



CARACTERIZACIÓN DE
EMPLEO PARA CALI,
VALLE DEL CAUCA
Y RESTO DEL VALLE

Diciembre 2017



COMITÉ TÉCNICO DEL SITUR VALLE DEL CAUCA

Representación por las entidades del gobierno

Julián Felipe Franco Restrepo
Secretario de Turismo
Gobernación del Valle del Cauca

Martha Lucía Villegas
Secretaria de Turismo
Alcaldía de Santiago de Cali

Representación por los gremios

Óscar Guzmán Moreno
Presidente Asociación Hotelera y Turística del Valle del Cauca

Claudia Isabel Ruiz
Presidente de la Industria Gastronómica del Valle del Cauca

Harold Lozada Castaño
Presidente Anato - Suroccidente

Representación por la academia

Alexander Zuñiga Collazos, PhD
Universidad de San Buenaventura Cali
Analista Turismo Receptivo

German Morales, PhD
Universidad Autónoma de Occidente
Analista Sostenibilidad Turística

Edy Lorena Burbano Vallejo, PhD(C)
Universidad de San Buenaventura Cali
Analista Turismo Emisivo

Carolina Roza, Mg
Universidad Autónoma de Occidente
Analista Caracterización Turística

Eduar Guerra, Mg
Universidad de San Buenaventura Cali





Equipo enlace técnico interinstitucional SITUR Valle del Cauca

Diana Ortiz Yela
Estadística secretaria de turismo
Alcaldía de Santiago de Cali

Julian Andres Londoño
Director proyectos secretaria de turismo
Valle del Cauca.

Equipo Profesional SITUR Valle del Cauca

Harold Humberto Rivas Cano
Director General

Jhon Edison López León
Analista Estadístico

Juan Camilo Escandón Wittsack
Analista Económico

Maira Alejandra Hurtado
Coordinadora de Comunicaciones

Diana Sardí Gomez
Coordinadora administrativa

Maria Elisa Cabal
Directora de arte

Oscar Manuel Hernández
Auxiliar Contable

Informe realizado por:

Juan Camilo Escandón Wittsack
Analista Económico

Equipo profesionales de campo

Jair Alfredo Valencia

Rodrigo Reyes Torres

Jorge Hernan Tangarife

Jhon Orrego

Ayling Mosquera Lopez

Viviana Hernandez

Alejandra Yahaira Zea

Kevin Enriquez

Harold Valverde

Juliana Garcia

David Moreno

Daniela Hernandez





Apoyo INSTITUCIONAL



GOBIERNO DE COLOMBIA



UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
CALI







OBJETIVOS



Medición del impacto de las empresas prestadoras de servicios turísticos del Valle del Cauca sobre el mercado laboral.. ●

Caracterización del perfil de los trabajadores que hacen parte del sector turístico regional. ●





METODOLOGÍA

Estudio basado en cuestionario estructurado.

● Población de estudio

La población de estudio son los prestadores de servicios turísticos (PST) del departamento. Teniendo en cuenta existen 11 tipos de PST, se establecieron 4 como los de mayor interés y mayor densidad para enfocar el estudio en éstos, los cuales son: establecimientos de alojamiento, agencias de viajes, establecimiento de provisión de alimentos y transportadoras terrestres.

● Tipo de muestra

La muestra está constituida por 626 prestadores de servicios turísticos (ciudad de Cali: 485; y Valle (sin incluir Cali): 141). La selección de la muestra se realizó por medio de un muestreo estratificado, en el cual los estratos fueron las 4 diferentes categorías anteriormente mencionadas.

● Introducción

Antes de analizar el desempeño del sector turístico en el Valle del Cauca en relación a la capacidad de generación de empleo de calidad, y sus necesidades de capacitación, resulta relevante mostrar el desempeño de la economía nacional en términos de la fluctuación del mercado laboral, pues su comportamiento las condiciones de vida de la población en general y es un reflejo del nivel y estado de la actividad económica nacional.

CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL



Entre octubre y diciembre del año 2017, el área metropolitana de Cali alcanzó una tasa de desempleo del 10,7%, indicador que resulta superior en 1,1 puntos porcentuales al del mismo periodo de 2016 y 30 puntos básicos mayor al del mismo periodo del 2015. Este incremento se debe a que entre estos trimestres, alrededor de 11.293 personas más se encuentran económicamente activas y a que se destruyeron un total de 5.801 empleos. Ello provocó que en el área metropolitana de Cali, en este periodo en cuestión, existieran un total 17.094 desempleados. Es decir, el aumento de la presión de la población sobre el mercado laboral y la reducción de la demanda de trabajo provocó un deterioro de la ocupación en el último trimestre del año lo cual puede ser agravado con el tiempo debido al éxodo venezolano y a la repatriación de colombianos residentes en dicho país.

Mientras tanto, durante el periodo bajo análisis, a nivel nacional la tasa de desempleo fue del 9,6%, resultado que fue mayor en 20 puntos básicos y 70 puntos básicos en comparación al mismo trimestre del año 2016 y 2015, respectivamente, ello se debe a la destrucción de aproximadamente 89.550 empleos que no se ven reflejados totalmente en la tasa desempleo debido a que una gran porción de estos individuos dejaron de ser económicamente activos en el mercado laboral nacional. Por ello, en la medida que se fortalezca la recuperación de la economía nacional, la demanda de empleo tenderá a recuperarse y las actividades económicas del país podrán absorber una mayor porción de la fuerza laboral disponible.





