



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA



REMISIÓN DE PROYECTOS

FECHA : Cartagena, 10 de febrero de 2014.
DE : COMITÉ DE GRADUACIÓN
PARA : Doctor(es):
1). DENYSSE MARRUGO TORRENTE
2). YESID DE LA EXPRIELLA MENDOZA

Cordial saludo:

Para su consideración y estudio remito a usted(es) proyecto(s) de Grado titulado(s): "CALIDAD DEL EMPLEO DE HOTELES Y RESTAURANTES EN EL SECTOR TURÍSTICO DE CARTAGENA DE INDIAS".

AUTOR(ES) : ARNULFO TARÓN HERNÁNDEZ
 JOAO DANIELLS ESCOBAR

ASESOR(A) : AMAURY JIMÉNEZ MARTÍNEZ

Sírvase remitir el concepto respectivo marcando con una X los términos de:

APROBADO APLAZADA NO APROBADO

Atentamente,

AMAURY JIMÉNEZ MARTÍNEZ
Director
PROGRAMA DE ECONOMÍA

Reciben Evaluador(es):

FIRMA - FECHA

1. YESID DE LA ESPRIELLA MENDOZA

[Firma manuscrita]

P.D: El plazo máximo para la entrega de este concepto es hasta el día 28 de febrero de 2014.

Anexo: Formato de observaciones.



REMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO

FECHA : Cartagena, 3 de abril de 2014.
 DE : COMITÉ DE GRADUACIÓN
 PARA : Doctor(es):
 DENYSSE MARRUGO TORRENTE
 YESID DE LA ESPRIELLA MENDOZA

Cordial saludo:

Para su consideración y estudio remito a usted(es) Trabajo de Grado titulado: "CALIDAD DEL EMPLEO DE HOTELES Y RESTAURANTES EN EL SECTOR TURÍSTICO DE CARTAGENA DE INDIAS".

AUTOR(ES) : ARNULFO TARON HERNÁNDEZ
 JOAO DANIELLS ESCOBAR

ASESOR(A) : AMAURY JIMÉNEZ MARTÍNEZ

Sírvase remitir el concepto respectivo marcando con una X los términos de:

APROBADO

NO APROBADO

APLAZADA

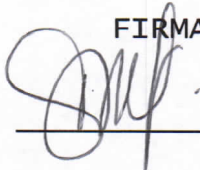
MERITORIA

Atentamente,

AMAURY JIMÉNEZ MARTÍNEZ
 Director
 PROGRAMA DE ECONOMÍA

Recibe Evaluador:

1. DENYSSE MARRUGO TORRENTE

FIRMA - FECHA


P.D: El plazo máximo para la entrega de este concepto es hasta el 10 de abril de 2014.

Correcciones.

Cartagena de indias D.T Y Cultural, Marzo 31 de 2014

Señores,

JURADOS CALIFICADORES

Programa de Economía

Facultad de Ciencia Económicas

Universidad de Cartagena

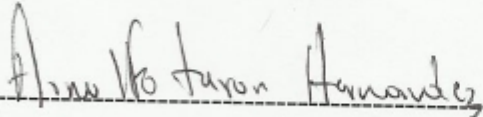
E.S.M

Cordial saludo

Respetados jurados Evaluadores,

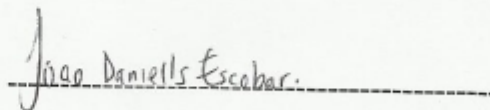
Por medio de la presente les hago entrega del proyecto de grado titulado **CALIDAD DEL EMPLEO DE HOTELES Y RESTAURANTES EN EL SECTOR TURISTICO DE CARTAGENA DE INDIAS**. Elaborado bajo la asesoría del investigador y economista **Amaury Jiménez Martínez**, con el fin de someterlo a su aprobación y /o comentarios.

Atentamente,



ARNULFO TARON HERNANDEZ

C.C. 1.143.325.487 de CARTAGENA



JOAO DANIELLS ESCOBAR

C.C. 1069480365 de SAHAGUN

Cartagena de indias D.T Y Cultural, Marzo 31 de 2014

Señores,

JURADOS CALIFICADORES

Programa de Economía

Facultad de Ciencia Económicas

Universidad de Cartagena


E.S.M

Cordial saludo

Respetados jurados Evaluadores,

Por medio de la presente me permito presentar a ustedes el proyecto de grado titulado **CALIDAD DEL EMPLEO DE HOTELES Y RESTAURANTES EN EL SECTOR TURISTICO DE CARTAGENA DE INDIAS**. Elaborado por los estudiantes Arnulfo Taron Hernández Y Joao Daniells Escobar, a quien asesore en su elaboración con el fin de obtener el título de economistas.

Atentamente



Amaury Jiménez Martínez

RESUMEN

Objetivo: Analizar la calidad del empleo en hoteles y restaurante del sector turístico de Cartagena de Indias en 2012, para conocer si la prosperidad que experimenta este sector se refleja en el bienestar de los trabajadores.

Metodología: Se diseñó un estudio de naturaleza analítico-descriptiva, basado en la información estadística de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE referida al subsector de hoteles y restaurantes de Cartagena durante 2012. Para la medición de la calidad del empleo se construyó un índice sintético que tuvo en cuenta ingreso, modalidad de contratación, afiliación a la seguridad social y horario de trabajo. **Resultados:** La mayoría de trabajadores del sector son mujeres, relativamente jóvenes, jefes de hogar, de estado civil separado y unión libre, del régimen contributivo, no asisten en la actualidad a centros de formación educativa, aunque tienen formación secundaria y universitaria, de estrato bajo, y de vivienda cuentan con servicios públicos. Los años de escolaridad, la afiliación a la seguridad social, los ingresos laborales, la posición ocupacional y el tiempo perteneciendo a la empresa o negocio, fueron las variables determinantes de la mencionada calidad. Además, se contrastaron estos hallazgos con estudios afines, y en general, los resultados y análisis fueron consistentes. **Conclusiones:** La calidad del empleo en hoteles y restaurantes de Cartagena es baja y está en función de diversas características individuales y ocupacionales.

Palabras clave: mercado laboral, calidad del empleo, hoteles y restaurante, turismo.

ABSTRACT

Objective: We analyze the quality of employment in hotels and restaurant tourism Cartagena in 2012, to see if you experience the prosperity that this sector is reflected in the welfare of workers. **Methods:** We designed a study of analytical and descriptive nature, based on the statistical information of the Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE referring to hotels and restaurants sub-sector of Cartagena in 2012. We construct a synthetic index to measure the quality of the work, which took into account: income, type of contract, affiliation to social security and working hours. **Results:** The majority of workers were women, relatively young, household heads, separate marital and cohabitation, not currently attending educational training centers, although with secondary and university education, stratum low, and housing have utilities. Years of education, affiliation to social security, labor income, occupational position and time belonging to the company or business, were the determining variables of that quality. Furthermore, these findings were compared with similar studies, and in general, the results and analysis were consistent. **Conclusions:** The quality of employment in hotels and restaurants in Cartagena is low and depends on various individual and occupational characteristics.

Key words: labour market, quality of employment, hotels & restaurants, tourism.

**CALIDAD DEL EMPLEO EN HOTELES Y RESTAURANTE DEL SECTOR
TURÍSTICO DE CARTAGENA DE INDIAS**

**JOAO ALEJANDRO DANIELLS ESCOBAR
ARNULFO ANTONIO TARON HERNÁNDEZ**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA
CARTAGENA DE INDIAS**

2014

**CALIDAD DEL EMPLEO EN HOTELES Y RESTAURANTE DEL SECTOR
TURÍSTICO DE CARTAGENA DE INDIAS**

**JOAO ALEJANDRO DANIELLS ESCOBAR
ARNULFO ANTONIO TARON HERNÁNDEZ**

Anteproyecto

**ASESOR
AMAURY JIMÉNEZ MARTÍNEZ**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA
CARTAGENA DE INDIAS**

2014

CONTENIDO

	Pág.
0. INTRODUCCIÓN	17
0.1 Planteamiento del problema	17
0.1.1 Descripción del problema.....	17
0.1.2 Formulación del problema.....	21
0.2 Justificación	22
0.3 Objetivos	24
0.3.1 General	24
0.3.2 Específicos.....	24
0.4 Marco referencial	25
0.4.1 Marco teórico: la calidad del empleo.....	25
0.4.2 Estado del arte	28
0.4.3 Marco conceptual.....	31
0.4.4 Marco legal.....	33
0.5 Diseño metodológico	36
0.5.1 Delimitación del estudio	36
0.5.2 Tipo de estudio.....	36
0.5.3 Fuentes de información.....	37
0.5.4 Medición de la calidad del empleo	37
0.5.5 Operacionalización de variables	39
1. CARACTERIZACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LOS TRABAJADORES DEL SUBSECTOR DE HOTELES Y RESTAURANTES EN CARTAGENA	40
1.1 Género	40
1.2 Edad	40
1.3 Rol en el hogar	42
1.4 Estado civil	43
1.5 Afiliación a la seguridad social	44

1.6 Formación educativa.....	45
1.7 Estrato socioeconómico.....	47
1.8 Tamaño de los hogares	47
1.9 Tipo de vivienda	49
1.10 Servicios públicos.....	49
2. PRINCIPALES ASPECTOS DEL MERCADO LABORAL DEL SUBSECTOR DE HOTELES Y RESTAURANTES.....	51
2.1 Posición ocupacional.....	51
2.2 Género	52
2.3 Existencia de contrato y prestaciones sociales.....	52
2.4 Antigüedad en el puesto de trabajo.....	54
2.5 Forma de conseguir el puesto de trabajo actual.....	55
2.6 Remuneraciones.....	56
2.6.1 Remuneración según género.....	56
2.6.2 Remuneraciones según nivel educativo	57
2.7 Duración de la jornada laboral.....	57
2.7.1 Duración de la jornada laboral según género	58
2.7.2 Duración de la jornada laboral según remuneración	59
2.8 Cambio de empleo.....	59
2.9 Satisfacción en el puesto de trabajo	61
3. CALIDAD DEL EMPLEO EN HOTELES Y RESTAURANTES EN CARTAGENA EN FUNCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIO- ECONÓMICAS DE LOS TRABAJADORES Y DEL MERCADO LABORAL DEL SUBSECTOR	62
3.1 Calidad del empleo y características socioeconómicas de los trabajadores en hoteles y restaurantes.....	63
3.2 Calidad del empleo y características del mercado laboral del subsector de hoteles y restaurantes	65

4. FACTORES SOCIOECONÓMICOS QUE INCIDEN EN LA CALIDAD DEL EMPLEO EN HOTELES Y RESTAURANTES DEL SECTOR TURÍSTICO DE CARTAGENA.....	70
5. CONCLUSIONES	77
BIBLIOGRAFÍA	80
ANEXOS.....	84
1. Presupuesto	84
2. Cronograma de actividades	85
3. Tablas de contingencia y cuadros estadísticos de asociación entre la calidad del empleo en hoteles y restaurantes y las características socio-económicas de los trabajadores y del mercado laboral del subsector	86
4. Estimación econométrica	88
5. Datos utilizados	89

ÍNDICE DE GRAFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Ocupación en el sector de hoteles y restaurantes. Tasa de crecimiento anual en variaciones porcentuales y tendencia. 2003-2012.....	19
Gráfica 2. Ocupación en el sector de hoteles y restaurantes. Participación en la ocupación total en Cartagena. 2002-2012.....	20
Gráfica 3. Trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena según género	40
Gráfica 4. Rangos de edad de trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	41
Gráfica 5. Pirámide poblacional de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	42
Gráfica 6. Rol dentro del hogar de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	43
Gráfica 7. Estado civil de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	43
Gráfica 8. Afiliación al régimen de seguridad social en salud de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena ...	44
Gráfica 9. Afiliación al régimen de seguridad social en salud según género de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	45

Gráfica 10. Asistencia en la actualidad a escuela, colegio o universidad por parte de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	45
Gráfica 11. Nivel educativo de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	46
Gráfica 12. Estrato de las viviendas de trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	47
Gráfica 13. Número de personas en el hogar de trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena.....	48
Gráfica 14. Tipo de vivienda de trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	49
Gráfica 15. Disponibilidad de servicios públicos en viviendas de trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	50
Gráfica 16. Posición ocupacional de trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	51
Gráfica 17. Posición ocupacional según género de trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena.....	52
Gráfica 18. Tenencia de contrato de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena.....	53
Gráfica 19. Elementos prestacionales contemplados en el contrato laboral de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	53

Gráfica 20. Tiempo en meses en el puesto de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena.....	54
Gráfica 21. Tiempo en meses en el puesto de trabajo según género de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena ...	54
Gráfica 22. Forma de conseguir el actual empleo de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	56
Gráfica 23. Duración de la jornada laboral en horas semanales de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena ...	58
Gráfica 24. Extensión de la jornada laboral en horas semanales según género de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	58
Gráfica 25. Deseo de cambiar de trabajo de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena.....	60
Gráfica 26. Motivos para cambiar de trabajo según los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	60
Gráfica 27. Decisión de iniciar un trabajo en caso de que surja uno nuevo.....	61
Gráfica 28. Calidad del empleo en el subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	63
Gráfica 29. Género del trabajador y calidad del empleo en el subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena.....	64
Gráfica 30. Edad del trabajador y calidad del empleo en el subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena.....	64

Gráfica 31 Nivel educativo del trabajador y calidad del empleo en el subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	65
Gráfica 32. Tenencia de contrato y calidad del empleo en el subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena.....	66
Gráfica 33. Medio a través del cual consiguió el empleo actual y calidad del empleo en el subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	67
Gráfica 34. Prima de navidad y calidad del empleo en el subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	68
Gráfica 35. Derecho de cesantía y calidad del empleo en el subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena.....	68
Gráfica 36. Vacaciones con sueldo y calidad del empleo en el subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena.....	69

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Edad de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	41
Tabla 2. Años de educación de trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	47
Tabla 3. Estadísticos descriptivos del total de personas en el hogar de trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena ...	48
Tabla 4. Tiempo en meses en el puesto de trabajo según género de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena ...	55
Tabla 5. Estadísticos descriptivos de la remuneración mensual según género de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	56
Tabla 6. Remuneración mensual según nivel educativo de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena	57
Tabla 7. Estadísticos descriptivos de la extensión de la jornada laboral en horas semanales según género de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena.....	59
Tabla 8. Satisfacción con algunas características del empleo de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena ...	61
Tabla 9. Variables explicativas de la calidad del empleo en hoteles y restaurantes del sector turístico de Cartagena.....	71

0. INTRODUCCIÓN

0.1 Planteamiento del problema

0.1.1 Descripción del problema

En la mayoría de países en el mundo, el turismo representa un segmento importante dentro de sus economías. Como actividad económica, incluye una amplia gama de actividades, las cuales en su conjunto hacen que la contribución del turismo al crecimiento sea cada vez mayor¹.

