

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

Abril 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

Alejandro Vásquez Zawadsk
Secretario 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

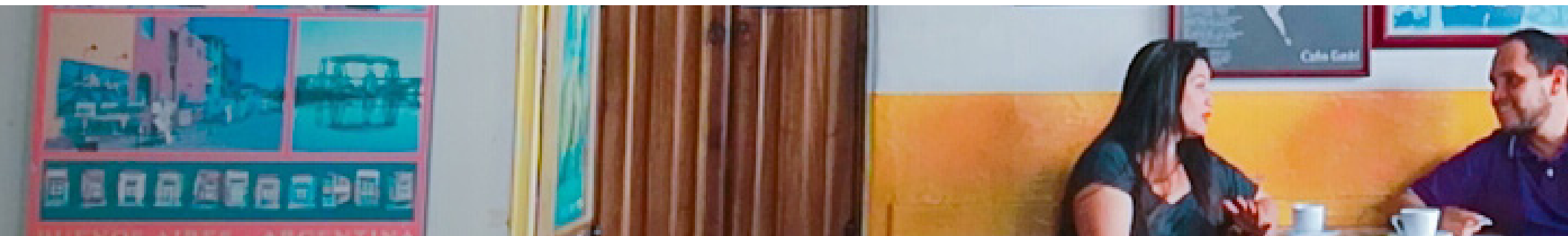
Representación por la academia

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 Rozo, Mg
Universidad Autónoma de Occidente
Analista Caracterización Turística





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

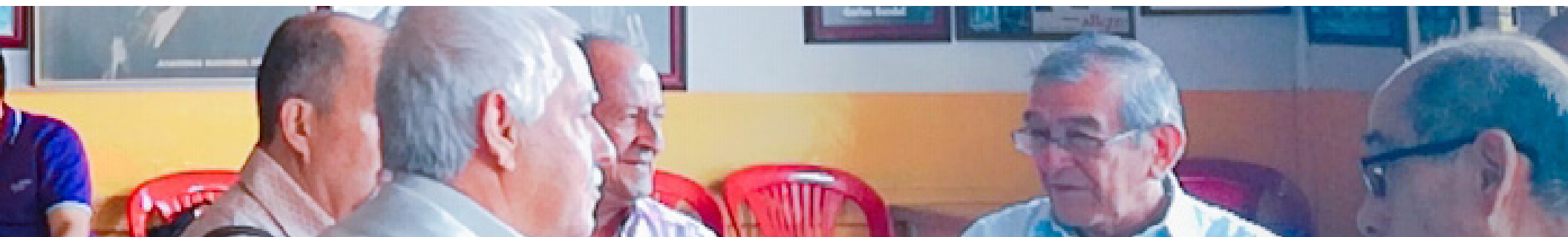
Kevin Enriquez

Harold Valverde

Juliana Garcia

David Moreno

Daniela Hernandez





Apoyo INSTITUCIONAL







OBJETIVOS



Medición del impacto de las empresas prestadoras de servicios turísticos en el Valle del Cauca en 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 lo cuales son establecimientos de alojamiento, agencias de viajes, establecimiento de provisión de alimentos y transportadoras terrestres.

● Tipo de muestra

La muestra está constituida por 600 prestadores de servicios turísticos (ciudad de Cali: 400; Valle sin incluir Cali: 200). 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.

Antes de analizar el desempeño del sector turístico en el Valle del Cauca en relación a la capacidad de generación y calidad del empleo, y sus necesidades de capacitación, resulta relevante mostrar el impacto de la economía nacional en el desempeño de los indicadores de mercado laboral, los cuales inciden directamente sobre las condiciones de vida de la población en general.

CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL A NIVEL NACIONAL



En cuanto a la tasa de desempleo nacional puede decirse que, entre enero y marzo del año 2017, se evidencia una reducción de 2 puntos porcentuales año corrido en este indicador, dado que este pasa de tener un valor del 11,7% en el primer mes a una tasa del 9,7% en el tercero. de este modo, en este último mes, se alcanza un mejor desempeño en el mercado laboral que se traduce en una menor tasa de desempleo, siendo esta 40 puntos básicos inferior al desempeño alcanzado en marzo del 2016. Lo anterior puede ser explicado por mejores condiciones en la demanda de empleo en comparación a una menor presión relativa de la oferta de trabajo sobre el mercado laboral.