SECTOR TURÍSTICO REGIONAL

En el mes de diciembre del 2017 se estima que el sector turístico regional empleó un volumen de 12.561 personas, de las cuales el 51,9% labora en establecimientos de provisión de alimentos (EPA), el 29% labora en agencias de viaje mayoristas, minoristas u operadoras (AV), el 9,9% en empresas de transporte terrestre (ETT) y el 9,2% en establecimientos de alojamiento (EA). El crecimiento progresivo en el número de empleados que se observa a lo largo del año en la Figura I se asocia, aunque no totalmente, al incremento del número de prestadores de servicios turísticos operando de manera formal en el departamento tras la renovación y cumplimiento de los requisitos legales para dicho fin.

En este orden cabe destacar que las temporadas vacacionales junio – agosto y diciembre, fueron los meses en los que se evidenció un mayor volumen de empleos dentro del sector, tal que fue en el mes de agosto en el que se alcanzó el mayor volumen, siendo este de 12.728 empleados de los cuales el 46,9% fueron parte de establecimientos gastronómicos.



Figura I.
 Número de empleados del sector turístico por categoría (en miles).
 Año: 2017.

Empleos por municipio

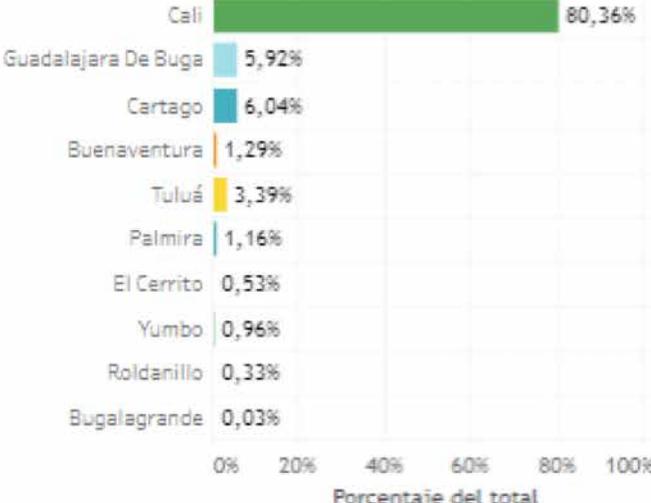
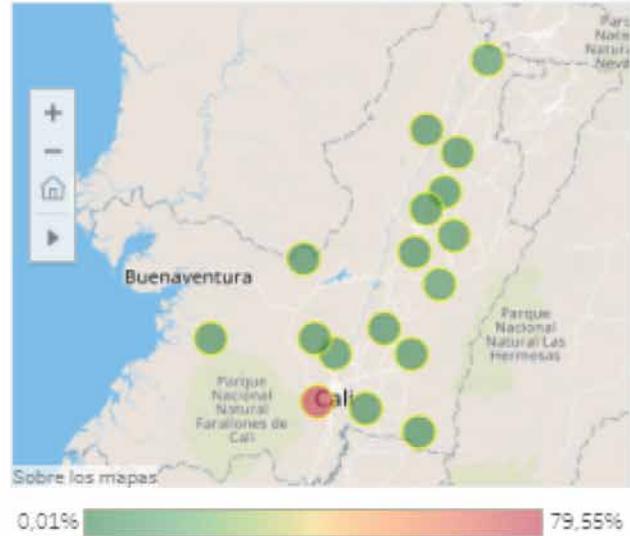


Figura No. 1
 Ubicación espacial de los empleos generados por el sector turístico departamental.
 Periodo: diciembre. Año: 2017.



DESTINO: VALLE DEL CAUCA

Empleos por Municipio

Para el mes de diciembre de 2017 se encontró que el 80,36% de los empleos generados por sector turístico a nivel regional se ubican en la ciudad de Cali, el 6,04% en el municipio de Cartago, el 5,92% en el municipio de Guadalajara de Buga, el 3,39% en Tuluá y el 4,06% en municipios como Buenaventura, Palmira, El Cerrito, Yumbo, Roldanillo y Bugalagrande.

Distribución del empleo en el sector turístico regional

Se estima que el sector turístico regional empleó un volumen de 12.561 personas en el Valle de Cauca. De estos, de los cuales el 52,5% se encontró trabajando en agencias de viajes y operadoras; el 37,4% en establecimientos de alojamiento; el 5,3% en empresas de transporte y el 4,8% empresas de provisión de alimentos.

Empleos por tipo de establecimiento

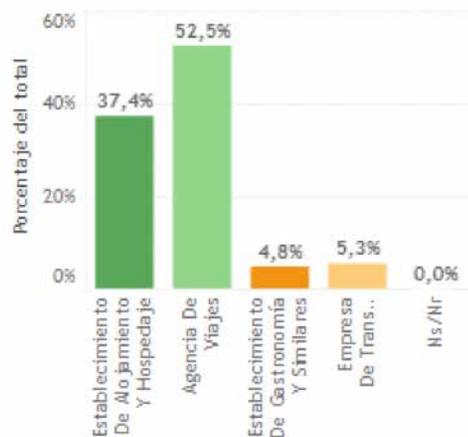


Figura No. 2

Distribución del empleo por tipo de prestador de servicios turísticos.
Periodo: diciembre. Año: 2017.