Internacionalmente, el turismo se ha convertido en una industria generadora de empleo e ingresos para muchos destinos. Según la Organización Mundial del Turismo (OMT) este sector contribuye con el 9% al PIB mundial y genera uno de cada 12 empleos existentes a nivel mundial, lo que lo convierte en el sector que crece más rápidamente². A pesar de esto, en Colombia el turismo solo participa con el 2,21% del PIB. No obstante, la industria turística ha venido desarrollándose en aras de satisfacer cada una de las necesidades que origina el motivo de la llegada de turistas, tanto nacionales como extranjeros a la ciudad.

Cartagena de Indias es ampliamente reconocida como la ciudad turística de Colombia, dotada con una infraestructura adecuada que la hace el principal destino turístico colombiano con imagen y posición en el mercado mundial³. La

¹ FIGUEROLA, Manuel. Teoría Económica del Turismo. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1985.

² UNRIC. OMT: El turismo internacional alcanza la cota de los mil millones. [En línea] [Citado el 27

² UNRIC. OMT: El turismo internacional alcanza la cota de los mil millones. [En línea] [Citado el 27 de octubre de 2013] disponible en internet: <http://www.unric.org/es/actualidades-/499-omt-el-turismo-internacional-alcanza-la-cota-de-los-mil-millones>.

³ RUTACOL. Cartagena primer destino turístico de Colombia. [En línea] [Citado el 27 de octubre de 2013] disponible en internet: <http://www.rutacol.com/cartagena-primer-destino-turistico-de-colombia.html>.

importancia del destino radica en su notable participación como fuente generadora de ingresos y estímulo a los demás sectores económicos locales; así como también, al hecho de que tiene una significativa participación en la creación de empleos directos e indirectos en la ciudad⁴.

La ciudad en 2012 ratificó su posición como destino preferido, así lo confirman las cifras de la Corporación de Turismo Cartagena de Indias, a través del Sistema de Información Turística. En este sentido, 206.066 extranjeros entraron a la ciudad este año por vía aérea, lo que es igual al 15,9% del total. Así mismo, los visitantes en crucero se han multiplicado por 7 en los últimos 4 años, pasando de 247.145 en 2008 a 347.694 en 2012. En lo que respecta al turismo de reuniones, Cartagena tuvo un incremento en el número de eventos desarrollados en comparación con la cifra de 2011. El crecimiento fue de un 27,4%, siendo el Hotel Las Américas el primero en la lista de los sitios en los que más se realizan este tipo de actividades⁵.

El turismo es una actividad socioeconómica que tiene un importante potencial para el progreso de la ciudad, lo cual se evidencia en que en la actualidad, Cartagena ha sido considerada el sitio ideal para desarrollar esta actividad y se afirma que es la segunda ciudad del país después de Bogotá con mayor afluencia de turistas extranjeros⁶.

⁴ OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL DE CARTAGENA Y BOLÍVAR. Diagnóstico socioeconómico y del mercado de trabajo Cartagena de Indias. [En línea] [Citado el 27 de octubre de 2013] disponible en internet: http://www.mintrabajo.gov.co/index.php/component/docman/doc_download/382-diagnostico-socioeconomico-y-del-mercado-de-trabajo-cartagena-de-indias.html.

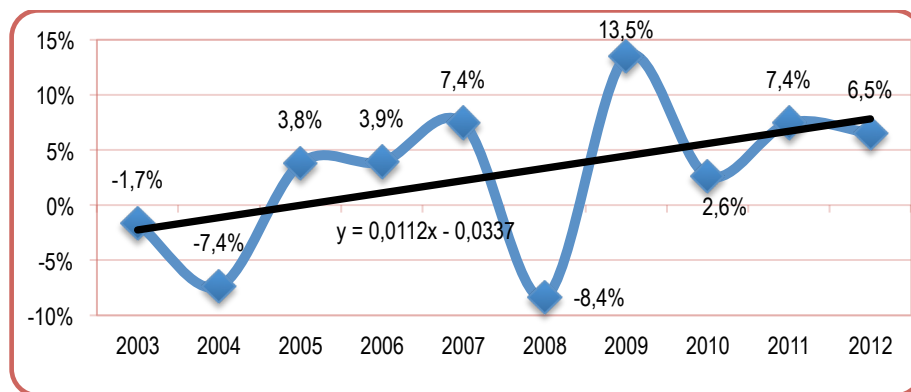
⁵ CORPORACIÓN DE TURISMO CARTAGENA DE INDIAS. Indicadores Turismo Cartagena de Indias 2013. CTC: Cartagena, 2013.

⁶ BARRETO, M. El aura de los objetos reales, el tiempo y el futuro del turismo. Estudios y Perspectivas en Turismo, 1993.

En lo que respecta a la composición del mercado laboral turístico, de acuerdo a ramas de actividad, puede afirmarse que para el 2012 en Colombia, de las personas ocupadas en actividades relacionadas con el turismo, el 35,1% se desempeñaba en restaurantes, y el 36,9% en empresas dedicadas al transporte. Las actividades de esparcimiento representan 20,9% de la ocupación en turismo, mientras que en actividades relacionadas con alojamiento se encontró 5,6% de los ocupados en esta rama⁷.

Para la ciudad de Cartagena se ha encontrado una tendencia claramente creciente en la dinámica de la ocupación generada por el sector de hoteles y restaurantes en los últimos años (2003-2012). De acuerdo a la Gráfica 1, aunque se han presentado reducciones en el número de empleados, como en los años 2004 (-7,4%) y 2008 (-8,4%), el resto de años los resultados han sido, en general, positivos para esta variable, que presentó una tendencia positiva, con un crecimiento medio anual de 2,78%.

Gráfica 1. Ocupación en el sector de hoteles y restaurantes. Tasa de crecimiento anual en variaciones porcentuales y tendencia. 2003-2012

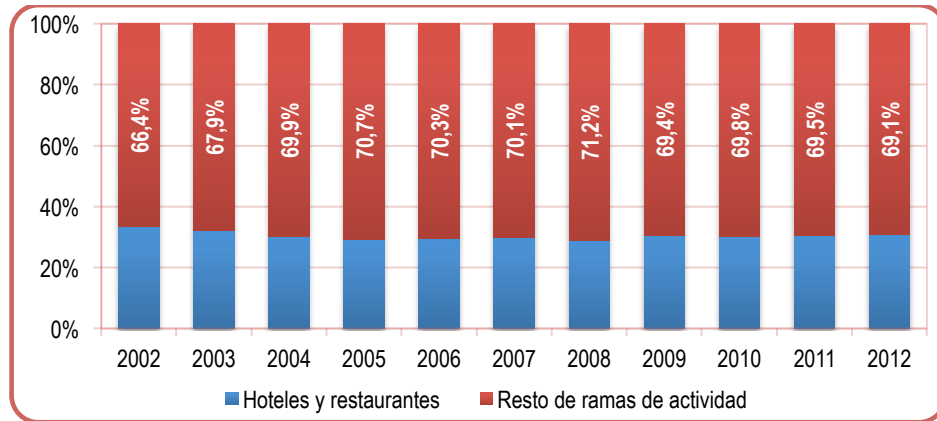


Fuente: DANE y cálculos de los autores

⁷ DANE. Caracterización del empleo en la Industria del Turismo 2012. [En línea] [Citado el 27 de octubre de 2013] disponible en internet: <http://www.citur.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=sWL0QzFOejs%3D&tabid=75>.

Por otro lado, la participación del sector dentro del empleo total de la ciudad se aprecia en la Gráfica 2, de la cual es posible inferir que esta participación se ha mantenido en promedio dentro del orden de 30,5%, que sería cerca de una tercera parte de la ocupación de Cartagena.

Gráfica 2. Ocupación en el sector de hoteles y restaurantes. Participación en la ocupación total en Cartagena. 2002-2012



Fuente: DANE y cálculos de los autores

Con base en lo presentado y descrito hasta este punto, se puede afirmar que el sector turístico, tanto en Colombia, como en Cartagena ha mostrado un notable crecimiento en sus indicadores, lo cual permite hablar de un crecimiento sobresaliente. En este sentido, los anteriores elementos “aunados con la perspectiva del incremento en la capacidad hotelera que se proyecta para los próximos años, son factores que plantean un reto para mantener y mejorar la calidad de los servicios turísticos que presta la ciudad y hacerla un destino más competitivo y sostenible”⁸, son alicientes para generar mayores niveles de empleo y un mercado laboral más dinámico.

Ahora bien, dado que el turismo, especialmente los hoteles y restaurantes representan un foco de empleo, cabría preguntarse ¿con qué nivel de calidad ofrecen estos puestos de trabajo?, ¿qué influencia tienen las características

⁸ CORPORACIÓN DE TURISMO CARTAGENA DE INDIAS, Op. Cit.

socioeconómicas de los ocupados en la calidad del empleo? En general, dentro de la presente investigación se formula la siguiente pregunta-problema.

0.1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la calidad del empleo en hoteles y restaurante del sector turístico de Cartagena de Indias?

0.2 Justificación

Cartagena de indias es la ciudad turística por excelencia de Colombia, la influencia de visitantes extranjeros y nacionales la han hecho ocupar tal distinción. La calidad turística de la ciudad es un potencial que ninguna autoridad discute, más aún, se han redoblado esfuerzos para mejorar la infraestructura de la ciudad, facilitando en esta forma que el ingreso de los turista sea mayor.

Desde el punto de vista de la teoría, es relevante realizar esta investigación por cuanto el turismo como acontecimiento social y los efectos que de este se deriva, se constituye en objeto de análisis y disertación en una ciudad turística como Cartagena. Bajo una mirada empírica, las cifras relativas al turismo sugieren un importante protagonismo del sector en la actividad económica, tanto a nivel local, como nacional e internacional, en la medida en que este sector contiene una amplia gama de actividades económicas, las cuales en su conjunto hacen que la contribución del turismo al crecimiento sea cada vez mayor⁹.

Dada la importancia de esta actividad para el crecimiento económico y el desarrollo de Cartagena, es necesario crear espacios de reflexión y comunicación entre las universidades de la ciudad de Cartagena, las empresas turísticas y el ente gubernamental, para que analicen las diferentes formas de innovar y mejorar el turismo y los efectos que esta actividad genera, con el propósito de posicionar el producto turístico con mucha fuerza y poder competir en el mercado internacional.

Asimismo, desde la práctica, este estudio es importante y oportuno para las Facultades de Administración de empresas y Turismo de las universidades de la ciudad de Cartagena, ya que es en una buena herramienta de gestión para sus estudiantes y docentes, por cuanto va a permitirles conocer las oportunidades,

⁹ FIGUEROLA, Op. Cit.

debilidades y los retos que debe asumir el turismo en Colombia y especialmente en la ciudad de Cartagena.

Desde la parte metodológica es pertinente realizar esta investigación por cuanto se podrá realizar trabajo de campo y explorar documentos de las empresas de turismo, necesarios para elaborar un buen diagnóstico, el cual va ser importante para llegar al objetivo planteado y establecer las estrategias más acertadas que den respuestas a los problemas presentados y de esta manera mejorar y posicionar el producto turístico que se va a ofrecer a nivel internacional.

El presente estudio es de gran importancia para los organismos encargados en el análisis de la calidad del empleo del sector turístico, por esta razón encontramos que es de mayor relevancia, debido a que se ha convertido en una actividad determinante del crecimiento económico local.

La actividad turística está integrada por diversas actividades, las cuales son: hotelería, restaurantes, agencias de turismo, bares, artesanías, joyerías, transporte turístico, casinos y operadores turísticos, estos últimos trabajan en Conjunto con cualquier subsector o independiente. Dentro de estas actividades las más representativas y que generan el mayor valor agregado son las empresas dedicadas a la hotelería y restaurantes. Por esta razón es de vital importancia conocer la calidad del empleo que este sector de la economía del turismo le genera a la ciudad de Cartagena de indias¹⁰.

No obstante, a pesar de la importancia de este sector para la ciudad, no existen antecedentes recientes que permitan medir y analizar con exactitud la calidad del empleo del sector turístico de la ciudad. Por tanto, se hace pertinente, la realización de un estudio que permita identificar cuál ha sido la calidad del empleo del sector turístico de Cartagena de Indias.

¹⁰ JIMÉNEZ, Luis. Teoría Turística. Bogotá D.C.: Universidad Externado de Colombia, 1990.

0.3 Objetivos

0.3.1 General

Analizar la calidad del empleo en hoteles y restaurante del sector turístico de Cartagena de Indias en 2012, para conocer si la prosperidad que experimenta este sector se refleja en el bienestar de los trabajadores.

0.3.2 Especificos

- Caracterizar socioeconómicamente a los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena.
- Describir los principales aspectos del mercado laboral del subsector de hoteles y restaurantes.
- Determinar la calidad del empleo en hoteles y restaurantes en Cartagena en función de las características socioeconómicas de los trabajadores y del mercado laboral del subsector.
- Identificar los factores socioeconómicos que inciden en la calidad del empleo en hoteles y restaurantes del sector turístico de Cartagena en 2012.

0.4 Marco referencial

0.4.1 Marco teórico: la calidad del empleo

Desde el punto de vista teórico, se ha llegado a establecer que si se desea establecer una conceptualización sobre la 'calidad del empleo', es menester adoptar un marco referencial que contenga diversas variables, debido a que ninguna, por sí sola puede resumir el concepto y captar todas las dimensiones claves de lo que representa un empleo de calidad¹¹.

La actividad laboral del ser humano no es un factor más del proceso productivo, o una fuerza impulsora del desarrollo económico; también proporciona identidad, además

Es un medio clave para la integración en la sociedad y, para la gran mayoría de las personas, es la fuente principal de ingreso y la base de subsistencia. Por ende, un empleo de calidad debería: ser productivo, al menos cubrir las necesidades básicas, elegido en libertad, equitativo, ofrecer protección contra accidentes, enfermedades, vejez y desempleo, permitir participación y capacitación, así como promover estándares internacionales y derechos fundamentales en el lugar de trabajo¹².

Con el fin de partir de una conceptualización clara y adecuada hacia los fines del presente estudio, a continuación se establece una diferenciación entre calidad del puesto de trabajo y calidad del empleo:

- *Calidad del puesto de trabajo*: Está relacionada con el proceso productivo determinado por una combinación específica de los factores de producción

¹¹ DEWAN, Sabina y PEEK, Peter. Beyond the Employment/Unemployment Dichotomy: Measuring the Quality of Employment in Low Income Countries. En: Policy Integration and Statistics Department, Working Paper, 2007, no.83.

¹² WELLER, Jürgen y ROETHLISBERGER, Claudia. La calidad del empleo en América Latina. En: Serie Macroeconomía del Desarrollo, 2011, no. 110.

a la cual confluyen normas que inciden en esta combinación y en la manera en que se la utiliza en este mismo proceso productivo¹³.

- *Calidad del empleo*: Se basa en la calidad del puesto de trabajo, y se define por aspectos adicionales de la institucionalidad laboral las cuales inciden en las relaciones colectivas e individuales del trabajo y que influyen en aspectos como los ingresos, la jornada laboral, la situación contractual y la dinámica de la participación¹⁴.