A nivel agregado, entre enero y marzo del presente año puede decirse que el 27,8% de los empleos del país se concentraron en el sector Comercio, hoteles y restaurantes, un 0,4 puntos porcentuales inferior al porcentaje alcanzado durante el mismo periodo del año anterior. Por su parte, este sector concentró durante el primer trimestre del año, el 32% de la fuerza laboral del área metropolitana de Cali, 2 puntos porcentuales menos que el año anterior.





SECTOR TURÍSTICO DEL VALLE DEL CAUCA

Dado que no existe información detallada sobre el comportamiento empleo involucrado dentro del sector turístico a nivel regional, a continuación, se exponen los resultados obtenidos del levantamiento de información estadística de empleo de los prestadores de servicios turísticos del Valle del Cauca durante el mes de marzo para caracterizar el impacto de este sector sobre la dinámica del mercado laboral del departamento.

¿Dónde se concentra el empleo por categoría de prestadores de servicios turísticos?

- El 90,2% de los empleados que trabajan en agencias de viaje lo hacen en la ciudad de Cali, mientras el 9,8% restante lo hace en el resto del Valle.
- El 79,6% de aquellos que se encuentran empleados en establecimientos de alojamiento y hospedaje lo hacen en la ciudad de Cali. Mientras el 20,4% restante lo hace en el resto de la región.
- El 95,4% de aquellos que trabajan en empresas de provisión de alimentos lo hacen en Cali, mientras el 4,6% restante lo hacen en el resto del Valle.
- La gran mayoría de los empleados de las empresas de transporte encuestadas se ubica lo hacen en la ciudad de Cali (96,7%).

GENERO



En el mes de marzo, el 52,1% de los empleados con los que cuentan los prestadores de servicios turísticos de la región resultaron ser de género femenino y el 42,5% reportaron ser de género masculino, mientras el 5,4% restante no registró esta característica. A nivel desagregado, puede afirmarse que los prestadores de servicios turísticos que emplean un mayor porcentaje de personas de género femenino en el Valle del Cauca fueron las agencias de viaje, tal que el 62,5% del personal con el que cuentan resultó ser de dicho género, los cuales son seguidos de los establecimientos de alojamiento y hospedaje cuyo personal femenino representa el 54,9% del total de empleados con los que contaron en el mes en cuestión. Por su parte, las empresas de transporte terrestre son las que ocupan mayor porcentaje de personas de género masculino ya que el 77,8% de su personal resultaron ser hombres; estas fueron seguidas por las empresas de provisión de alimentos en las que el 41,5% de los empleados resultaron ser de género masculino (ver Figura No 1).