PERFIL DEL TRABAJADOR



Género

En el mes de diciembre, el 57,4% de los empleados con los que cuentan los prestadores de servicios turísticos de la región resultaron ser de sexo femenino, mientras el 42,6% reportaron ser de sexo masculino.

Edad

El 40% de las personas empleadas en los prestadores de servicios turísticos del Valle del Cauca tienen una edad entre los 21 y los 30 años; el 30,3% de aquel personal se encuentra entre los 31 y 40 años; 26,3% presentan una edad igual o superior a los 41 años de edad y solo el 3,5% tuvieron una edad inferior a los 21 años.

Nivel educativo y necesidad de capacitación

En cuanto al nivel formativo del personal empleado en las empresas prestadoras de servicios turísticos del Valle del Cauca puede afirmarse que el 48,5% tienen una formación igual inferior al título de bachiller; el 34,1% de los empleados cuentan con un nivel de formación técnica o tecnológica; el 17,5% tiene una formación universitaria y solo el 0,2% de los trabajadores del sector a nivel regional tienen un título de posgrado o superior. En cuanto a la formación en una segunda lengua, se encontró que el 19% de los trabajadores dentro del sector hablan el idioma inglés, mientras el 79,5% no dominan el idioma.



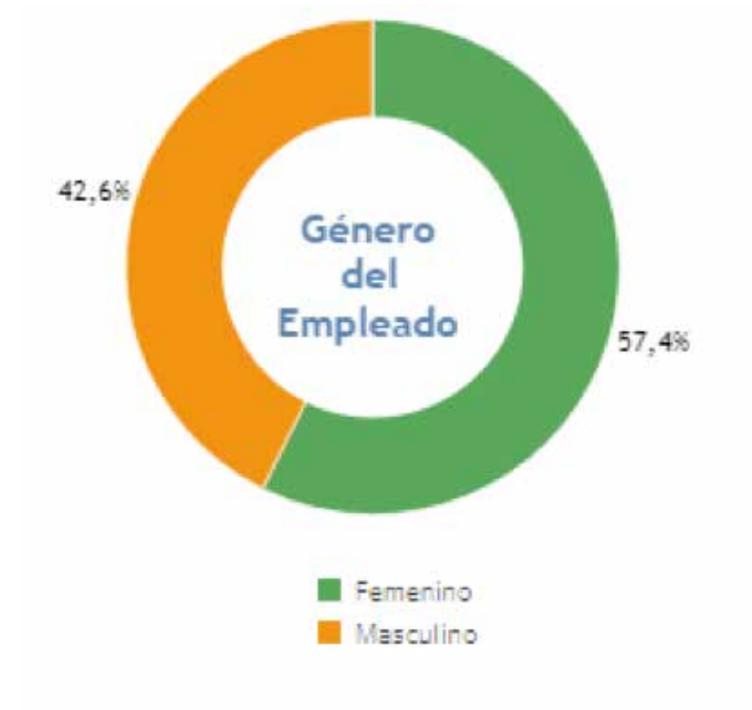
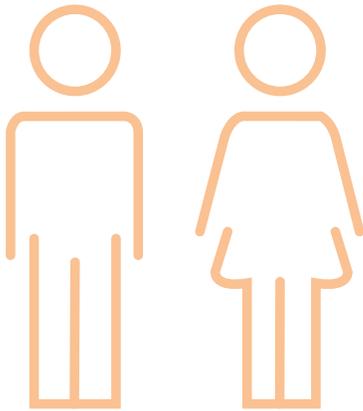


Figura No 3.
Distribución de los empleados del sector turístico por sexo.
Periodo: diciembre. Año: 2017.