Por otro lado, el acceso a empleos de buena calidad viene dado por el hecho de evitar una serie de exclusiones que son características del mercado laboral –sobre todo el de países como Colombia–, a saber:

- *La exclusión del empleo*: Las personas que buscan empleo y no lo encuentran están excluidos de cualquier ingreso laboral; esta situación se expresa en la tasa de desempleo¹⁵.
- *La exclusión del empleo productivo*: Las personas que no consiguen un empleo en los sectores de alta o mediana productividad (debido a una baja demanda, la falta de las calificaciones correspondientes u otras causas) pero de todas maneras necesitan trabajar para percibir los ingresos requeridos para la satisfacción de sus necesidades, suelen insertarse en empleos en sectores de baja productividad, los cuales generalmente generan empleos de baja calidad. En este caso enfrentamos el problema de

¹³ Ibíd.

¹⁴ Ibíd.

¹⁵ WELLER, Jürgen. Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario, serie Macroeconomía del Desarrollo, 2001, no.6; y, WELLER y ROETHLISBERGER, op. Cit.

un contexto económico y productivo adverso a la generación de empleo de calidad¹⁶.

- *La exclusión de empleos de buena calidad en sectores de alta y mediana productividad*: Los trabajadores que se desempeñan en estos sectores, pero que no perciben los beneficios normalmente relacionados con ellos, debido a condiciones contractuales adversas. En este caso se tiene el problema de una institucionalidad laboral que no fomenta el empleo de buena calidad¹⁷.

Como parte de los determinantes de la calidad del empleo se tiene que en primer lugar, se encuentra el salario o ingreso, en la medida en que

Es preferible un trabajo bien pago a otro igual, pero menos remunerado: con estos mayores ingresos será posible obtener un nivel más alto de consumo y alcanzar un mayor bienestar. Las estadísticas sobre ingresos presentan importantes ventajas: son (relativamente) fáciles de conseguir y permiten ordenar cualitativamente, en forma simple y rápida, a los empleos. Además, cualquier otro atributo cualitativo de un empleo puede ser expresado, al menos teóricamente, como una dimensión monetaria¹⁸.

Otros determinantes que desde la esfera teórica se han trabajado, son los siguientes¹⁹:

- Tareas y condiciones de trabajo, que incluyen la peligrosidad, autonomía, repetitividad, el estrés, el esfuerzo y espacio físico asociados al empleo

¹⁶ Ibíd.

¹⁷ Ibíd.

¹⁸ FARNÉ, Stefano. Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Bogotá D.C.: Organización Internacional del Trabajo, 2003.

¹⁹ ROSENTHAL, N. More than wages at issue in job quality debate. En: Monthly Labor Review, 1989, no. 4.

desarrollado. También incluyen la posibilidad de trabajar en los detalles y en equipo.

- Satisfacción en el empleo, que, a su vez, depende de la posibilidad de poder palpar los resultados del propio trabajo, de poder utilizar en pleno las propias capacidades y de aprender unas nuevas. La creatividad, el reconocimiento de los logros alcanzados, la posibilidad de solucionar problemas, las oportunidades de ascenso y la habilidad de influenciar o asesorar a otros son características que también entran en este grupo.
- Período de trabajo: durante el fin de semana y por turnos; horas extras; tiempo parcial; flexibilidad del horario.
- Estatus del trabajo, tanto social como en la empresa donde se trabaja.
- Seguridad en el empleo.
- Afiliación a salud y pensiones y el reconocimiento de vacaciones pagadas.

0.4.2 Estado del arte

En el ámbito internacional se encontraron aportes significativos al estudio de la calidad del empleo. Guisan, Aguayo y Carballas²⁰ analizaron el rol del capital humano en el desarrollo regional de la industria y el turismo por medio de modelos econométricos, con datos de los países pertenecientes a la unión europea.

Uno de los puntos más interesantes de este trabajo es que destaca el impacto positivo del turismo, y que este debería ser tomado en cuenta por los políticos europeos en orden de mejorar las políticas enfocadas para el mejoramiento del

²⁰ GUISAN, Carmen, AGUAY, Eva y CARBALLAS, David. Human Capital, Industry, Tourism and Economic Development of EU25 Regions. En: ERSA Conference Papers, 2004, nd, 1-22.

desarrollo económico a nivel regional. Como conclusión final, el estudio mostró la necesidad de incorporar políticas económicas por parte de los países europeos, en la medida de que deberían incrementar la producción en los países menos desarrollados para así obtener un alto grado de convergencia socio económica entre los países pertenecientes a la Unión Europea.

La importancia de la formación del capital humano como una de las formas de mejorar la calidad del servicio turístico es abordada por Lillo²¹. Este trabajo concluyó que el recurso humano es el elemento clave y determinante de servicio turístico de calidad y solo su adecuada formación y aprendizaje pueden hacer posible la satisfacción del cliente, para lo cual se hace conveniente fortalecer y mejorar las acciones formativas de postgrado.

Del mismo modo Lillos²² realizó un análisis del concepto de capital humano y su importancia para el crecimiento económico, se fundamenta en su función como factor estratégico para la competitividad del sector turístico en las teorías de la competitividad y el valor de los intangibles. Así mismo, el estudio explora las ventajas competitivas en el sector de turismo y se presentan los distintos argumentos que sitúan al capital humano en turismo como una verdadera estrategia competitiva. Los resultados que se obtuvieron en esta investigación dan a entender que entre los elementos esenciales de competitividad en turismo destacan por su importancia los activos intangibles y en especial el factor capital humano, ya que la calidad del factor trabajo está directamente relacionada con la calidad del producto turístico.

²¹ LILLO, Adelaida. El papel del capital humano en el sector turístico: algunas reflexiones y propuestas. En: Cuadernos de Turismo, 2009, no. 24. p 53-64.

²² LILLOS, Adelaida. El capital humano como estrategia competitiva en el sector turístico español. [En línea] [Citado el 27 de octubre de 2013] disponible en internet: http://sri.uib.es/digitalAssets/131/131111_ivpremi.pdf

A nivel nacional se encontraron algunas investigaciones relevantes que permiten indagar sobre la calidad del empleo del sector turístico del país. Entre estas se tiene la de Ramírez²³ quien analizó la importancia del capital humano y su relación con el crecimiento económico. El método utilizado en este trabajo responde a una finalidad de descripción, interpretación, argumentación, que permitan avanzar hacia la comprensión de las temáticas estudiadas en un proceso dialéctico. El estudio concluyó que la acumulación de capital humano en el departamento de Caldas fue muy baja, siendo la educación la que menor aporte realizó a este proceso, mientras la salud presentó un buen comportamiento; por lo tanto, el capital humano no ha sido un factor de crecimiento de la economía, por lo que es necesario recomendar el diseño de una política de educación encaminada a reducir los índices de analfabetismo en el departamento.

Farné²⁴ analizó la evolución de la calidad del empleo urbano colombiano entre 2002 y 2010, sirviéndose de dos estrategias: una consistente en la construcción de un sistema de indicadores de calidad del empleo y satisfacción en el trabajo, escogidos entre los relacionados más frecuentemente por la literatura internacional; la segunda ordena y pondera los diferentes aspectos de la calidad del empleo en un solo índice compuesto, utilizando la metodología de Análisis de Componentes Principales Categóricos.

El autor concluye, con base en su estudio y a través de indicadores simples, que mientras que las oportunidades de empleo se multiplicaron rápidamente, la informalidad no cedió; igualmente, los ingresos, la cobertura de la seguridad social

²³ RAMÍREZ, Duván. Capital humano como factor de crecimiento económico. Caso departamento de Caldas (Colombia) 1983 2003. Bogotá D.C.: se, 2005.

²⁴ FARNÉ, Stefano, VERGARA, Carlos y BAQUERO, Norma. La calidad del empleo en medio de la flexibilización laboral. Colombia 2002 – 2010. Bogotá D.C.: Universidad Externado de Colombia, 2011.

y la satisfacción en el trabajo mejoraron, pero la seguridad laboral, las condiciones físicas del trabajo y sobretodo el diálogo social se deterioraron; finalmente, la posibilidades de conciliar la vida laboral y familiar no se han acrecentado de manera importante.

A nivel local se han desarrollado escasos estudios que vinculen calidad del empleo y el sector turístico. Solo se detectó el de Galvis²⁵, cuya investigación consistió en estudiar los factores que determinan la demanda del turismo nacional en la ciudad de Cartagena. Se evaluó el papel de la tasa de cambio real, los precios relativos y la capacidad de gasto nacional y extranjera.

0.4.3 Marco conceptual

La naturaleza de la actividad turística es un resultado complejo de interrelaciones entre diferentes factores que hay que considerar conjuntamente desde una óptica sistemática, es decir, un conjunto de elementos interrelacionados entre sí que evolucionan dinámicamente²⁶. Concretamente, se distinguen elementos básicos en el concepto de actividad turística.

Calidad: La calidad es una herramienta básica para una propiedad inherente de cualquier cosa que permite que esta sea comparada con cualquier otra de su misma especie. La palabra calidad tiene múltiples significados. Por otro lado, la calidad de un producto o servicio es la percepción que el cliente tiene del mismo, es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades.

²⁵ GALVIS, Luis y AGUILERA, María. Determinantes de la demanda de turismo hacia Cartagena. En: Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional, no. 9, 1999.

²⁶ GONZÁLES, Javiern. Marco Evolutivo del Turismo. Pautas para su comprensión. Centro de Estudios Turísticos, 2007.

Calidad del empleo: La visión más clara del concepto de calidad en el empleo, se ha producido a lo largo de todo lo que llevamos de siglo XXI han colocado objetivos de mejora de la calidad en el empleo entre las prioridades de política económica y social, fijándose como objetivo el de la creación de una economía basada en el conocimiento, competitiva, dinámica y coherente. Pero esto incluía también el de lograr el pleno empleo por medio de la creación de puestos de trabajo de mejor calidad, uniendo los aspectos cualitativos con los tradicionalmente cuantitativos a la hora de valorar la situación del empleo.

Demanda Turística: formada por el conjunto de consumidores o posibles consumidores de bienes y servicios turísticos.

Empleo: Se considera la suma de la población ocupada y desocupada del sector industrial, turístico, agricultura y servicio.

Espacio geográfico: base física donde tiene lugar la conjunción o encuentro entre la oferta y la demanda y en donde se sitúa la población residente, que si bien no es en sí misma un elemento turístico, se considera un importante factor de cohesión o disgregación, según se la haya tenido en cuenta o no a la hora de planificar la actividad turística.

Oferta turística: compuesta por el conjunto de productos, servicios y organizaciones involucrados activamente en la experiencia turística.

Operadores del mercado: son aquellas empresas y organismos cuya función principal es facilitar la interrelación entre la oferta y la demanda. Entran en esta consideración las agencias de viajes, las compañías de transporte regular y aquellos organismos públicos y privados que, mediante su labor profesional, son artífices de la ordenación y/o promoción del turismo.

Turismo: Según la definición adoptada por la Organización Mundial de Turismo es la siguiente: “es el conjunto de relaciones y fenómenos producidos por el

desplazamiento y permanencia de personas fuera de su lugar habitual de residencia, en tanto que dichos desplazamientos no estén motivados por una actividad lucrativa principal, permanente o temporal.

0.4.4 Marco legal

0.4.4.1 Constitución Política de Colombia de 1991

La Constitución Política de Colombia de 1991 en su artículo 52 reconoce “el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre. El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará las organizaciones deportivas, cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas”.

0.4.4.2 Ley 300 de 1996

Define el turismo como una industria esencial para el desarrollo del país y en especial de las diferentes entidades territoriales, regiones, provincias y que cumple una función social.

0.4.4.3 La ley 768 de 2002

Establece de conformidad con lo previsto en los planes sectoriales que formen parte del Plan Nacional de Desarrollo, el gobierno de cada Distrito en coordinación con el Ministerio de Desarrollo formulará el respectivo proyecto del Plan sectorial de desarrollo del turismo, que será puesto a consideración del Concejo Distrital para su aprobación e incorporación al Plan General de Desarrollo Distrital que a este corresponda adoptar; una vez aprobado, tales planes tendrán

vigencia durante el período para el cual hubiese sido elegido el Gobierno Distrital”²⁷.

0.4.4.4 Plan Sectorial del Turismo 2003-2006 “Turismo para un nuevo país”

El objetivo del Plan Sectorial es “mejorar la competitividad de los destinos y de los productos turísticos de tal manera que las diferentes regiones y el país en general perciban un aumento sustancial de sus ingresos, se incremente la participación de las comunidades en la prestación de los servicios turísticos, se contribuya a la generación de riqueza cuya distribución equitativa se haga palpable en la mejora de la calidad de vida de los residentes”.

En este documento se establece que Colombia deberá estructurar y consolidar siete productos turísticos básicos: Sol y Playa, Historia y Cultura, Agroturismo, Ecoturismo, Deporte Aventura, Ferias y Fiestas, Ciudades Capitales. Además, en el Estudio de Competitividad del Sector Turismo, se ordena e identifican conglomerados geográficos o Clusters, precisa condiciones, factores y estrategias para alcanzar la competitividad turística de Colombia, determina lineamientos relativos al entorno competitivo y a la demanda para cada uno de los Clusters y Microclusters. Se establece en este estudio que el turismo es una fuente de negocios e inversión tan buena como el petróleo y sus derivados.

Diversidad de atractivos que ofrece el país le permiten la posibilidad de competir con diversos productos turísticos para diferentes mercados. Política Turística para una sociedad que construye la Paz”. Esta política prioriza los programas de Mejores productos, Mejor capital humano, Mejor promoción y comercialización, Más y mejor información, Más y mejor calidad e innovación, Más presencia institucional, Más seguridad y Más ética, para la asignación de recursos del Fondo de Promoción Turística.

²⁷ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley No. 768 de 31 de julio de 2002

Política para el Desarrollo del Ecoturismo, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Ministerio de Ambiente Vivienda y Desarrollo Territorial, República de Colombia.

0.5 Diseño metodológico

0.5.1 Delimitación del estudio

Para efecto de la delimitación del tema se tendrá en cuenta lo siguiente:

0.5.1.1 Delimitación de tiempo

El estudio se realizará con información para el año 2012.

0.5.1.2 Delimitación espacial

La investigación se enmarca dentro del territorio Colombiano, específicamente en la ciudad de Cartagena de Indias D.T. y C.

0.5.1.3 Cobertura del problema

Corresponde al sector turístico de la ciudad de Cartagena de Indias D. T. y C., representado en los hoteles y restaurantes.

0.5.2 Tipo de estudio

El tipo de investigación que se realizará es de naturaleza analítico-descriptivo²⁸. Analítica por cuanto se hará una indagación con los datos recopilados en esta investigación, con los cuales se intenta comprender la situación de la calidad del empleo y el sector de restaurantes y hoteles.

Descriptiva por cuanto se caracteriza la contribución del sector turístico de hoteles y restaurantes a la calidad del empleo de los habitantes de la ciudad de Cartagena de Indias.

²⁸ HERNÁNDEZ, Roberto, FERNÁNDEZ, Carlos y BAPTISTA, Pilar. Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill, 2006.

0.5.3 Fuentes de información

Entendiendo como fuente de una investigación a los hechos o documentos a los que acude el investigador y que le permite tener información, para el presente trabajo de investigación se tendrá como principal fuente los datos estadísticos recopilados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, que es un estudio en el que se recopila información sobre las condiciones de empleo de las personas (si trabajan, en qué trabajan, cuánto ganan, si tienen seguridad social en salud o si están buscando empleo), además de las características generales de la población como sexo, edad, estado civil y nivel educativo, se pregunta sobre sus fuentes de ingresos²⁹. Se utilizarán particularmente los módulos de ocupados, y el de características individuales.