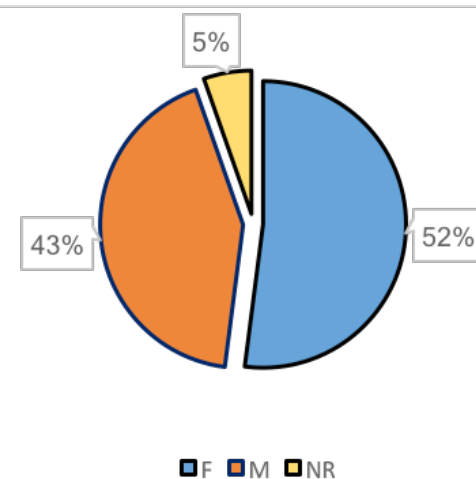
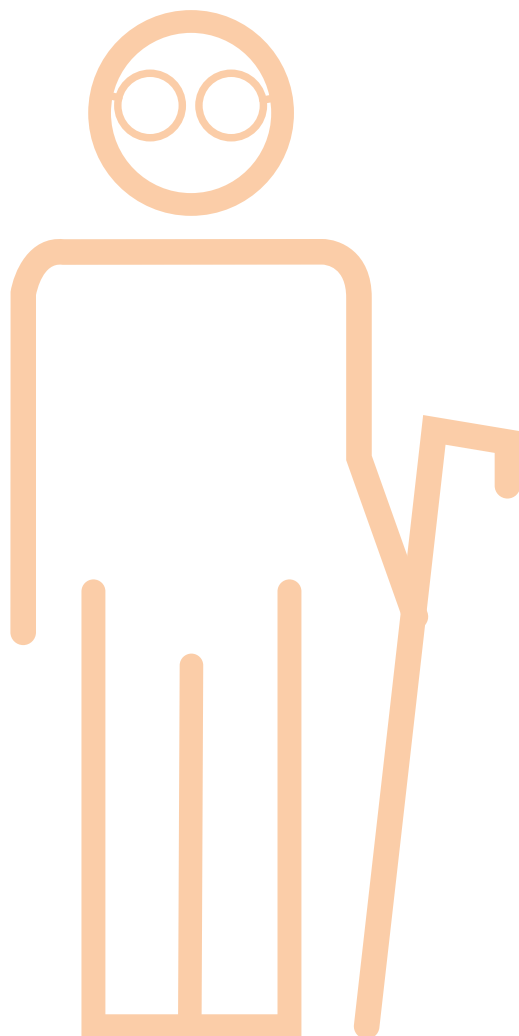


Figura No1. Distribución por género de los empleados del sector turismo del Valle del Cauca.





EDAD

El 47,4% de las personas empleadas en los prestadores de servicios turísticos del Valle del Cauca tienen una edad entre los 26 y los 40 años, rango de edad que es seguido por el que se encuentra entre los 41 y 64 años, pues el 28,2% de aquel personal se encuentran dentro de este último rango de edad. En coherencia con lo anterior, puede afirmarse que a nivel desagregado el mayor porcentaje de empleados se encuentra entre los 26 y 40 años tanto en agencias de viajes (51,92%), establecimientos de alojamiento y hospedaje (45,63%), empresas de provisión de alimentos (45,94%) como en empresas de transporte (46,13%), (ver Figura No2).

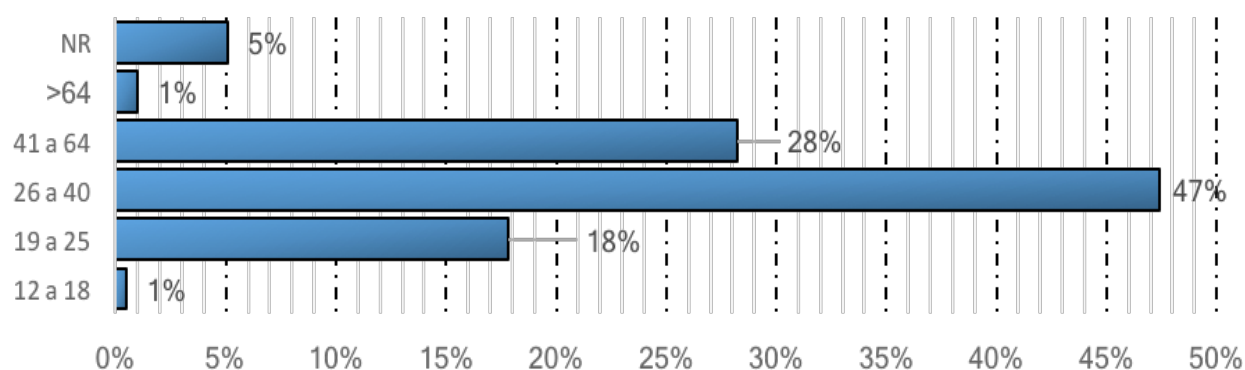


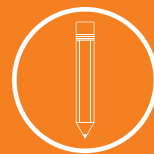
Figura No 2. Distribución de personal del sector turismo por rango de edades en el Valle del Cauca durante el mes de marzo de 2017.