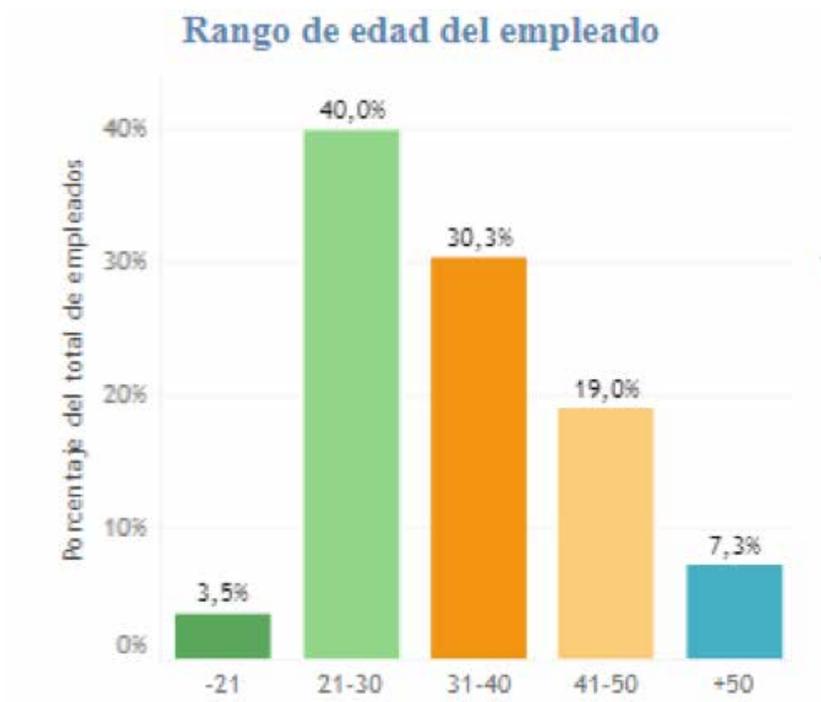
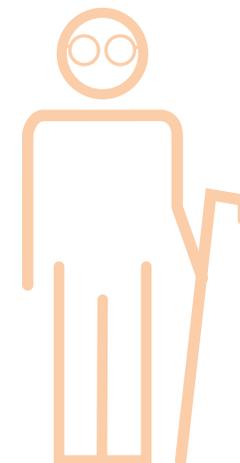


Figura No 4.
Distribución de los empleados del sector turístico por edad.
Periodo: diciembre. Año: 2017.







Por otro lado, en el mes de diciembre, solo el 35,1% de los cargos del personal que labora en los establecimientos turísticos del Valle del Cauca presentaron necesidades de capacitación para mejorar la calidad del servicio y el desempeño de los establecimientos dentro del sector.

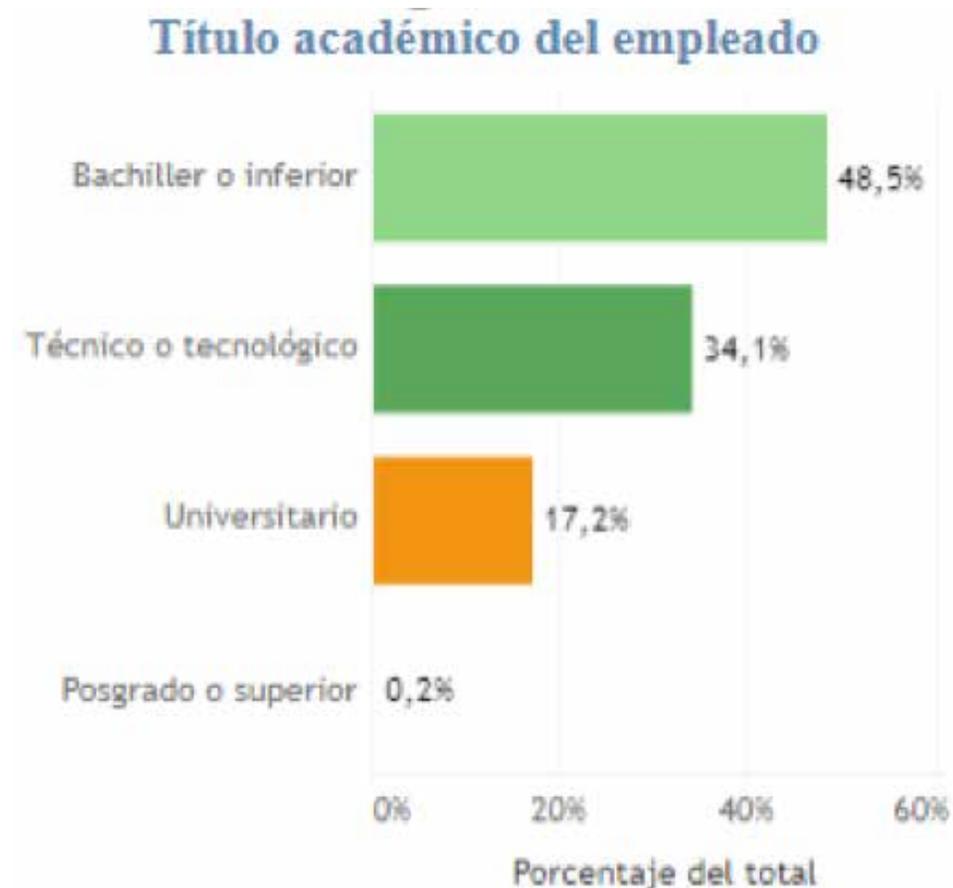


Figura No 5.

Distribución de los empleados del sector turístico por máximo título académico alcanzado. Periodo: diciembre. Año: 2017



Figura No 6.

Distribución de los empleados del sector turístico por edad. Periodo: diciembre. Año: 2017.

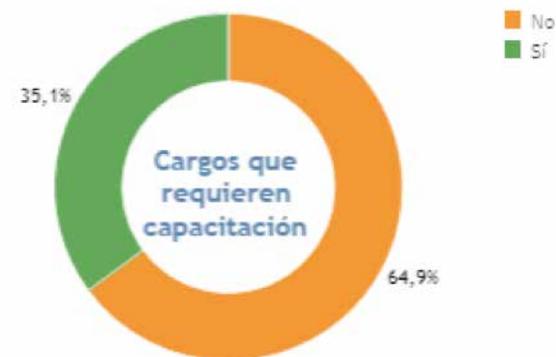


Figura No 7.