Además, se utilizaran fuentes secundarias como artículos de revistas especializadas, publicaciones de la organización mundial del turismo, páginas de internet relacionada con el empleo turístico de la ciudad.

0.5.4 Medición de la calidad del empleo

En el marco teórico del presente estudio se mostraron los múltiples aspectos que se han propuesto para entender y abordar el problema de la calidad del empleo. Es claro que no existe una forma única de hacer tal medición, por tanto, y siguiendo las recomendaciones de Farné³⁰, “el estudio de la calidad del empleo necesita desarrollar un recurso metodológico que recoja un abanico bastante extenso de variables explicativas”.

²⁹ DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares. [En línea] [Citado el 27 de octubre de 2013] disponible en internet: <http://www.dane.gov.co/index.php/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>.

³⁰ FARNÉ, Stefano. Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Bogotá D.C.: Organización Internacional del Trabajo, 2003

En este trabajo se adopta como variable dependiente la calidad del empleo medida a través de un denominado índice sintético, que no es más que una medida resumen de cuatro variables de forma simultánea, estas son: ingreso, modalidad de contratación, afiliación a la seguridad social y horario de trabajo.

A estas variables se le asigna una valoración horizontal y otra vertical:

A) La horizontal consiste en asignar un puntaje entre 0 y 100 a las diferentes alternativas contempladas en cada característica principal. Este puntaje refleja el nivel cualitativo de la alternativa. De la siguiente manera:

- En el caso de la variable ingreso se atribuye: un puntaje de 100 a quien gana más de 3 SML; un puntaje de 50 si gana entre 1,5 y 3 SML y 0 si gana menos de 1.5 veces el SML.
- En el caso de la variable modalidad de contratación, recibe 100 puntos la contratación indefinida, 50 la temporal y 0 la ausencia de contrato;
- En el caso de la seguridad social, el trabajador se hace acreedor de 100 puntos si está afiliado a pensión y salud, de 50 si está afiliado a cualquiera de las dos y de un puntaje nulo si no está afiliado a ninguna de las dos;
- En el caso del horario de trabajo son posibles sólo dos alternativas: el individuo recibe 100 puntos si trabaja hasta 48 horas semanal, 0 si trabaja más.

B) La valoración vertical corresponde a la ponderación que recibe cada variable principal según su importancia relativa. Se separan los asalariados (privados y públicos, y el servicio doméstico) de los trabajadores independientes que, además de los que trabajan por cuenta propia y los empleadores, incluyen a la categoría residual de “otros”. Estos son los respectivos porcentajes de ponderación:

- Para los asalariados el 40% corresponde al ingreso, el 25% a la modalidad de contratación, el 25% a la seguridad social y el 10% a las horas trabajadas;
- Para los trabajadores independientes el 50% corresponde al ingreso, el 35% a la seguridad social y el 15% a las horas trabajadas.

En general, luego de aplicar los criterios de valoración horizontal y vertical, se tendrá, para cada individuo, un puntaje creciente a medida que se incrementan la calidad de su empleo.

0.5.5 Operacionalización de variables

Dimensión	Variable	Tipo de medición	Indicador	Fuente
-	Calidad del empleo	Razón	Porcentaje que sintetiza cuantitativamente el nivel de ingresos, tipo o modalidad de contrato, horas trabajadas a la semana, y afiliación a la seguridad social	GEIH
Características socioeconómicas	Sexo	Nominal	Porcentaje de hombres y mujeres	GEIH
	Edad	Razón	Cantidad de años cumplidos por el encuestado	GEIH
	Ingresos	Razón	Cantidad monetaria en pesos colombianos que recibe el hogar del encuestado	GEIH
	Nivel educativo	Ordinal	Máximo nivel de formación alcanzado por el encuestado	GEIH
	Tipo o modalidad de contrato	Nominal	Nombre del tipo de contrato que posee el empleado	GEIH
	Horas trabajadas	Razón	Número de horas laboradas a la semana por el encuestado	GEIH
	Afiliación a la seguridad social	Nominal	Porcentaje de empleados afiliados de acuerdo a los regímenes vigentes en Colombia	GEIH

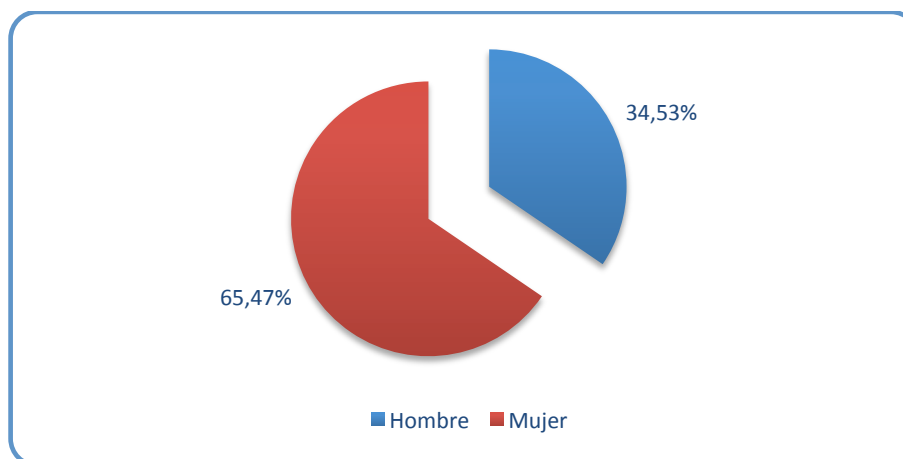
1. CARACTERIZACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LOS TRABAJADORES DEL SUBSECTOR DE HOTELES Y RESTAURANTES EN CARTAGENA

En este primer capítulo del documento se presenta una descripción de los principales aspectos sociales y económicos, tanto de los hogares como de los trabajadores que desempeñan labores al interior del subsector de hoteles y restaurantes en la ciudad de Cartagena.

1.1 Género

En los registros de la Gran Encuesta Integrada de Hogares para Cartagena se encontraron 223 registros de ocupados en hoteles y restaurantes correspondientes al sexo femenino, con 65,47% y masculino con 34,53% (Gráfica 3).

Gráfica 3. Trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena según género



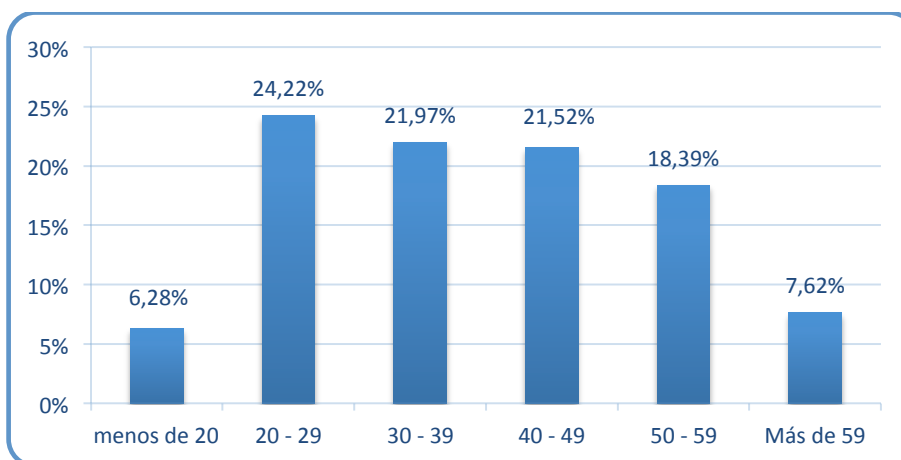
Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

1.2 Edad

En lo que se refiere a la edad, se observa que la población encuestada en el subsector de hoteles y restaurantes, el 24,22% pertenece al rango de edad de entre 20-29 años; el 21,97% corresponde a la población de entre 30-39 años, y el 21,52%, a los que poseen 40-49 años. En contraste, la población muy joven y la

de mayor edad, participan relativamente poco (ver Gráfica 4); esto último posiblemente a que los más viejos presentan rendimientos decrecientes en su rendimiento laboral, mientras los jóvenes se encuentran asistiendo a centros educativos o el mercado laboral no demanda sus habilidades.

Gráfica 4. Rangos de edad de trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena



Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

En términos del promedio, la edad de la población ocupada en este sector fue de 38,65 años (intervalo de confianza al 95%: 36,85–40,44), siendo la mínima de 12 años, y la máxima de 70 (Tabla 1).

Tabla 1. Edad de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena

Estadístico		Valor
Media		38,65
Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	36,85
	Límite superior	40,44
Mediana		38,00
Desviación estándar		13,63
Mínimo		12,00
Máximo		70,00

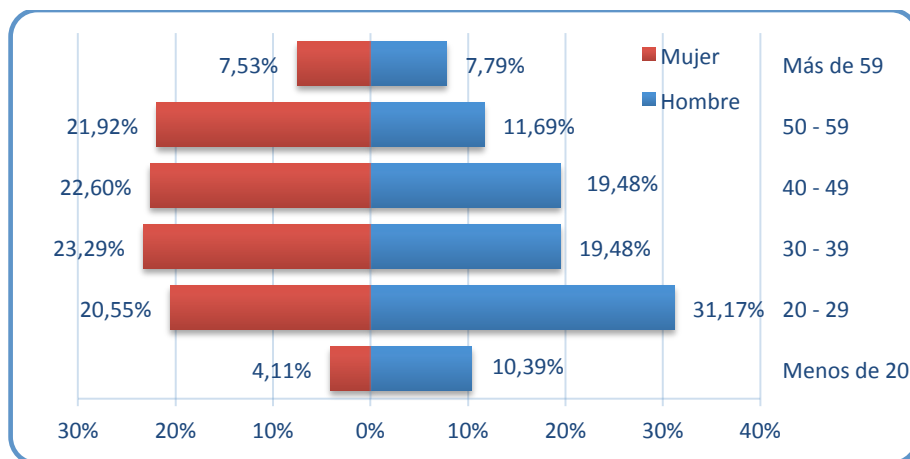
Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

Por otro lado, se construyó una pirámide poblacional de la cual se puede inferir que en el grupo de las mujeres predominaron aquellas con edades intermedias, siendo relativamente pocas las de edades más altas y más bajas. La razón de

esto podría hallarse en tanto que las más viejas presentan rendimientos decrecientes en su rendimiento laboral, mientras los jóvenes se encuentran asistiendo a centros educativos, el mercado laboral no demanda sus habilidades, o incluso, ambos grupos se dedican a labores hogareñas.

Por su parte, en los hombres, la distribución muestra mayor concentración en la parte inferior, en consecuencia, los empleados de este sexo fueron frecuentemente jóvenes (Gráfica 5).

Gráfica 5. Pirámide poblacional de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena

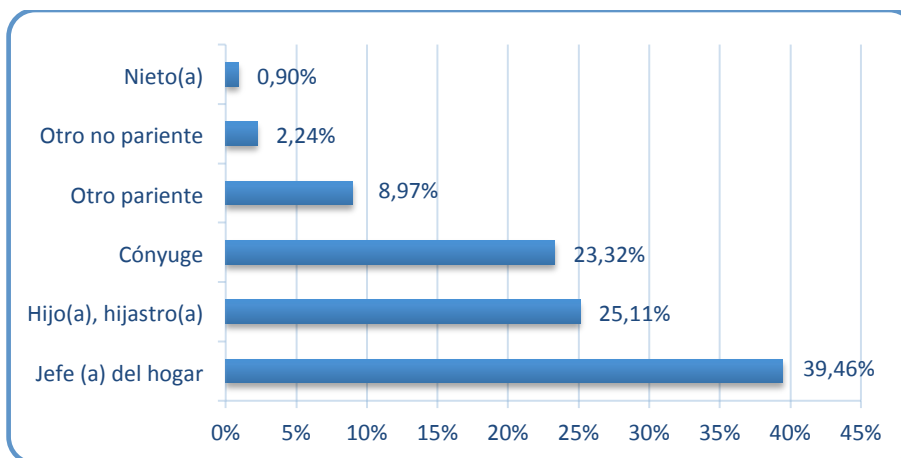


Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

1.3 Rol en el hogar

En la Gráfica 6 se muestra el rol que posee el trabajador al interior del hogar. Los resultados muestran que el 39,45% está representado por los cabezas de familia, tanto hombres como mujeres, a su vez, los hijos representaron el 25,11%, y el cónyuge el 23,32%.

Gráfica 6. Rol dentro del hogar de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena

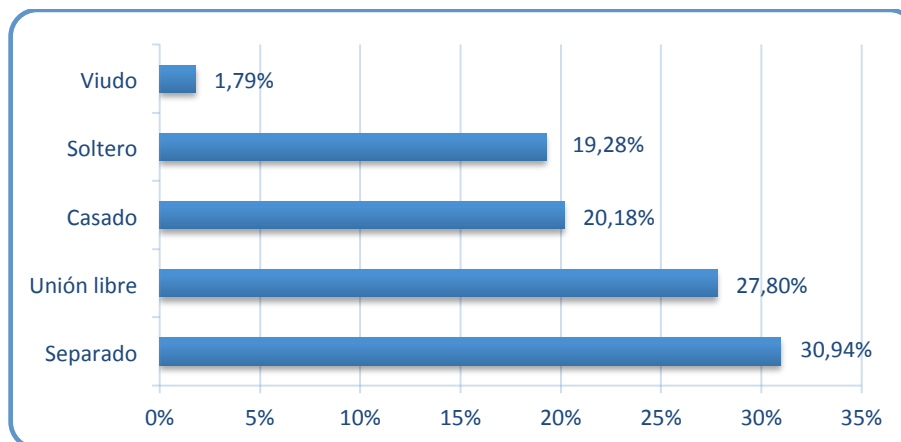


Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

1.4 Estado civil

En lo concerniente al estado civil pudo observarse que los más representativos fueron los separados y los que conviven en unión libre, con un 30,94% y 27,8%, respectivamente. Por el contrario, los solteros y viudos solo representaron el 19,28%, y el 1,19%, cada uno (Gráfica 7).

Gráfica 7. Estado civil de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena

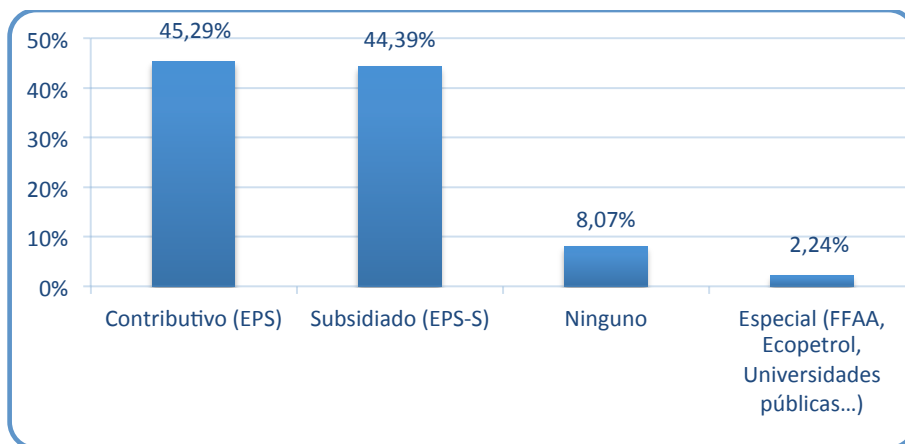


Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

1.5 Afiliación a la seguridad social

Al analizar lo relacionado con el tipo de afiliación a la seguridad social (Gráfica 8), se encontró que los ocupados que pertenecen a los regímenes contributivo y subsidiado correspondieron a los más frecuentes dentro de estos individuos. Se destaca el hecho de que el 44,39% de los trabajadores informales pertenecen al régimen subsidiado, esto debido a que, dado que no tienen contrato, no necesariamente están obligados a efectuar cotizaciones a alguna EPS o fondo de pensiones.