NIVEL EDUCATIVO



En cuanto al nivel formativo del personal empleado en las empresas prestadoras de servicios turísticos del Valle del Cauca puede afirmarse que predomina el número de bachilleres, ya que estos representan el 46,4% de los mismos, los cuales son seguidos por los técnicos y tecnólogos que representan el 31,9% del total de empleados. A nivel desagregado, puede indicarse que el 51,3% de los empleados en los establecimientos de alojamiento y hospedaje cuentan con el título de bachiller como el mayor nivel de educación alcanzado, el 29,2% resultan ser técnicos o tecnólogos y el 15,1% cuentan con un nivel de formación universitaria. Para el caso de los establecimientos de provisión de alimentos, el 72% de su nómina cuentan con el título de bachiller, 22,3% son técnicos o tecnólogos y solo el 4,1% cuenta con algún título universitario alcanzado. Por su parte, el 56,7% de los empleados vinculados a las empresas de transporte resultan ser bachilleres, el 25,2% tienen el título de técnicos o tecnólogos, y el 17,8% de ellos cuentan con formación universitaria. En las agencias de viaje, contrario a las anteriores, predomina el número de técnicos y tecnólogos vinculados dentro de su nómina, pues representan el 44,5% de ella, los cuales son seguidos por el personal con algún tipo de formación universitaria, que representan el 31,1% del personal con el que cuentan estas empresas del Valle del Cauca, siendo los bachilleres una menor porción en comparación al de otro tipo de establecimientos del sector turístico de la región ya que estos representan el 19,9% de la nómina de las agencias de viaje del departamento.



Una vez enunciada la distribución del personal con el que cuentan los tipos de prestadores de servicios turísticos de la región, es posible indicar que el 76,1% de aquellos no hablan inglés, mientras el 20,9% cuenta con la posibilidad de desempeñarse adecuadamente en el uso de una segunda lengua como la indicada. Por ello, puede que resulte necesario un mejoramiento de la formación del personal de estos establecimientos en orden de potenciar la capacidad del destino Valle del Cauca a la hora de acoger visitantes extranjeros, pues la ausencia de aquella habilidad puede obstaculizar la ampliación del mercado de visitantes y la calidad del servicio durante su estadía. Lo anterior resulta perentorio en empresas de transporte y de provisión de alimentos pues el 95,9% y el 91,6% de sus empleados, respectivamente, no cuentan con dicha habilidad (Figura No 3).

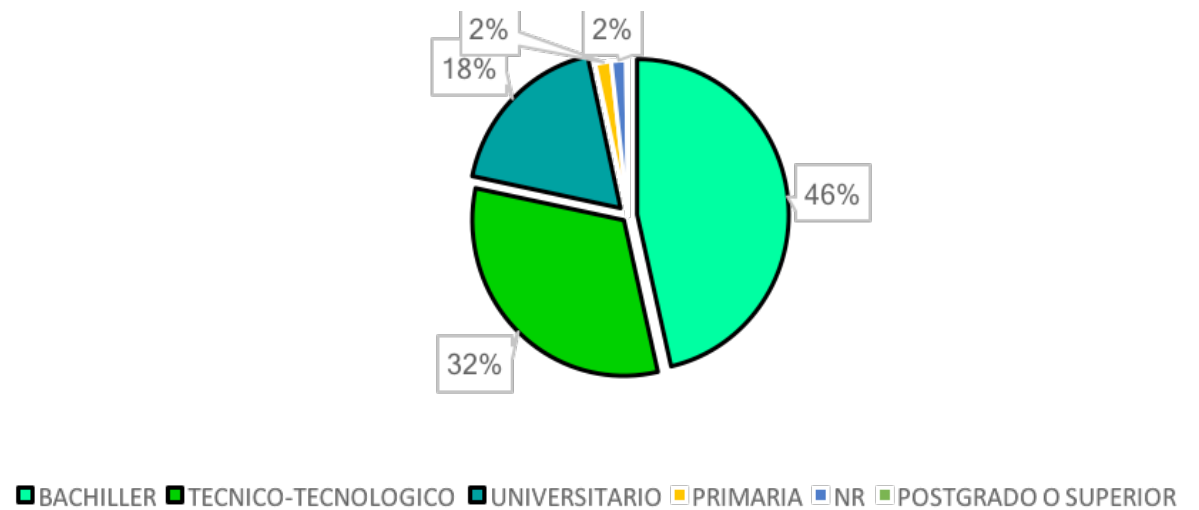


Figura No3. Distribución de empleados del sector turismo por nivel educativo en el Valle del Cauca durante el mes de marzo de 2017.