Distribución de los cargos del sector turístico según necesidad de capacitación. Periodo: diciembre. Año: 2017.



Tipo de contratación

En cuanto al tipo de vinculación laboral, es posible indicar que el 82% de los empleados de las empresas prestadoras de servicios turísticos en el Valle del Cauca se encuentra vinculado de forma permanente, lo cual refleja que es un sector con una alta estabilidad laboral; el 7% se encuentra vinculado a través de alguna agencia de empleo; el 3,1% se encuentra vinculado por prestación de servicios; el 7,7% tiene una contratación directa y solo el 0,3% se encuentra realizando una pasantía dentro del sector. Lo anterior indica que los prestadores de servicios turísticos consideran relevante la estabilidad laboral de su personal, lo cual trae consigo el aprendizaje en la práctica y la posible mejora continua debido a la acumulación de experiencia cotidiana.

Jornada Laboral

Por otro lado, cabe destacar que el 94,9% de los trabajadores dentro del sector laboran una jornada completa y solo el 4,5% lo hacen forma parcial. Es por esto que puede decirse que durante el mes de diciembre el sector turístico no exhibió la predominancia de la flexibilidad laboral y por el contrario contribuye al mejoramiento de la calidad del empleo al ocupar al personal en jornadas completas.

Cargo

En el Valle del Cauca, el 79,7% de los trabajadores del sector turístico ocupan un cargo operativo, el 13,2% uno administrativo y solo el 7% un cargo gerencial. Por lo anterior, puede decirse que el sector turístico del Valle del Cauca resulta ser intensivo en el uso de mano de obra para la prestación de los servicios correspondientes a cada de actividad económicas que lo conforman.

Salario

En cuanto al nivel de los salarios obtenidos por los trabajadores dentro del sector, puede afirmarse que el 52,9% presentan un salario igual o inferior a un SMMLV; el 35,2% tienen una remuneración salarial entre 1 y 3 SMMLV; y solo el 2,8% alcanzan una remuneración superior a 3 SMMLV.¹

¹ El 9,1% de los empleados no registró información sobre su remuneración salarial durante esta medición.



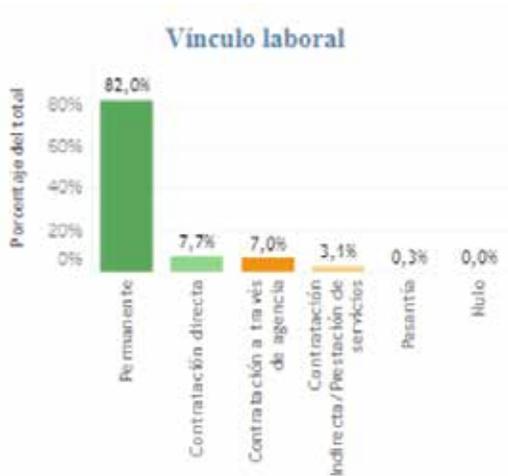


Figura No 8.

Distribución de empleados del sector turístico por tipo de vinculación laboral. Periodo: diciembre. Año: 2017.

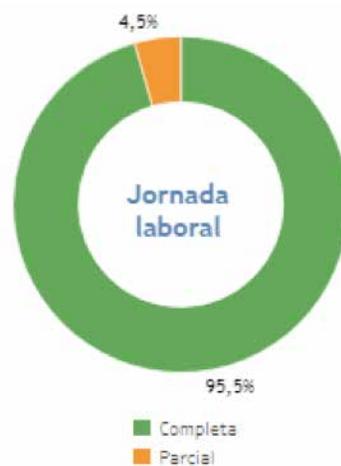


Figura No 9.

Distribución de empleados del sector turístico por tipo de jornada laboral. Periodo: diciembre. Año: 2017.



Figura No 10.

Distribución de empleados del sector turístico por tipo de tipo de cargo. Periodo: diciembre. Año: 2017.

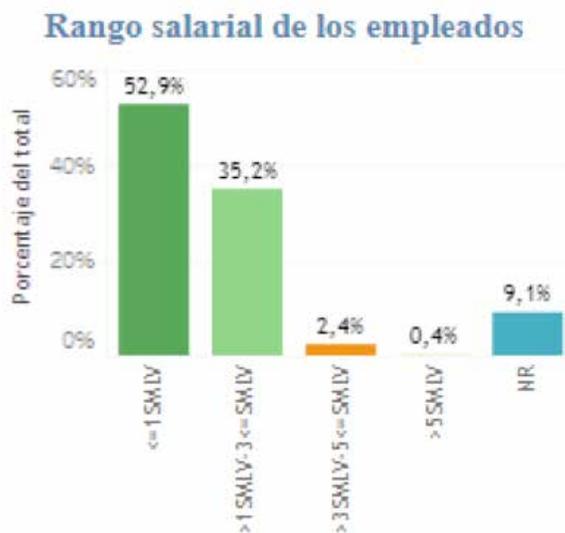


Figura No 11.