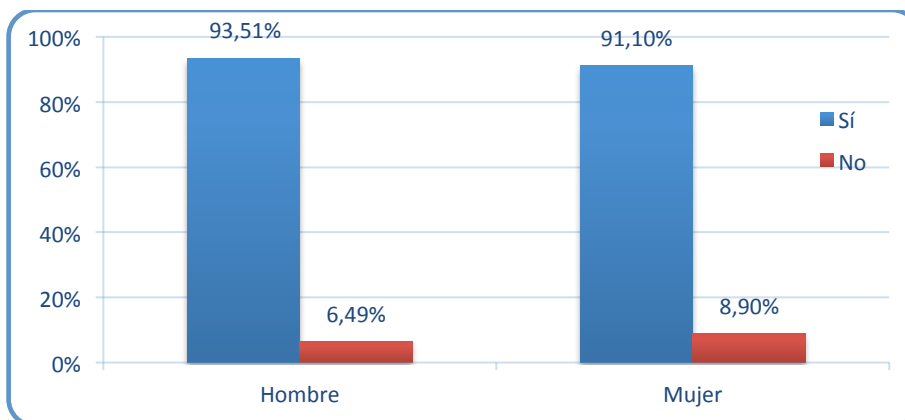
Gráfica 8. Afiliación al régimen de seguridad social en salud de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena



Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

En la Gráfica 9 se precisa el porcentaje de hombres y mujeres ocupados y afiliados a la seguridad social. Los resultados muestran que un alto porcentaje tanto de hombres como de mujeres se encuentran afiliados a la seguridad social, con 93,51% y 91,1%, respectivamente.

Gráfica 9. Afiliación al régimen de seguridad social en salud según género de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena

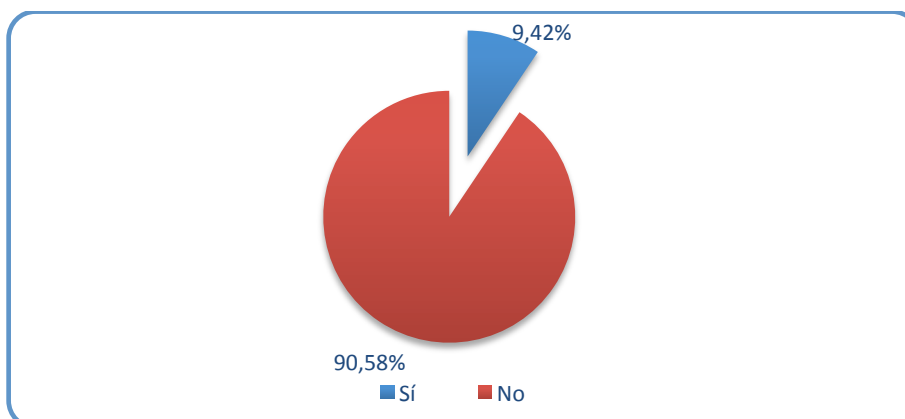


Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

1.6 Formación educativa

En lo que respecta a la formación permanente y continua del personal ocupado en hoteles y restaurantes, se encontró que esta se da en una proporción bastante baja (9,42%); dentro de este grupo las habilidades y conocimientos son paulatinamente perfeccionados, de aquí que en un futuro sus condiciones laborales eventualmente puedan mejorar. En contraste, para la restante mayoría esta situación se podría considerar una debilidad a la hora de ofrecer un servicio de calidad (Gráfica 10).

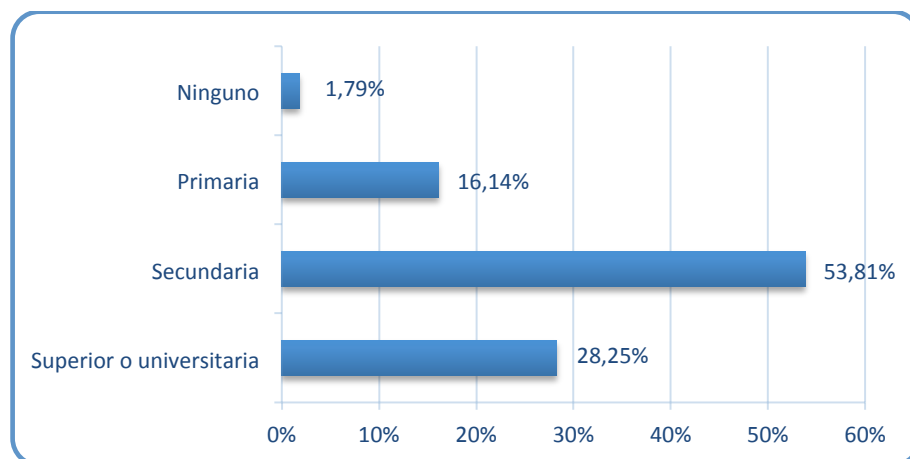
Gráfica 10. Asistencia en la actualidad a escuela, colegio o universidad por parte de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena



Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

Al observar el nivel educativo que presentan los trabajadores del subsector, se deduce que la existencia de capital humano con formación superior es notoriamente escasa, en tanto que alrededor de tres cuartas partes no posee un título más arriba de bachiller. Puntualmente se encontró que solo tiene secundaria el 53,81%, primaria el 16,14% e incluso ninguna formación, en el 1,79% de los casos (Gráfica 11). Este hecho afecta notablemente la forma en que se ofrecen los servicios a los usuarios, y en general, la forma del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena, de responder adecuadamente a las necesidades del mercado. En este orden de ideas, sería necesaria mayor inversión y concientización de la necesidad en formación y capacitación.

Gráfica 11. Nivel educativo de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena



Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

De lo anterior se puede deducir que el promedio de años acumulados en formación académica se ubica en 9,63 (intervalo de confianza al 95%: 9,15–10,11). Además, según la mediana, la mitad de la población posee 11 años acumulados de educación (Tabla 2)

Tabla 2. Años de educación de trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena

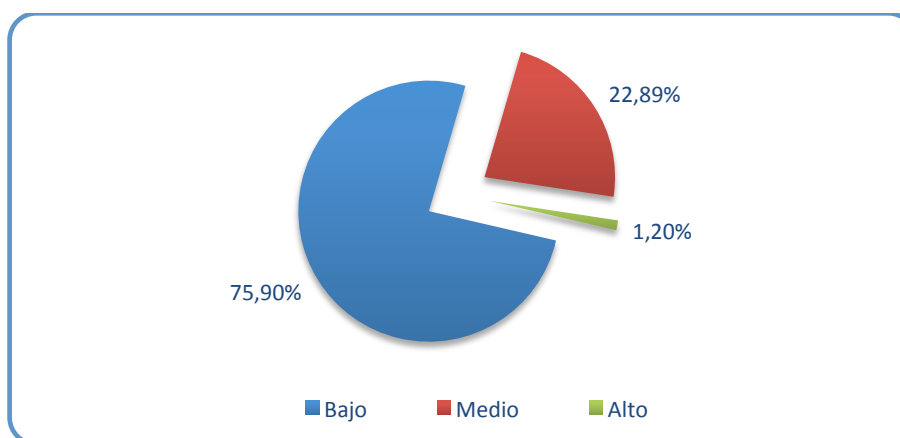
Estadístico		Valor
Media		9,63
Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	9,15
	Límite superior	10,11
Mediana		11,00
Desviación estándar		3,62
Mínimo		0,00
Máximo		16,00

Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

1.7 Estrato socioeconómico

Al analizar el estrato socioeconómico al que pertenecen las personas vinculados a los sectores en estudio, se pudo establecer que un alto porcentaje (75,9%) se encuentra en estratos bajos, mientras que solo el 1,2% está en estratos altos. (Gráfica 12).

Gráfica 12. Estrato de las viviendas de trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena



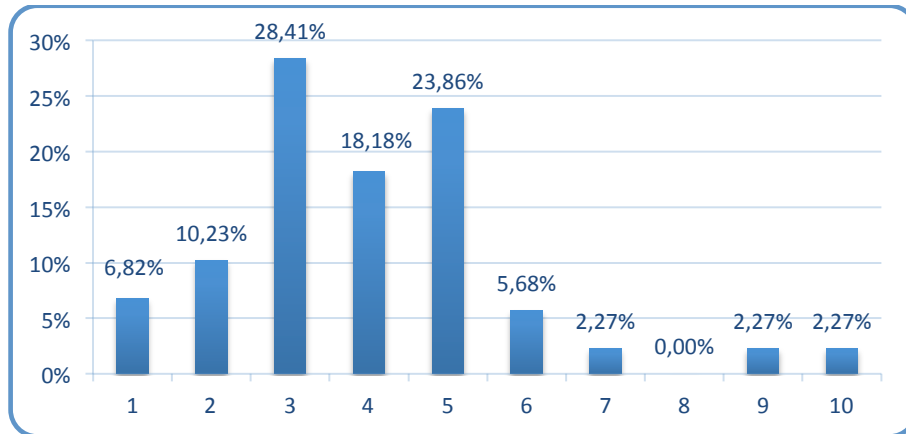
Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

1.8 Tamaño de los hogares

El tamaño de los hogares resulta ser una de los aspectos más relevantes a la hora de observar el nivel de responsabilidad que mantiene con su hogar algún

empleado (relación de dependencia). En este caso el tamaño de los hogares en un alto porcentaje (alrededor de 70%) es de 3 a 5 miembros (Gráfica 13)

Gráfica 13. Número de personas en el hogar de trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena



Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

De los cálculos efectuados se encontró que el promedio de personas que habitan en el hogar de la población objeto de estudio fue de 3,98 (intervalo de confianza: 3,59–4,37), con una desviación estándar de 1,84 miembros, y un máximo de 10 (Tabla 3).

Tabla 3. Estadísticos descriptivos del total de personas en el hogar de trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena

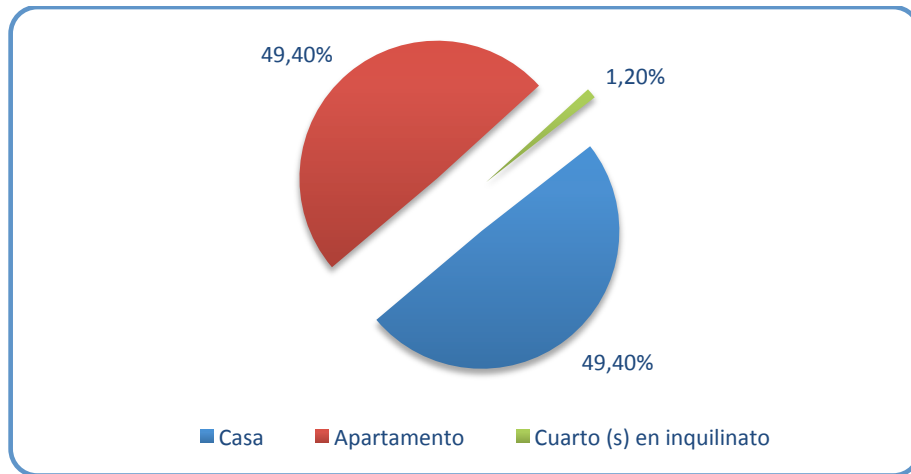
Estadístico		Valor
Media		3,98
Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,59
	Límite superior	4,37
Mediana		4,00
Desviación estándar		1,84
Mínimo		1,00
Máximo		10,00

Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

1.9 Tipo de vivienda

En cuanto al tipo de vivienda en la cual habitan las personas que laboran como empleados en hoteles y restaurantes, el 49,4% corresponde a casas, igual proporción manifestó residir en apartamentos, mientras que solo el 1,2% vive como inquilino (Gráfica 14).

Gráfica 14. Tipo de vivienda de trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena

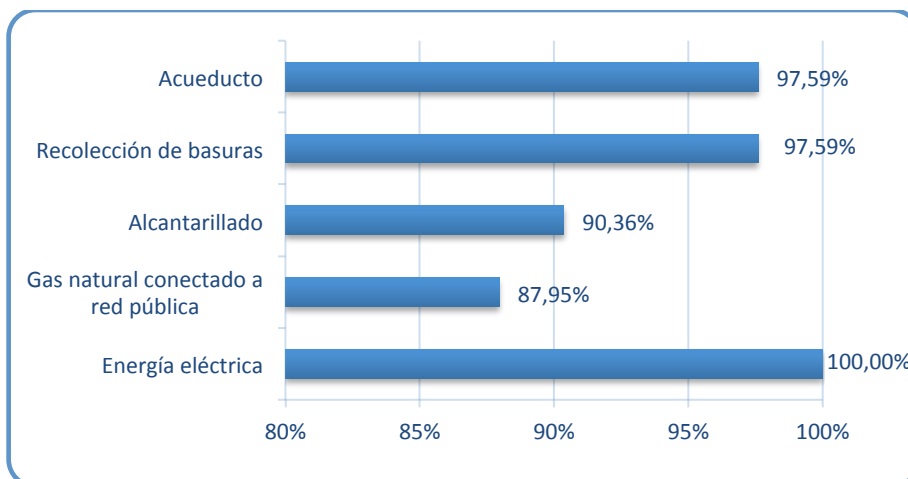


Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

1.10 Servicios públicos

Al analizar el acceso a los servicios públicos en las viviendas de la población objetivo, se pudo establecer que todos disponen del servicio de energía eléctrica, el 97,6% tiene servicio de acueducto y recolección de residuos. El servicio de alcantarillado y gas natural están disponibles en un 90,36% y 87,95%, respectivamente (Gráfica 15).

Gráfica 15. Disponibilidad de servicios públicos en viviendas de trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena



Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

De todo lo anotado anteriormente con relación a la caracterización socioeconómica de las personas que laboran como empleados en hoteles y restaurantes de la ciudad de Cartagena de Indias, se puede concluir que:

1. La mayoría de ellas son de género femenino.
2. Pertenecen a estratos socioeconómicos bajos.
3. El nivel de cualificación es bajo.
4. Se encuentran afiliados en un alto porcentaje tanto al régimen contributivo, como al subsidiado.
5. El número de personas que habitan en las viviendas de las personas objeto de estudio son en promedio 4 individuos.
6. Las viviendas en su gran mayoría disponen de servicios públicos.