CONDICIONES DE EMPLEO



Con el fin de analizar la calidad del empleo perteneciente al sector turismo de la región pueden tenerse en cuenta varios aspectos. En cuanto al tipo de vinculación laboral, es posible indicar que el 81,7% 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, pues solo el 15% se encuentra vinculado de forma temporal. Lo anterior se refleja en el hecho de que el total de los empleados pertenecientes a las empresas transportadoras del Valle del Cauca se encuentran vinculados de forma indefinida, y el la situación de que gran parte de los empleados tengan un vínculo a término indefinido en del resto de las empresas prestadoras de servicios turísticos como las agencias de viaje (85,2%), empresas de provisión de alimentos (84,6%) y establecimientos de alojamiento (73,6%), siendo este último el tipo de establecimiento que tiene la mayor proporción de personal contratado a término fijo (ver Figura No 4).

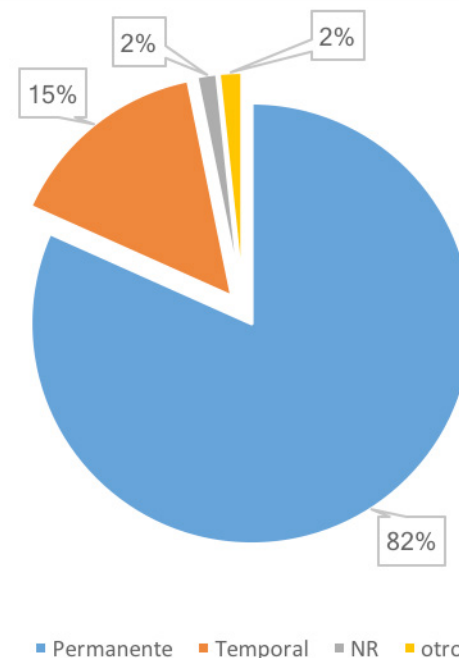


Figura No 4. Distribución de trabajadores del sector turístico en el Valle del Cauca por tipo de vinculación laboral durante el mes de marzo de 2017.





Por otro lado, en cuanto la duración de la jornada laboral de estos trabajadores, es posible indicar que el 94,4% de ellos labora tiempo completo, mientras el 4,4% desempeña sus labores medio tiempo, eso puede reflejar un bajo volumen de subempleo en términos de horas. Sin embargo, cabe aclarar que las empresas de provisión de alimentos cuentan con un alto porcentaje de empleados que laboran tiempo parcial (17,9%), (ver Figura No 5).

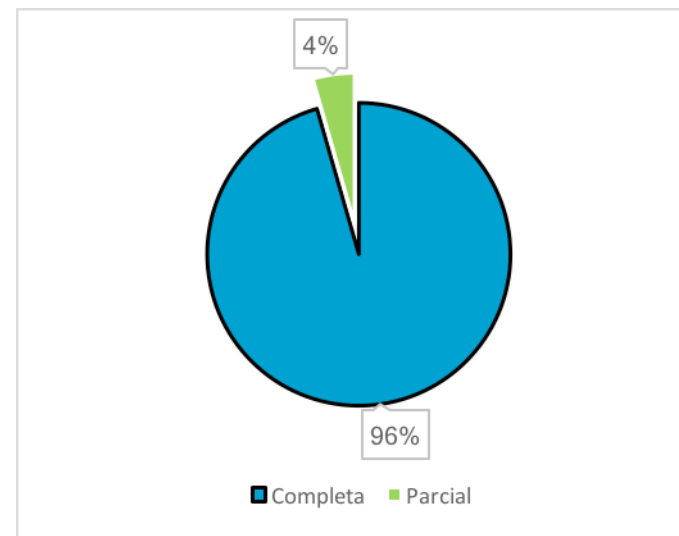


Figura No 5. Distribución de trabajadores del sector turístico en el Valle del Cauca por tipo de jornada laboral durante el mes de marzo de 2017.