Distribución de empleados del sector turístico por rango salarial de los empleados. Periodo: diciembre. Año: 2017.



Figura No 12.

Vacantes generadas por tipo y motivo. Periodo: diciembre. Año: 2017.



● Vacantes

De las empresas prestadoras de servicios turísticos del Valle del Cauca, el 86,2% no generaron vacantes durante el mes de diciembre, tal que solo el 13,8% restante generó por lo menos una vacante durante dicho mes. El motivo principal de estos nuevos puestos de trabajo resultó ser el crecimiento de las ventas de los establecimientos turísticos (54,8%), seguido por el de apertura de nuevas sucursales o ampliación de las actuales (22,6%) y la búsqueda de reemplazos (22,6%).

Específicamente, las vacantes generadas dentro del sector fueron predominantemente dirigidas para la ocupación de cargos operativos (91,4%), seguidos por los administrativos (8%) y gerenciales (0,7%).







DESTINO: CALI

Distribución del empleo en el sector turístico regional

Se estima que el sector turístico regional empleó un volumen de 8.560 personas en la ciudad de Cali. De estos, de los cuales el 56,8% se encontró trabajando en agencias de viajes y operadoras; el 31,7% en establecimientos de alojamiento; el 5,7% en empresas de transporte y el 5,7% en empresas de provisión de alimentos. Ello permite observar las categorías que tienden a ser más intensivas en fuerza laboral y capital humano en comparación a la necesidad de capital físico, que resulta ser un elemento predominante en caso de las empresas de transporte.

Empleos por tipo de establecimiento

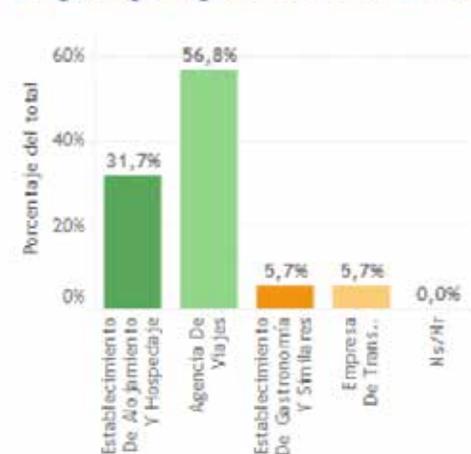


Figura No. 13

Distribución del empleo por tipo de prestador de servicios turísticos. Periodo: diciembre. Año: 2017.



PERFIL DEL TRABAJADOR



Género

En el mes de diciembre, el 57,6% de los empleados con los que cuentan los prestadores de servicios turísticos de la región resultaron ser de sexo femenino, mientras el 42,4% reportaron ser de sexo masculino.

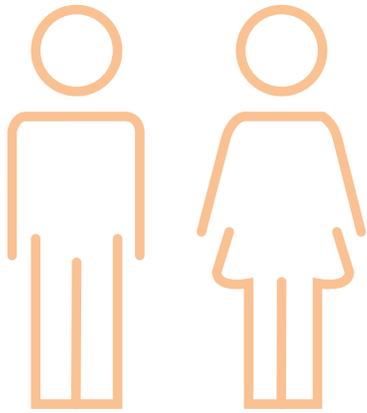
Edad

El 40,5% de las personas empleadas en los prestadores de servicios turísticos de la ciudad de Cali tienen una edad entre los 21 y los 30 años; el 31,6% de aquel personal se encuentra entre los 31 y 40 años; 24,2% presentan una edad igual o superior a los 41 años de edad y solo el 3,8% tuvieron una edad inferior a los 21 años. Estos resultados sugieren que las exigencias que requieren determinadas actividades para el ofrecimiento y prestación de determinados servicios hacen perentorio contar con personal mayoritariamente entre los 21 y los 30 años.

Nivel educativo y necesidad de capacitación

En cuanto al nivel formativo del personal empleado en las empresas prestadoras de servicios turísticos de la ciudad de Cali, puede afirmarse que el 50,2% tienen una formación igual inferior al título de bachiller; el 32,1% de los empleados cuentan con un nivel de formación técnica o tecnológica; el 17,5% tienen una formación universitaria y solo el 0,2% de los trabajadores del sector a nivel regional tienen un título de posgrado o superior. En cuanto a la formación en una segunda lengua, se encontró que el 17,8% de los trabajadores dentro del sector hablan el idioma inglés, mientras el 79,5% no dominan el idioma.





Rango de edad del empleado



Figura No 15.

Distribución de los empleados del sector turístico por edad.
Periodo: diciembre. Año: 2017.