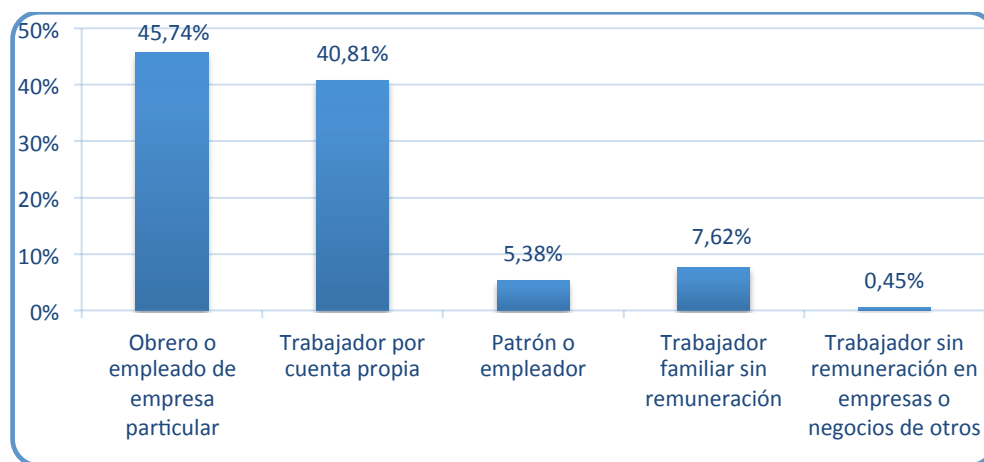
2. PRINCIPALES ASPECTOS DEL MERCADO LABORAL DEL SUBSECTOR DE HOTELES Y RESTAURANTES

Las particularidades del mercado laboral al que pertenecen las personas que laboran como empleados en el subsector de hoteles y restaurantes se describen a continuación, para esto se utilizó la información estadística recopilada por el DANE a través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares³¹.

2.1 Posición ocupacional

Al respecto, la posición ocupacional predominante correspondió a obrero o empleado de empresa particular (45,74%), aunque la categoría de trabajadores por cuenta propia también se destacó (40,81%) (Gráfica 16).

Gráfica 16. Posición ocupacional de trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena



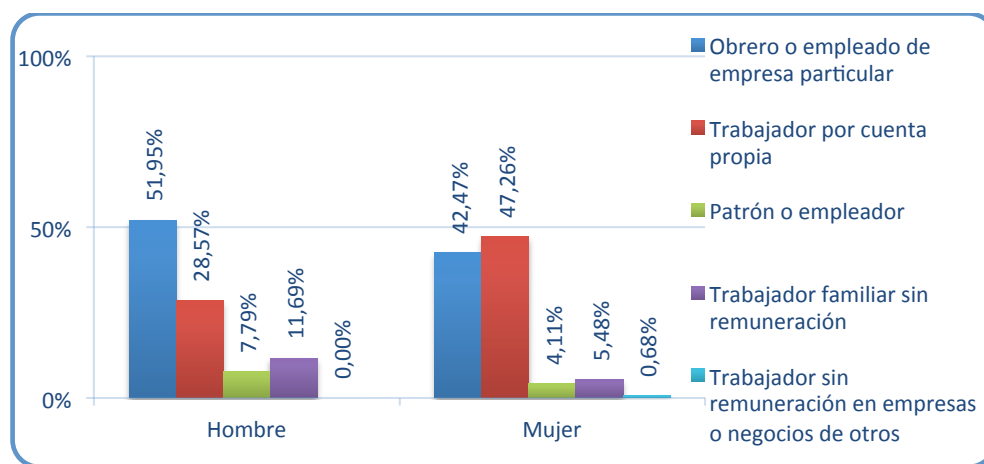
Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

³¹ DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares. [En línea] [Citado el 27 de octubre de 2013] disponible en internet: <http://www.dane.gov.co/index.php/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>.

2.2 Género

En lo que respecta al género de las personas que laboran en las distintas empresas del subsector de hoteles y restaurantes se encontró que para el caso de los hombres, la mayoría (51,95%) se encuentra vinculada con empresas particulares; el 28,57% se lo hace por cuenta propia; solo el 7,79% se desempeña como patrón o empleador. El resto lo hace como trabajadores de empresas familiares sin remuneración. En el caso de las mujeres, las posiciones ocupacionales presentaron una distribución diferente, siendo las trabajadoras por cuenta propia las más frecuentes (47,26%), seguidas de las obreras (42,47%).

Gráfica 17. Posición ocupacional según género de trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena

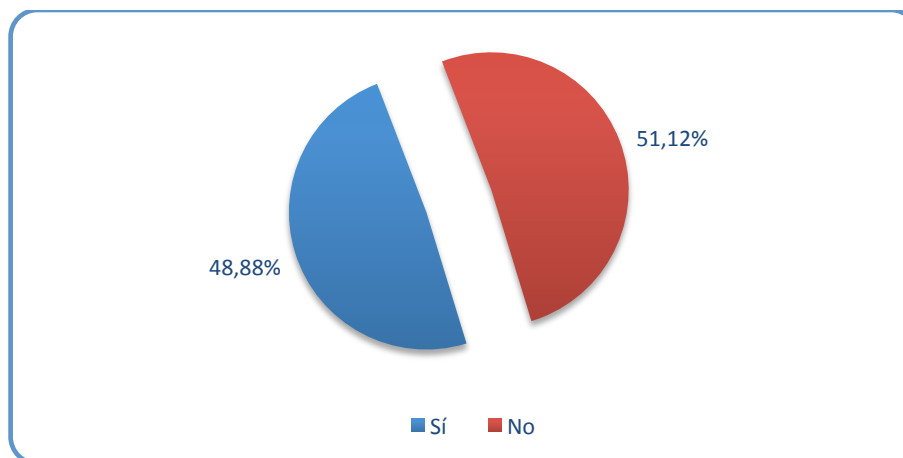


Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

2.3 Existencia de contrato y prestaciones sociales

Sobre la tenencia de contrato, la Gráfica 18 sugiere que la informalidad en el sector es notoria, dado que un poco menos de la mitad de los ocupados (48,88%) cuenta con un contrato laboral. Esta situación deviene en eventuales inconvenientes para el trabajador, tales como la inestabilidad en el puesto de trabajo, la cobertura en seguridad social inadecuada, entre otros.

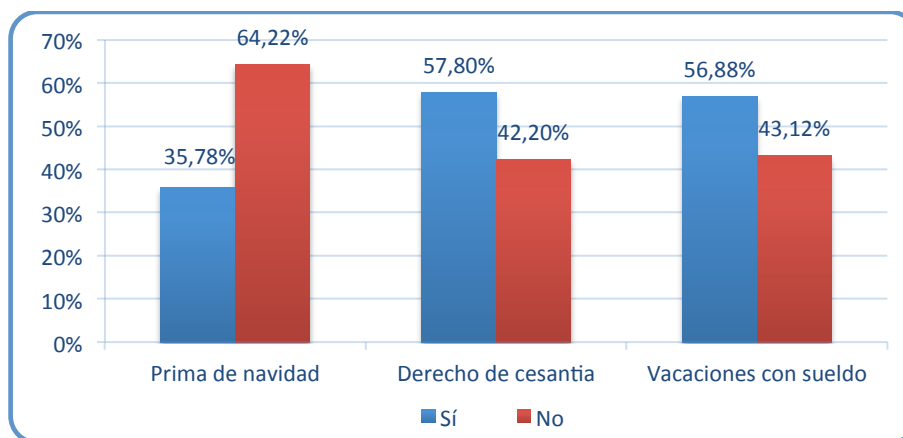
Gráfica 18. Tenencia de contrato de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena



Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

También se consideraron los elementos prestacionales contemplados en el contrato de trabajo de las personas que laboran como empleadas. Al respecto, se encontró que la prima de navidad fue la prestación que en menor proporción poseen los ocupados (35,78%), a su vez, el derecho a cesantías y vacaciones con el sueldo las poseen el 57,8% y el 56,88%, respectivamente (Gráfica 19).

Gráfica 19. Elementos prestacionales contemplados en el contrato laboral de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena

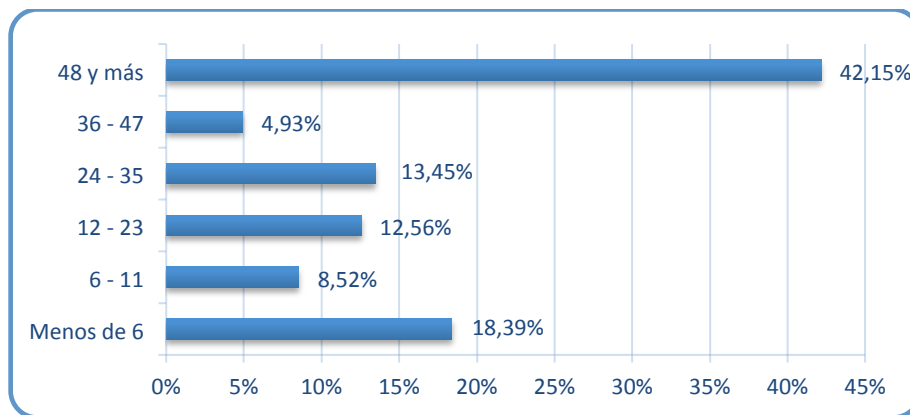


Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

2.4 Antigüedad en el puesto de trabajo

La antigüedad de los ocupados se ilustra en la Gráfica 20, en la que se destaca la población con más de 48 meses en el cargo (42,15%), seguidos de aquellos con menos de 6 meses (18,39%), y menos de 1 año (8,52%)

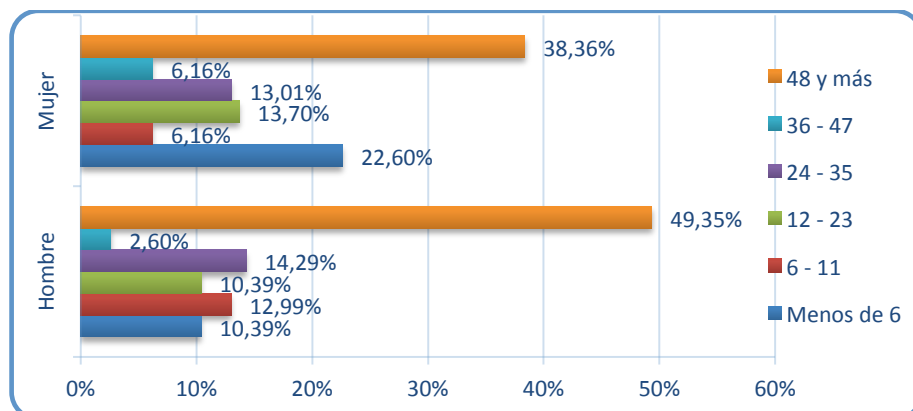
Gráfica 20. Tiempo en meses en el puesto de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena



Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

La Gráfica 21 presenta las distribuciones de la duración en el puesto de trabajo, tanto para hombres, como para mujeres. Se observa que la barra anaranjada es más larga en hombres que en mujeres (49,35% frente a 38,36%) lo que permite afirmar que ellos poseen mayor antigüedad en su puesto.

Gráfica 21. Tiempo en meses en el puesto de trabajo según género de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena



Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

Estos hallazgos se precisan en la Tabla 4, en esta se presentan los cálculos del tiempo laborando en el puesto de trabajo. Al respecto, en promedio las mujeres tienen más meses, con 64,79 meses (intervalo de confianza al 95%: 49,02–80,56), frente a los hombres, con 58,9 meses (intervalo de confianza al 95%: 48,67–69,12).

Tabla 4. Tiempo en meses en el puesto de trabajo según género de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena

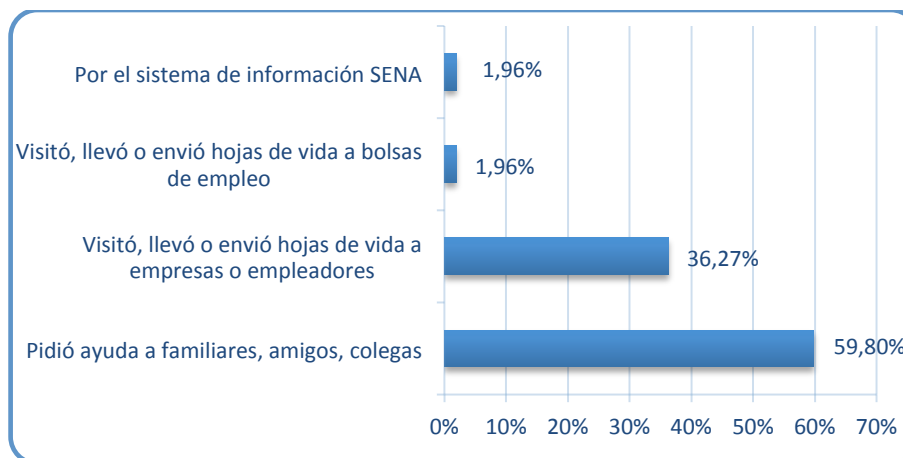
Estadístico		Hombre	Mujer	Total
Media		58,90	64,79	55,79
Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	48,67	49,02	42,47
	Límite superior	69,12	80,56	69,10
Mediana		24,00	36,00	24,00
Desviación estándar		77,46	69,47	81,41
Mínimo		0,00	1,00	0,00
Máximo		480,00	288,00	480,00

Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

2.5 Forma de conseguir el puesto de trabajo actual

La forma de conseguir el puesto de trabajo actual se presenta en Gráfica 22, en esta se aprecia que pedir ayuda a familiares, amigos o colegas es el canal más frecuentemente usado para emplearse (59,8%), entre tanto, visitar, llevar o enviar hojas de vida a empresas o empleadores se encuentra en segundo lugar (36,27%). Con esto se observa que los medios informales para ser contratados son los más usados, en tanto que permiten la empleabilidad en la mayoría de los casos, en contraste con los medios formales.

Gráfica 22. Forma de conseguir el actual empleo de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena



Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

2.6 Remuneraciones

Al analizar la remuneración mensual de la población objeto de estudio, se encontró que un ocupado del sector devenga en promedio \$ 669.200.

2.6.1 Remuneración según género

Al calcular la remuneración por género, se pudo deducir la existencia de una brecha salarial correspondiente a \$ 61.607, lo que hace superior el salario del hombre, respecto al de las mujeres, de \$ 706.645 y \$ 645.037, respectivamente (Tabla 5).

Tabla 5. Estadísticos descriptivos de la remuneración mensual según género de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena

Estadístico	Hombre	Mujer	Total
Media	706.645,16	645.037,50	669.212,66
Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	633.431,83	587.475,77
	Límite superior	779.858,50	772.947,05
Mediana	634.500,00	573.350,00	600.000,00
Desviación estándar	199.598,54	440.505,79	364.916,72
Mínimo	360.000,00	180.000,00	180.000,00
Máximo	1.200.000,00	2.500.000,00	2.500.000,00

Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

2.6.2 Remuneraciones según nivel educativo

Por otra parte, al considerar el nivel educativo se encontró que la remuneración mensual media es mayor para las personas con un mayor nivel de cualificaciones, expresadas en forma de títulos educativos. Al respecto un empleado con educación superior o universitaria devenga \$ 870.307 mensuales, monto que es superior en \$ 304.807 respecto a lo que recibe un bachiller, y en \$ 339.282 frente a lo que recibe un empleado con formación primaria. Con esto se aprecia que el capital humano es valorado por este mercado laboral; entre tanto, determinar si esa remuneración es la mejor, está fuera del alcance del presente estudio.

