, J. (2008). “Three measures of returns to education: An illustration for the case of Spain”, *Economics of Education Review*, 27, 266-275.
- BAUM, T. (2007) “Human resources in tourism: Still waiting for change”, *Tourism Management*, 28, 1383-1399.

- BECKER, G.S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*, New York, National Bureau of Economic Research.
- BUDRÍA, S. y MORO-EGIDO, A. (2007) “Overeducation and Wages in Europe: Evidence from Quantile Regression, Documento de Trabajo Serie Economía E2007/04 Centro de Estudios Andaluces.
- CAMPOS-SORIA, J. A.; ORTEGA-AGUAZA, B Y ROPERO-GARCÍA, MA.(2009): ”Gender segregation and wage differences in hospitality industry”, *Tourism Economics*, 15(4), 847-866.
- CAMPOS-SORIA, J. A.; MARCHANTE-MERA, A. y ROPERO-GARCÍA, MA.(2011): “Patterns of occupational segregation by gender in the hospitality industry”; *International Journal of Hospitality Management*, 30, pp.91-102.
- EUROPEAN COMMISSION (2010) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – “Europe, the world's No 1 tourist destination – a new political framework for tourism in Europe” [COM(2010) 352 final].
- EXCELTUR (2004). Libro Blanco de los Recursos Humanos en turismo.<http://www.exceltur.org>
- FÁILTE IRELAND’S (2005a) *A human resource development strategy for Irish Tourism. Competing through People, 2005-2012*. Dublin, Fáilte Ireland.
- GAMERO, C. (2005). Análisis macroeconómico de la satisfacción laboral. CES, Consejo Económico y Social.
- GARCÍA MONTALVO, J. y PEIRÓ, J.M. (2009) *Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral*. Valencia: Fundación Bancaja.
- HALVORSEN, R. Y PALMQUIST, R. (1980): “The interpretation of dummy variables in semilogarithmic equations”, *American Economic Review*, 70 (3), pp.474-475.
- HERNÁNDEZ, L. y SERRANO, L. (2012) “Overeducation and its effects on wages: a closer look at the Spanish Regions”, *Investigaciones Regionales*, 24, pág. 59-90.

INSTITUTO DE ESTUDIOS TURÍSTICOS (2009a). Balance del turismo. Año 2009.

INSTITUTO DE ESTUDIOS TURÍSTICOS (2009b). Empleo en el sector de turístico. Informe anual 2009.

INE (2010) Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2008-2009

LILLO-BAÑULS, A. (2009a). El capital humano como estrategia competitiva en el sector turístico español, Universidad de Islas Baleares, Edicions UIB.

LILLO-BAÑULS, A. (2009b). “El papel del capital humano en el sector turístico: algunas reflexiones y propuestas”, Cuadernos de Turismo, (24).

- LILLO-BAÑULS, A. Y CASADO-DÍAZ, JM. (2010a). “Rewards to education in the tourism sector: one step ahead”, *Tourism Economics*, 16(1), 11-23.
- LILLO-BAÑULS, A. Y CASADO-DÍAZ, JM. (2010b). “On the rewards to education in Spain: Endogeneity and regional differences”, *Regional and Sectoral Economic Studies*.
- LILLO-BAÑULS, A. Y CASADO-DÍAZ, JM. (2012): “Individual returns to education in Spanish tourism sector during the economic crisis”; *Tourism Economics*, 18 (6), 1229-1249
- LILLO-BAÑULS, A. Y RAMÓN-RODRIGUEZ, A.B. (2005). “Returns to education in the Spanish tourism labour market”, *Tourism Economics*, 11(1), 119-132.
- MARCENARO, O.D. y NAVARRO, M.L. (2005). “Nueva evidencia sobre el rendimiento del capital humano en España”. *Revista de Economía Aplicada*, 37 (2), 69-88.
- MARCHANTE, A.; ORTEGA, B. y PAGÁN, R. (2003). ”Desajuste educativo y salarios: Nueva evidencia para el caso español”, *Revista Asturiana de Economía*, 28, 131-158.
- MARCHANTE, A.; ORTEGA, B. y PAGÁN, R. (2005), “Educational mismatch and wages in the hospitality sector”, *Tourism Economics*, 11(1), 103-117.
- McGUINNESS, S. (2006) “Overeducation in the labour market”, *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387-418.
- MINCER, J. (1974) *Schooling, Experience and Earnings*. NBER, New York (reprinted in 1993 by Gregg Revivals, Aldershot, UK, and Brookfield, USA).
- MURILLO, I.P.; RAHONA, M. y SALINAS, M.M. (2010). Efectos del desajuste educativo sobre el rendimiento privado de la educación: un análisis para el caso español (1995-2006), Fundación de las Cajas de Ahorros, Documento de Trabajo N° 520/2010.
- NIETO, S. y RAMOS, R. (2010). *Sobreeducación, educación no formal y salarios: evidencia para España*. Fundación de las Cajas de Ahorros, Documento de trabajo N° 577/2010.
- OCDE (2012): *OECD Tourism Trends and Policies 2012*.

- OLIVER, J.; RAYMOND, J.L.; ROIG, J.L. y BARCEINAS, F. (1999). "Return to human capital in Spain: A survey of the evidence" in R. Asplun & P. Telhado (Eds.) Returns to Human Capital in Europe, Helsinki, The Research Institute of the Finnish Economy.
- PASTOR, JM; RAYMOND, J.L.; ROIG, J.L. y SERRANO, L. (2007). El rendimiento del capital humano en España. IVIE. Fundación Bancaja.
- RAHONA, M; MURILLO, I.P., SALINAS, M.M. (2010) "Incidencia del desajuste educativo en el rendimiento privado de la educación en España", Investigaciones de Economía de la Educación (Asociación de Economía de la Educación), vol. 5, pág. 267-284 (<http://econpapers.repec.org/RePEc:aec:ieed05:05-13>).
- RAYMOND, J.L.; ROIG, J.L. y GÓMEZ, L.M. (2009). "Rendimientos de la educación en España y movilidad intergeneracional". Papeles de Economía Española, 119, 188-205.
- SANTOS, L.D., y VAREJÃO, J. (2007). 'Employment, pay and discrimination in the tourism industry', Tourism Economics, Vol 13, No 2, 225-240.
- THRANE, C. (2008). "Earnings differentiation in the tourism industry: Gender, human capital and socio-demographic effects", Tourism Management, No 29, 514-524.
- THRANE, C. (2010). "Education and earnings in the tourism industry: the role of sheepskin effects", Tourism Economics, 16(3), 549-563.
- THUROW, L. C. (1978). Inversión en capital humano, Editorial Trillas, México.
- THUROW, L. C. (1983). "Un modelo de competencia por los puestos de trabajo", in M. Piore (ed.), Paro e inflación, Alianza Universidad, Madrid, 57-76.