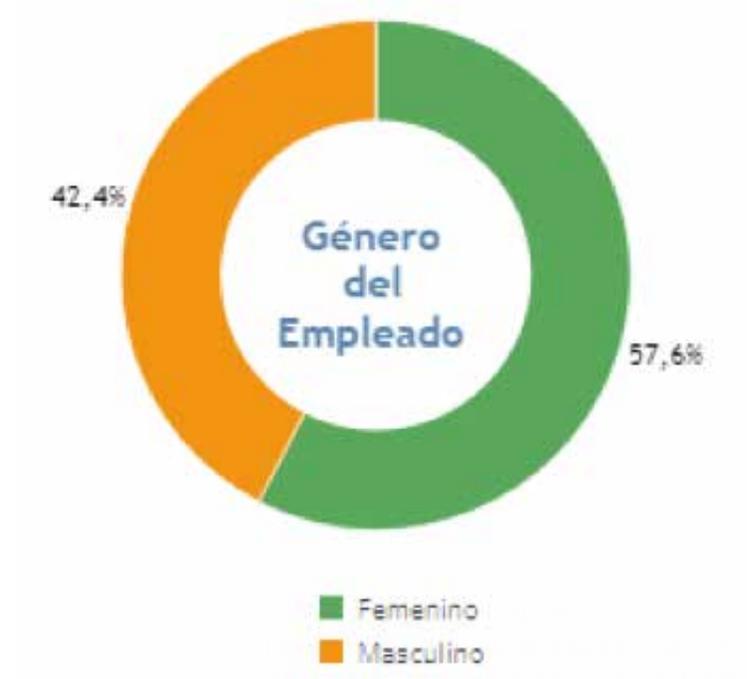
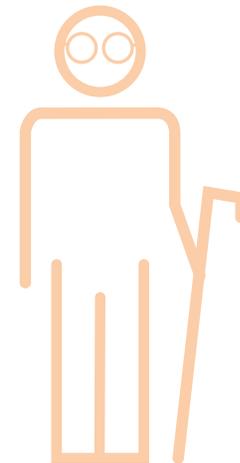


Figura No 14.

Distribución de los empleados del sector turístico por sexo.
Periodo: diciembre. Año: 2017



Por otro lado, en el mes de diciembre, solo el 35,8% de los cargos del personal que labora en los establecimientos turísticos de la ciudad de Cali presentaron necesidades de capacitación para mejorar la calidad del servicio y el desempeño de los establecimientos dentro del sector.

Título académico del empleado

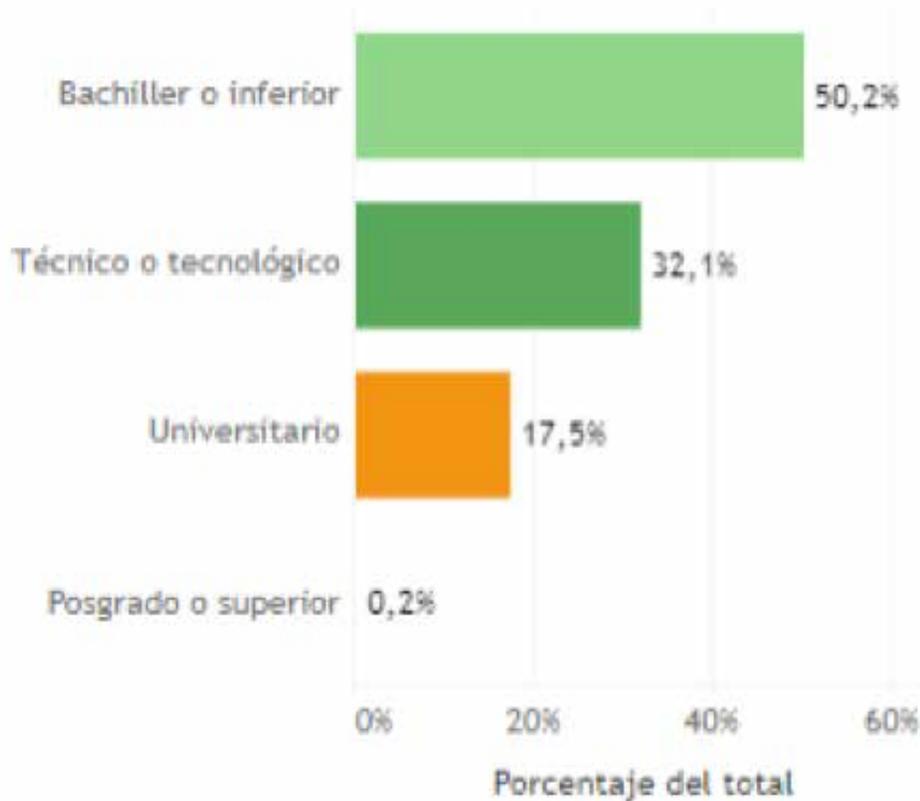


Figura No 16.

Distribución de los empleados del sector turístico por máximo título académico alcanzado. Periodo: diciembre. Año: 2017.



Figura No 17.

Distribución de los empleados del sector turístico por edad. Periodo: diciembre. Año: 2017.

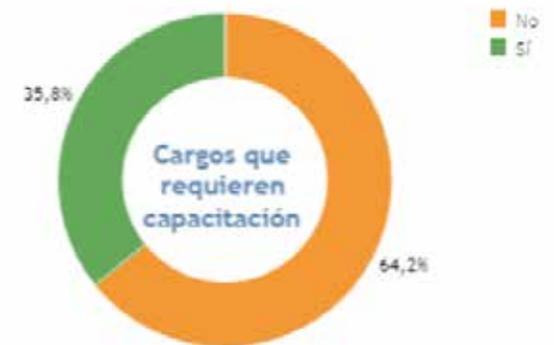


Figura No 18.