En cuanto al nivel de salario, puede afirmarse que el 86,5% del personal vinculado a los prestadores de servicios turísticos en el Valle del Cauca reciben una remuneración igual o inferior a 3 salarios mínimos legales vigentes al año 2017 (SMMLV), mientras solo el 2,4% reciben unos ingresos derivado de la ocupación entre 3 y 5 SMMLV. De lo anterior puede afirmarse que la estructura de la remuneración salarial presenta una concentración en salarios inferiores a 2 millones de pesos mensuales, lo cual puede ser una

señal de presencia de subempleo en términos de salario cuando se considera que 30% del personal empleado en el sector gana menos de un salario mínimo (ver Figura No 6).

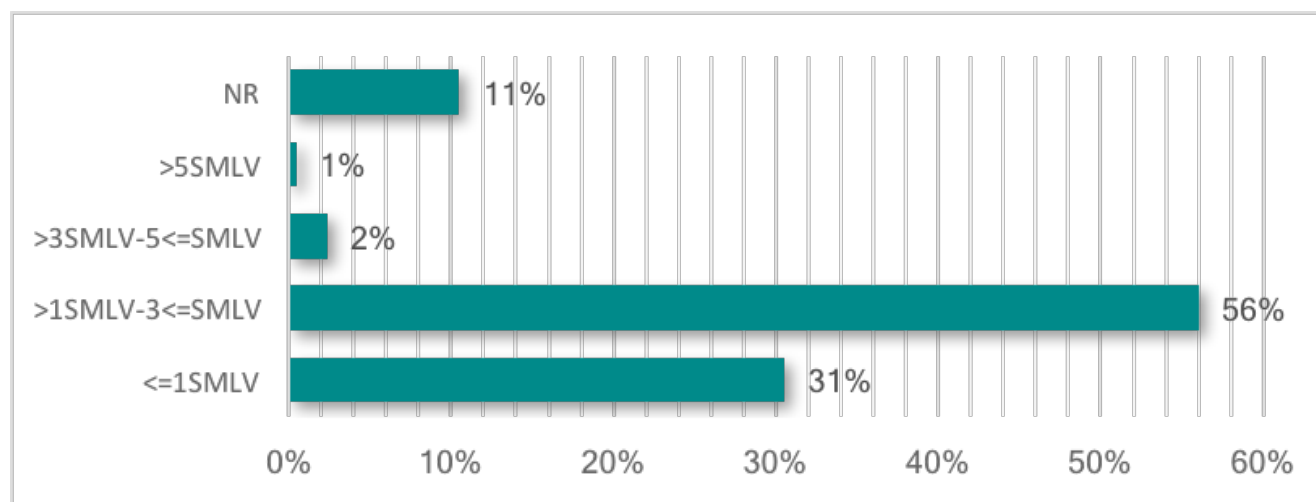


Figura No 6. Distribución de trabajadores del sector turismo del Valle del Cauca por rango salarial en el mes de marzo del 2017.

Una vez se considera a nivel desagregado, puede afirmarse que las empresas de transporte tienen el mayor porcentaje de empleados con una remuneración salarial entre 1 y 3 SMLV siendo del 68,4%, tal que 60,8% ocupa un cargo operativo, el 6,6% tiene un cargo administrativo y el 1% un cargo gerencial; Las agencias de viaje que presentan una tasa del 58,7%, de esta el 40,7% tienen cargos operativos, 10,6% tienen cargos administrativos y el 7,3% un cargo gerencial; en cuanto a las empresas de provisión de alimentos, 57,3% de sus empleados se ubican en aquel rango salarial, tal que el 49,8% ocupan un cargo operativo, el 4,7% registran un cargo administrativo y el 2,8% un cargo gerencial; Por último, el 50,6% de los empleados de los establecimientos de alojamiento y hospedaje reciben una remuneración salarial dentro de dicho intervalo, de los cuales 39,7% ocupan un cargo operativo, 9,1% tienen un cargo administrativo y el 1,8% un cargo gerencial. Mientras en términos de subempleo salarial puede indicarse que los restaurantes de la región presentan el mayor porcentaje de empleados con salarios inferiores al