Tabla 6. Remuneración mensual según nivel educativo de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena

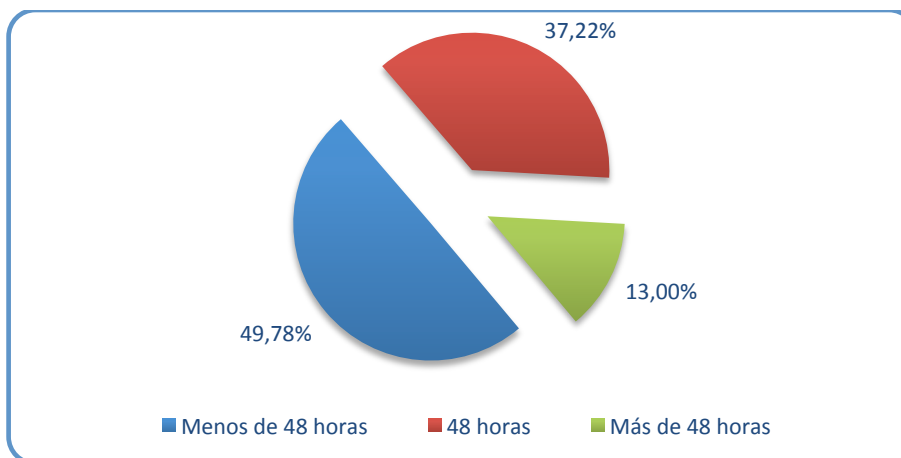
Estadístico		Primaria	Secundaria	Superior o universitaria	Total
Media		531.025,00	565.500,00	870.307,14	669.212,66
Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	430.963,72	504.962,84	673.239,70	587.475,77
	Límite superior	631.086,28	626.037,16	1.067.374,59	750.949,55
Mediana		566.000,00	566.700,00	634.500,00	600.000,00
Desviación estándar		119.687,53	194.264,76	508.220,78	364.916,72
Mínimo		300.000,00	180.000,00	340.000,00	180.000,00
Máximo		650.000,00	950.000,00	2.500.000,00	2.500.000,00

Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

2.7 Duración de la jornada laboral

La duración de la jornada laboral se muestra en la Gráfica 23, en la cual se aprecia que en la mayoría de casos, esta correspondió a menos de 48 horas (49,78%), seguida de una duración semanal de 48 horas (37,22%), y por último, las jornadas de más de 48 horas (13%).

Gráfica 23. Duración de la jornada laboral en horas semanales de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena

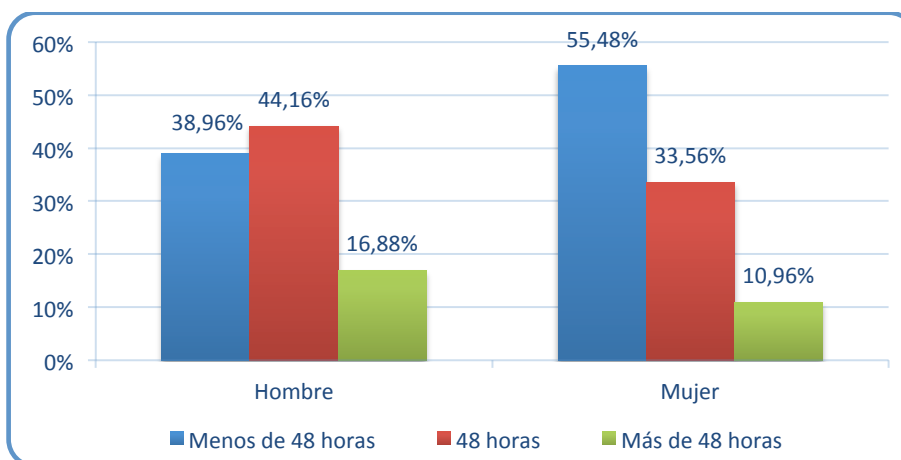


Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

2.7.1 Duración de la jornada laboral según género

De acuerdo a la Gráfica 24 los hombres en su mayoría laboran 48 horas (44,16%), aunque aquellos que lo hacen menos de 48 horas representan una proporción similar (38,86%). En el caso de las mujeres se encontró que trabajar menos de 48 horas es lo más frecuente (55,48%), mientras que hacerlo 48 horas, o más de este tiempo, es relativamente menos frecuente (33,56% y 10,96%, respectivamente).

Gráfica 24. Extensión de la jornada laboral en horas semanales según género de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena



Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

2.7.2 Duración de la jornada laboral según remuneración

En términos de salarios y cantidad de horas trabajadas se observan ciertos patrones en la Tabla 7, tanto para hombres, como para mujeres. En primer lugar, en los hombres se aprecia que el salario promedio se hace mayor a medida en que se incrementa el tiempo dedicado a la actividad laboral, en promedio el hecho de laborar menos de 48 horas hace que devenguen un salario de \$ 490.000, que aumenta en 48,6% para el próximo grupo, y 19,5% para el último. De forma similar, se observa en las mujeres que laboran menos de 48 horas es de \$ 415.884, que aumenta un 79,4% en el próximo grupo, sin embargo desciende 25,2% cuando dedican más de 48 horas al trabajo.

Tabla 7. Estadísticos descriptivos de la extensión de la jornada laboral en horas semanales según género de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena

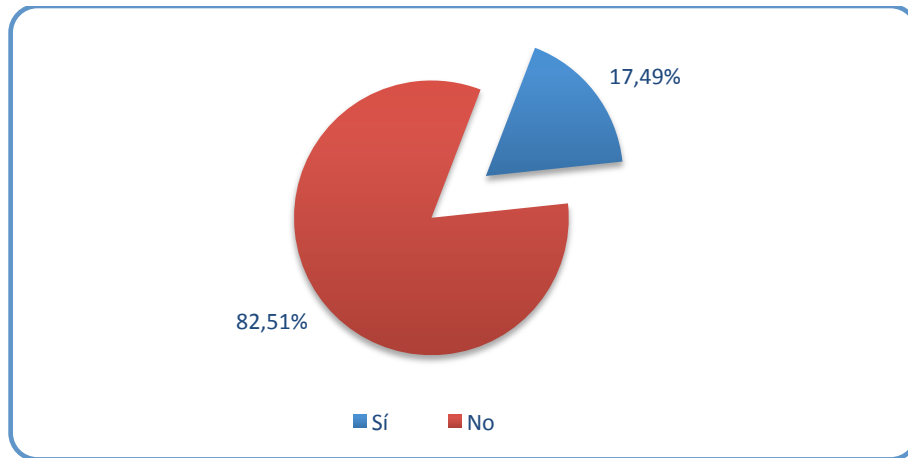
Estadístico	HOMBRES			MUJERES			
	Menos de 48 horas	48 horas	Más de 48 horas	Menos de 48 horas	48 horas	Más de 48 horas	
Media	490.000,00	728.240,00	870.000,00	415.884,62	746.259,38	558.333,33	
Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	286.224,01	649.045,32	-19.434,33	316.323,93	567.116,94	-18.705,35
	Límite superior	693.775,99	807.434,68	1.759.434,33	515.445,30	925.401,81	1.135.372,02
Mediana	500.000,00	634.500,00	870.000,00	400.000,00	600.000,00	625.000,00	
Desviación estándar	128.062,48	191.857,02	98.994,95	164.755,39	496.874,70	232.289,33	
Mínimo	360.000,00	565.000,00	800.000,00	180.000,00	300.000,00	300.000,00	
Máximo	600.000,00	1.200.000,00	940.000,00	800.000,00	2.500.000,00	750.000,00	

Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

2.8 Cambio de empleo

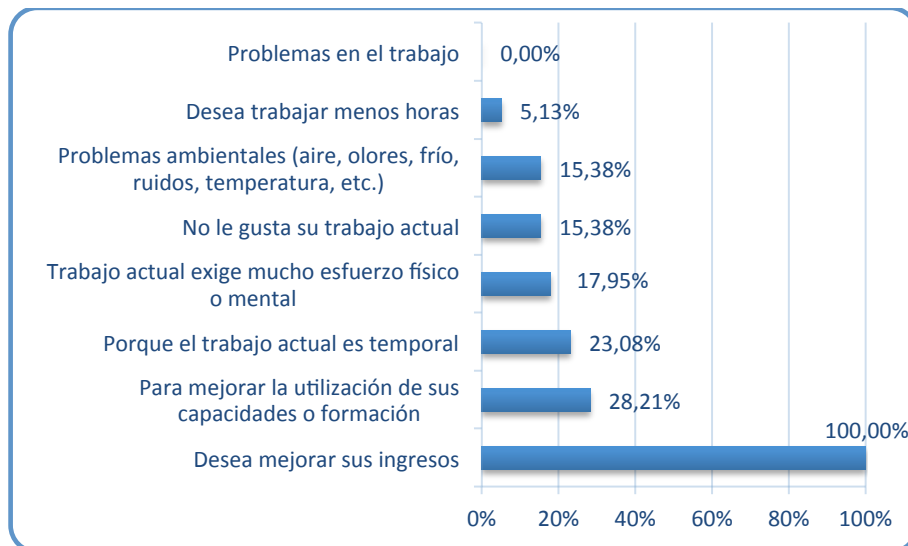
En general, los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes no desean cambiar de empleo (82,51%) (Gráfica 25). Sin embargo, los que sí lo desean (17,49%) argumentan que desean mejorar sus ingresos, que desean mejorar la utilización de sus capacidades y porque el trabajo actual es temporal (Gráfica 26).

Gráfica 25. Deseo de cambiar de trabajo de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena



Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

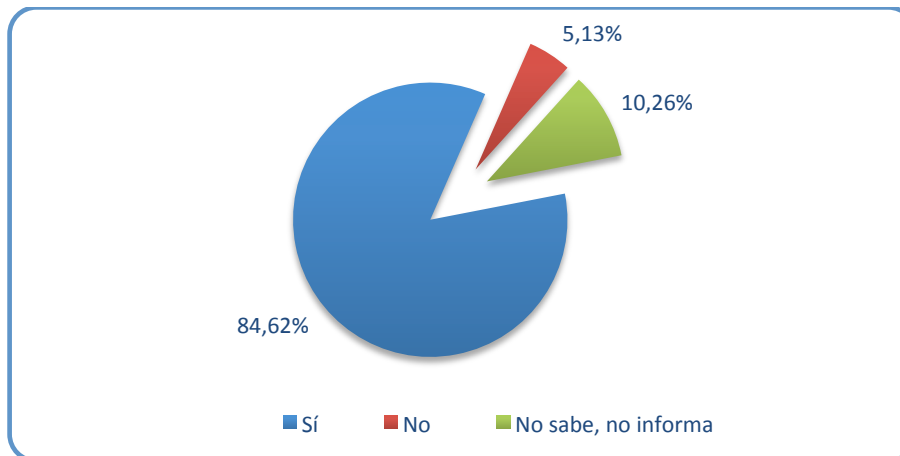
Gráfica 26. Motivos para cambiar de trabajo según los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena



Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

En caso de que surja un nuevo empleo, la mayoría de trabajadores del sector turístico está dispuesta a iniciar ese nuevo trabajo (84,62%), siendo poco los que rechazarían esta oportunidad laboral (5,13%) (Gráfica 27).

Gráfica 27. Decisión de iniciar un trabajo en caso de que surja uno nuevo



Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

2.9 Satisfacción en el puesto de trabajo

Los elementos considerados en la Tabla 8 dan cuenta del grado de satisfacción de los trabajadores objeto de estudio. En esta se aprecia que, en general, los empleados manifestaron estar satisfechos.

Tabla 8. Satisfacción con algunas características del empleo de los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena

Ítem	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho
Con el número de horas trabajadas a la semana	0,45	91,03	8,07	0,45
Con la aplicación de los conocimientos en el trabajo	2,69	94,17	3,14	0,00
Con el pago o ganancia que recibe en el empleo	0,00	71,30	26,01	2,69
Con los beneficios y prestaciones que recibe	0,00	73,99	25,11	0,90
Con su jornada laboral actual	1,35	95,07	3,59	0,00

Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

3. CALIDAD DEL EMPLEO EN HOTELES Y RESTAURANTES EN CARTAGENA EN FUNCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIO- ECONÓMICAS DE LOS TRABAJADORES Y DEL MERCADO LABORAL DEL SUBSECTOR

La calidad del empleo debió considerarse y cuantificarse en función de una metodología teórico-empírica reconocida, con el fin de obtener resultados consistentes y comparables. Al respecto, y tal como se mencionó anteriormente **en el capítulo del diseño metodológico, se adoptó el procedimiento planteado por Farné³² para el cálculo de un índice sintético**, entendido como una medida resumen de cuatro variables de forma simultánea: ingreso, modalidad de contratación, afiliación a la seguridad social y horario de trabajo.

El autor plantea que a cada una de estas variables se le asigna una valoración vertical (por variable) y horizontal (por individuos); el resto del procedimiento, así como los valores para cada una de tales valoraciones, se aprecian en el capítulo del diseño metodológico, al cual se remite al lector. Cabe mencionar que el índice sintético tendrá mayores valores para aquellos individuos con mayor calidad de empleo.

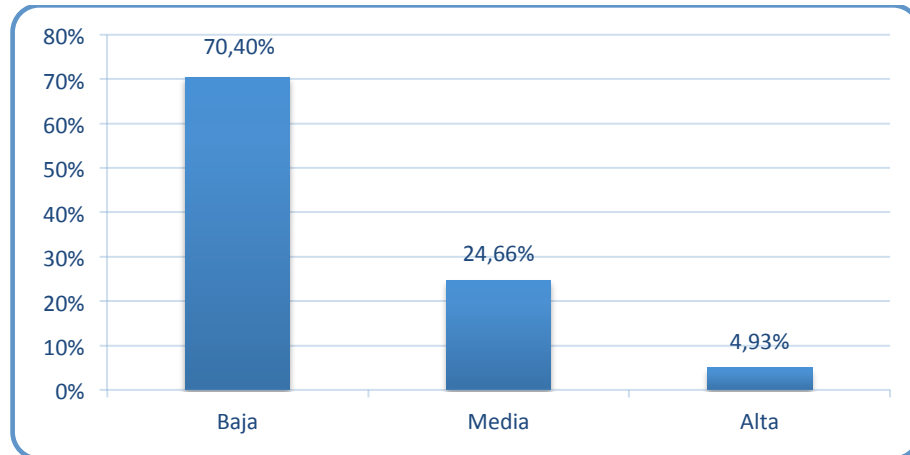
Luego de llevar a cabo el procedimiento y los cálculos en SPSS se obtuvieron los resultados que se muestran en la Gráfica 28, donde se evidencia que la calidad del empleo, de acuerdo a los empleados del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena, es definitivamente baja en el 70,4% de los casos, media en el 24,66% y alta únicamente en el 4,93%.

Con estos resultados se puede inferir que son patentes las deficiencias cualitativas en torno al ingreso que resulta insuficiente en la mayoría de los casos, la

³² FARNÉ, Stefano. Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Bogotá D.C.: Organización Internacional del Trabajo, 2003.

modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo; se insiste en que estas aseveraciones tienen origen en la opinión del empleado.