Distribución de los cargos del sector turístico según necesidad de capacitación. Periodo: diciembre. Año: 2017.



Tipo de contratación

En cuanto al tipo de vinculación laboral, es posible indicar que el 83,1% de los empleados de las empresas prestadoras de servicios turísticos de la ciudad de Cali se encuentra vinculado de forma permanente, lo cual refleja que es un sector con una alta estabilidad laboral; el 7,5% se encuentra vinculado a través de alguna agencia de empleo; el 3,6% se encuentra vinculado por prestación de servicios; el 7,5% tiene una contratación directa y solo el 0,3% se encuentra realizando una pasantía dentro del sector. Lo anterior indica que los prestadores de servicios turísticos consideran relevante la estabilidad laboral de su personal, como a nivel departamental, lo cual trae consigo el aprendizaje en la práctica y la posible mejora continua debido a la acumulación de experiencia cotidiana.

Jornada Laboral

Por otro lado, cabe destacar que el 94,9% de los trabajadores dentro del sector laboran una jornada completa y solo el 5,1% lo hacen forma parcial. Es por esto que puede decirse que durante el mes de diciembre el sector turístico no exhibió la predominancia de la flexibilidad laboral y por el contrario contribuye al mejoramiento de la calidad del empleo al ocupar al personal en jornadas completas.

Cargo

En la ciudad de Cali, el 79,8% de los trabajadores del sector turístico ocupan un cargo operativo, el 13% uno administrativo y solo el 7,1% un cargo gerencial. Por lo anterior, puede decirse que el sector turístico de la ciudad de Cali, resulta ser intensivo en el uso de mano de obra para la prestación de los servicios correspondientes a cada de actividad económicas que lo conforman.

Salario

En cuanto al nivel de los salarios obtenidos por los trabajadores dentro del sector, puede afirmarse que el 52,2% presentan un salario igual o inferior a un SMMLV; el 35,7% tienen una remuneración salarial entre 1 y 3 SMMLV; y solo el 2,7% alcanzan una remuneración superior a 3 SMMLV.²

¹

² El 9,1% de los empleados no registró información sobre su remuneración salarial durante esta medición.



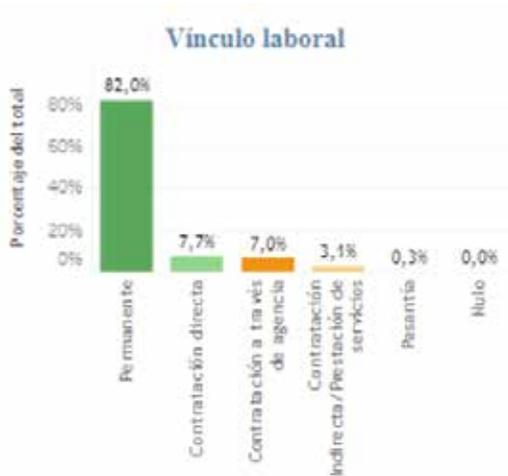


Figura No 19.

Distribución de empleados del sector turístico por tipo de vinculación laboral. Periodo: diciembre. Año: 2017.

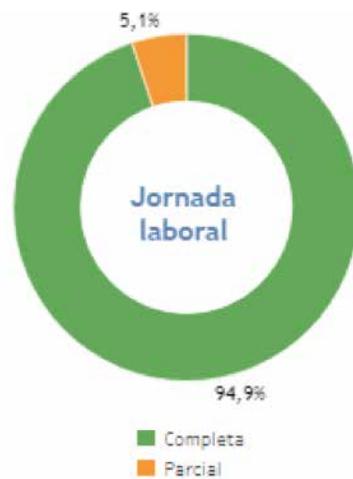


Figura No 20.

Distribución de empleados del sector turístico por tipo de jornada laboral. Periodo: diciembre. Año: 2017.



Figura No 21.

Distribución de empleados del sector turístico por tipo de tipo de cargo. Periodo: diciembre. Año: 2017.



Figura No 22.

Distribución de empleados del sector turístico por rango salarial de los empleados. Periodo: diciembre. Año: 2017.



Figura No 23.

Vacantes generadas por tipo y motivo. Periodo: diciembre. Año: 2017.



● Vacantes

De las empresas prestadoras de servicios turísticos de la ciudad de Cali, el 84% no generaron vacantes durante el mes de diciembre, tal que solo el 16% restante generó por lo menos una vacante durante dicho mes. El motivo principal de estos nuevos puestos de trabajo resultó ser el crecimiento de las ventas de los establecimientos turísticos (57%), seguido de la búsqueda de reemplazos (23,7%) y por la apertura de nuevas sucursales o ampliación de las actuales (19,5%).

Específicamente, las vacantes generadas dentro del sector fueron predominantemente dirigidas para la ocupación de cargos operativos (90,2%), seguidos por los administrativos (8,9%) y gerenciales (0,9%).







Las fotografías utilizadas para
la realización de este informe
fueron recopiladas de:

[@bitacora.de.viajes](https://www.instagram.com/bitacora.de.viajes)





Casablanca

LA BOCA

CIENTOS AÑOS

ENTRADA \$ 2000