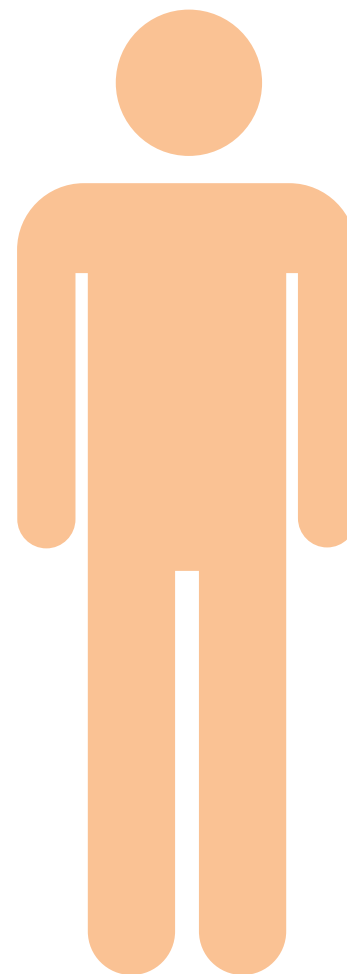
salario mínimo, siendo del 39,4% de sus trabajadores, 38,7% tienen un cargo operativo y el restante 0,7% un cargo administrativo; aquel tipo de prestadores de servicios turísticos es seguido por los establecimientos de alojamiento y hospedaje con una tasa del 37,8%, de los cuales 35,1% tienen un cargo operativo, 2,1% tienen un cargo administrativo, y el restante 0,5% cuentan con un cargo gerencial; por su parte, las agencias de viaje presentan la menor porción de subempleo salarial con una tasa del 20,5%, de la cual 17,1% ocupan un cargo operativo, 1,5% un cargo administrativo y el restante 1,9% un cargo gerencial; por último, vale la pena afirmar que las empresas de transporte son aquellas que presentaron la menor proporción de empleados en condición de subempleo salarial siendo este del 15,8%, del cual 14,8% ocupan un cargo operativo, el 0,2% un cargo gerencial y el 0,8% un cargo administrativo.



VACANTES



De las empresas prestadoras de servicios turísticos del Valle del Cauca, el 81,8% no tuvieron expectativa alguna de generar vacantes para el mes de abril, el 8,9% planearon abrir una vacante en dicho mes, el 5,5% un par de vacantes y el 3,8% restante de ellas planearon abrir por lo menos tres vacantes (ver Figura 7). A nivel desagregado, puede afirmarse que el 81,8% de las agencias de viaje no planearon generar vacantes para el mes de abril, un 9,6% esperó abrir alguna plaza de trabajo y el 8,6% restante de estas empresas pensaron en abrir por lo menos dos vacantes. Por otro lado, de los establecimientos de alojamiento y hospedaje, el 83,8% no planearon abrir alguna plaza de trabajo para el mes de abril, el 9,0% tuvo expectativas de abrir una vacante para dicho mes y el restante 7,2% pensaron en habilitar dos o más puestos de trabajo. En cuanto a las empresas de transporte, mientras el 5,7% de ellas solo pensaron en abrir alguna vacante, el 82,9% no planearon aumentar su nómina en el mes de abril, de este modo, el 11,4% restante tuvieron expectativas de aumentar su planta de trabajadores con dos o más de ellos. Por último, es posible indicar que el porcentaje de empresas de provisión de alimentos que no esperaban generar vacantes en el mes de abril resultó ser inferior al de los demás prestadores, pues solo 69,6% no tuvo dichas expectativas, el 6,5% esperó abrir alguna vacante en abril y el 13% tuvo la expectativa de habilitar dos vacantes, de modo que el 10,9% aseguraron tener el incentivo de crear más de 3 plazas de trabajo en el mes en cuestión.



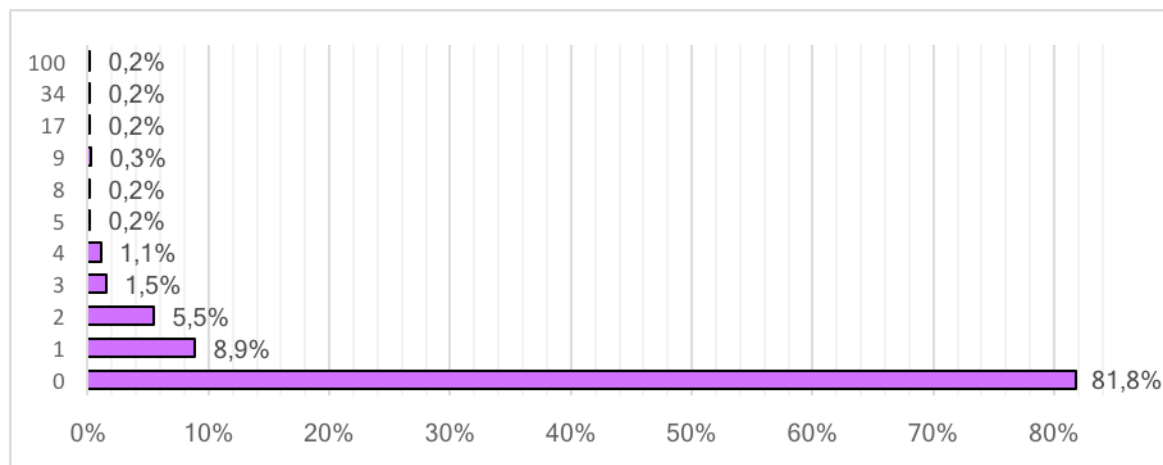
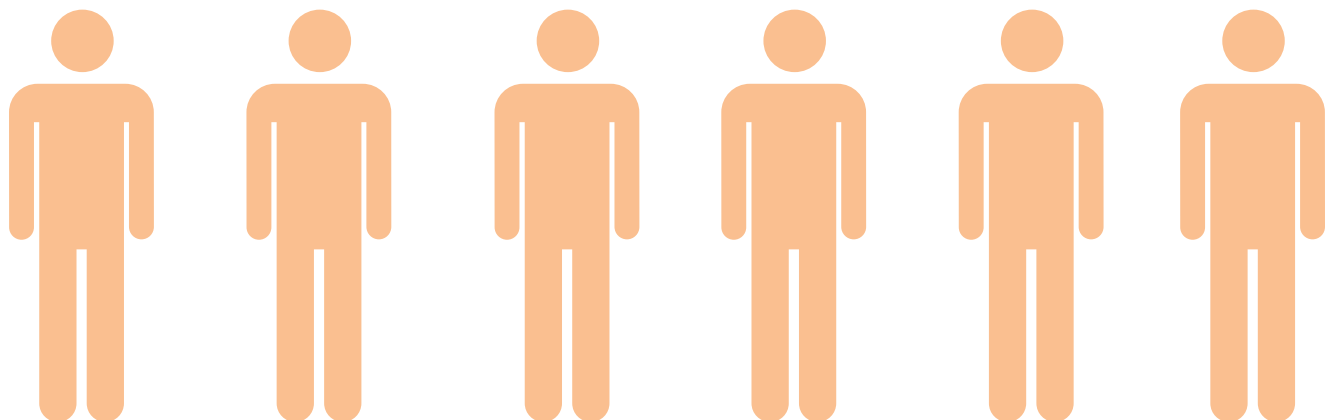


Figura 7. Expectativa de vacantes a generar para el mes de abril del año 2017 en el sector turismo del Valle del Cauca.







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

@bitacora.de.viajes





ENTRADA
\$ 500