Gráfica 28. Calidad del empleo en el subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena

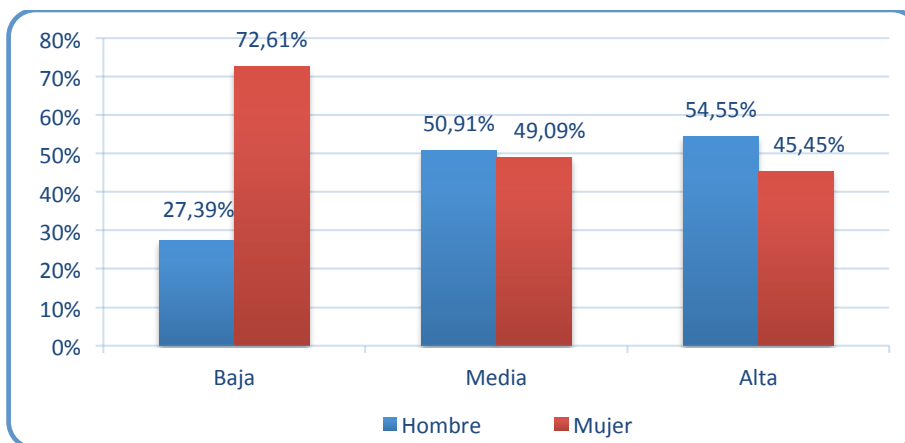


Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

3.1 Calidad del empleo y características socioeconómicas de los trabajadores en hoteles y restaurantes

Con el fin de observar la relación entre la calidad del empleo y algunas características de los empleados, se presenta el siguiente análisis. En primer lugar, la relación de la calidad del puesto de trabajo con el género (Gráfica 29) permite apreciar que la satisfacción es baja sobre todo en las mujeres, que lideran la categoría con el 72,61%, en el resto de niveles la relación es relativamente pareja entre ambos géneros. Además se estimó que existe una asociación del 23,2%, que es además estadística significativa, entre género y calidad del empleo, lo que permite intuir que entre hombres y mujeres se percibe la calidad laboral de forma distinta.

Gráfica 29. Género del trabajador y calidad del empleo en el subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena

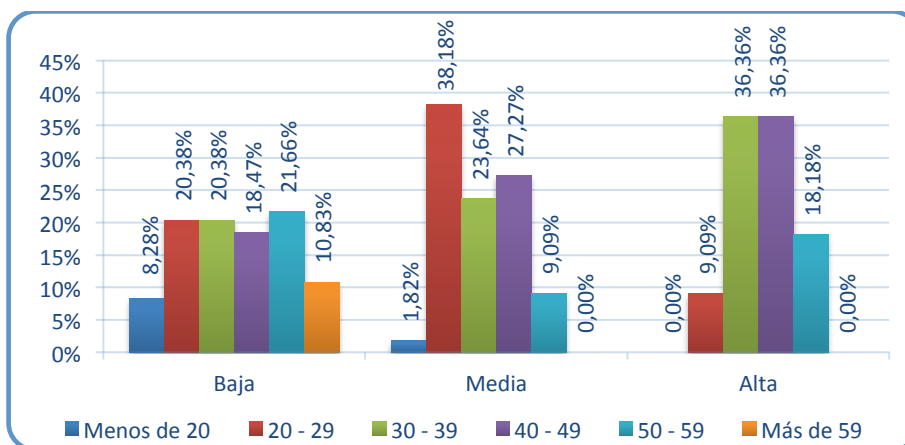


Chi-cuadrado de Pearson: 12,01 (p: 0,002) – V de Cramer: 0,232 (p: 0,002)

Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

Según la edad, la Gráfica 30 presenta la distribución en función de la calidad del empleo. Los hallazgos representados aquí muestran que entre estas dos variables existe asociación estadística ($p < 0,05$), además esta relación es cuantificable en 33,1%, de esta forma para cada rango de edad, la percepción de calidad del empleo es diferente. De forma gráfica se puede intuir que la calidad baja es declarada por proporciones relativamente similares en cada rango; la media por aquellos que tienen edades intermedias; y la alta, frecuentemente personas mayores.

Gráfica 30. Edad del trabajador y calidad del empleo en el subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena

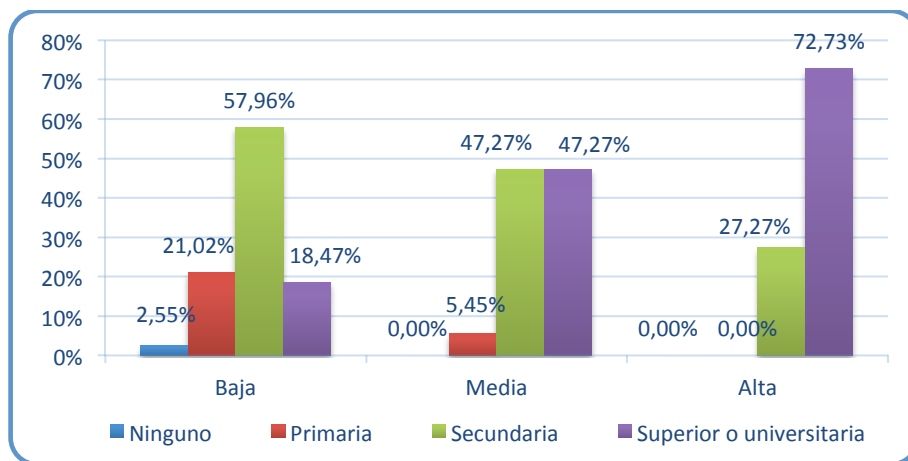


Chi-cuadrado de Pearson: 24,43 (p: 0,006) – V de Cramer: 0,3310 (p: 0,006)

Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

El nivel educativo de los empleados de los hoteles y restaurantes de la ciudad guarda relación con la calidad del empleo que poseen; esta es la conclusión de la Gráfica 31 y de los parámetros estadísticos calculados. Específicamente se pudo determinar que esta asociación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) se presenta en 26,82%. En la mencionada gráfica se aprecia que los niveles más bajos de calidad fueron observados principalmente en trabajadores con menor formación; nótese que al incrementarse la calidad, las participaciones de los trabajadores mejor formados se hace proporcionalmente mayor.

Gráfica 31 Nivel educativo del trabajador y calidad del empleo en el subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena



Chi-cuadrado de Pearson: 32,10 (p: 0,000) – V de Cramer: 0,2682 (p: 0,000)

Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

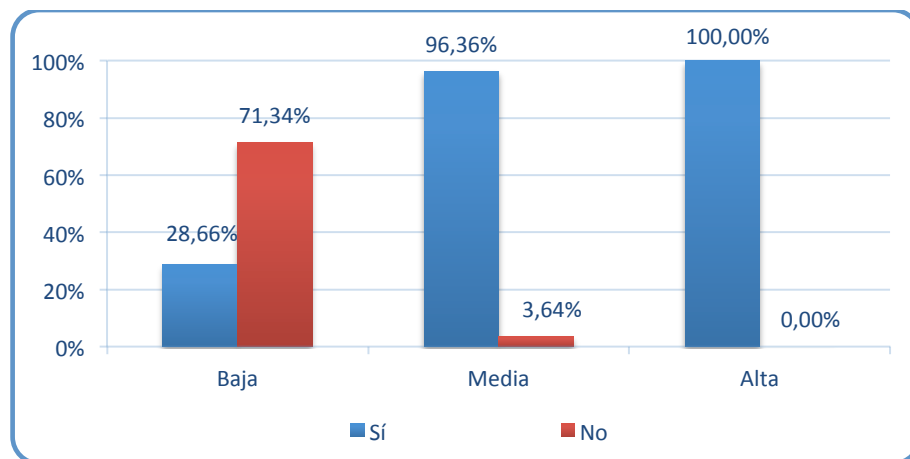
3.2 Calidad del empleo y características del mercado laboral del subsector de hoteles y restaurantes

En esta segunda sección se relaciona la calidad con las características del puesto de trabajo dentro del subsector de hoteles y restaurantes. En este punto cabe clarificar que no fue posible relacionar algunas variables –puntualmente el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo–, porque con estas es precisamente con las que se calcula el índice; en

caso de haberse considerado lo contrario, se hubiera incurrido en una doble cuantificación.

La tenencia de contrato en el que se definen las reglas y demás aspectos de la relación laboral es un aspecto clave dentro de la calidad. La Gráfica 32 permite entrever una asociación significativa, y del 62,39% entre este par de variables. A además, de manera gráfica es claro que la participación de los que tienen contrato se incrementa para cada nivel de calidad, del menor al mayor.

Gráfica 32. Tenencia de contrato y calidad del empleo en el subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena



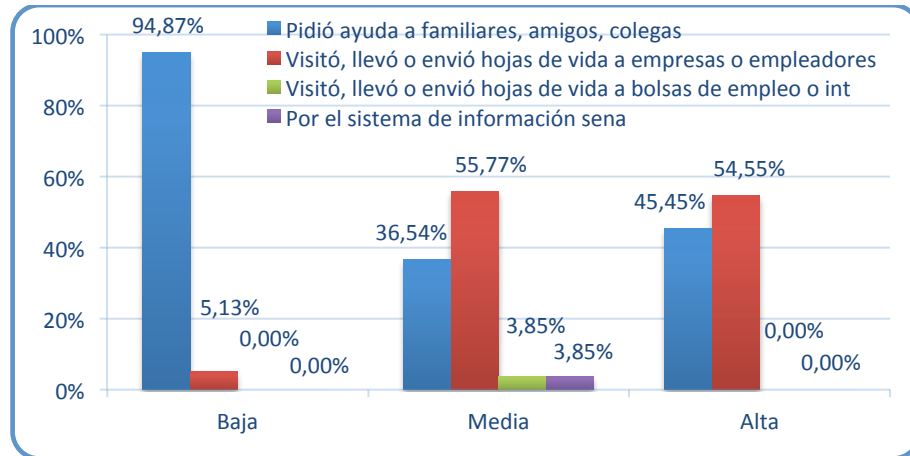
Chi-cuadrado de Pearson: 86,814 (p: 0,000) – V de Cramer: 0,6239 (p: 0,000)

Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

El medio a través del cual el empleado de hoteles y restaurantes consiguió el empleo se relaciona con la calidad del puesto de trabajo. Al respecto, se pudo calcular una asociación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) y equivalente al 40,72% entre esas variables. Particularmente, en la Gráfica 33 se conserva que prácticamente todos los trabajadores que pidieron ayuda a sus familiares amigos o colegas, tienen calidad de empleo baja; en contraste con las demás categorías en donde predomina el hecho de visitar y llevar hojas de vida a empresas o

empleadores. De acuerdo la clasificación de Viáfara, Uribe y Oviedo³³ de canales de búsqueda de empleo formales³⁴ e informales³⁵, en este estudio se evidenció que los canales formales permiten contar con puestos de trabajo de mayor calidad.

Gráfica 33. Medio a través del cual consiguió el empleo actual y calidad del empleo en el subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena



Chi-cuadrado de Pearson: 33,841 (p: 0,000) – V de Cramer: 0,4072 (p: 0,000)

Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

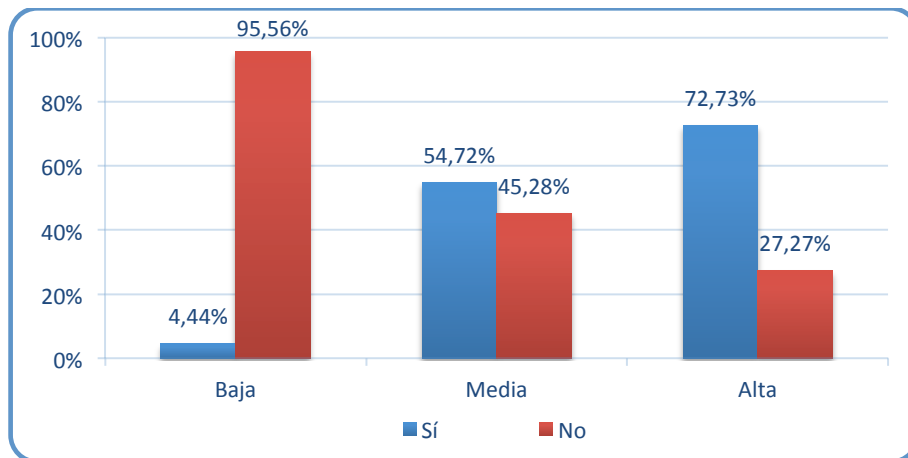
³³ VIÁFARA, Carlos Augusto, URIBE, José Ignacio y OVIEDO, Yanira. Efectividad de los canales de búsqueda de empleo en Colombia en el año 2003. Lecturas de Economía. [en línea]. Julio-diciembre, 2007, no. 67, [citado el: 5 enero. 2014]. Disponible en internet: <http://economialabora.l.univalle.edu.co/efectividadcanales.pdf>, p 46.

³⁴ Canales formales: Tipo de canal basado en normas de vinculación laboral que están al acceso de todas las personas que cumplen con los requisitos establecidos de antemano; estos canales pueden ser privados o públicos. Son a) visitar, llevar o enviar hojas de vida a bolsas de empleo o intermediarios, b) poner o consultar avisos clasificados, c) presentarse a convocatorias, d) hacer preparativos para iniciar un negocio.

³⁵ Canales informales: tipo de canal que surge básicamente de las formas de interacción no reguladas y constituidas por redes que creadas por los agentes económicos. Son a) pedir ayuda a familiares, amigos o colegas, b) ser recomendado por alguna persona

Por último, se encontró que incentivos tales como la prima de navidad (Gráfica 34), el derecho a cesantías (Gráfica 35) y las vacaciones con sueldo (Gráfica 36), mantienen una asociación estadística importante con la calidad del puesto de trabajo ($p < 0,05$ en todos los casos), además la V de Cramer fue superior al 50% en cada par de variables.

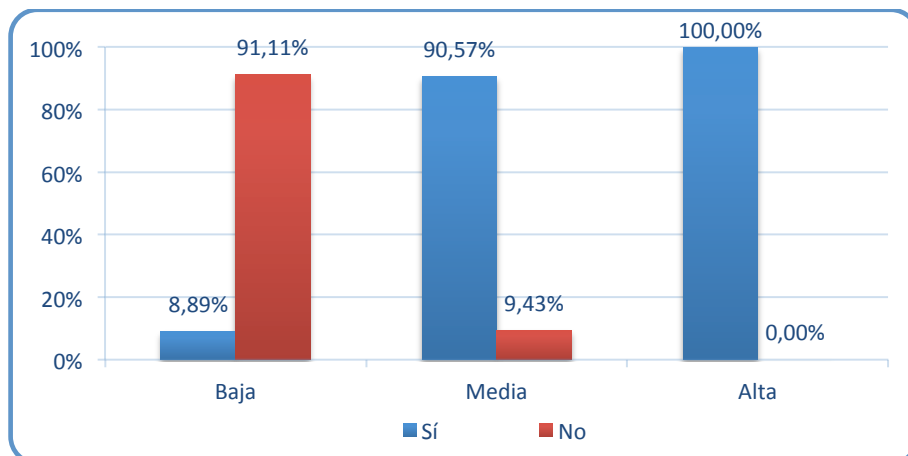
Gráfica 34. Prima de navidad y calidad del empleo en el subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena



Chi-cuadrado de Pearson: 34,03 (p: 0,000) – V de Cramer: 0,5588 (p: 0,000)

Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

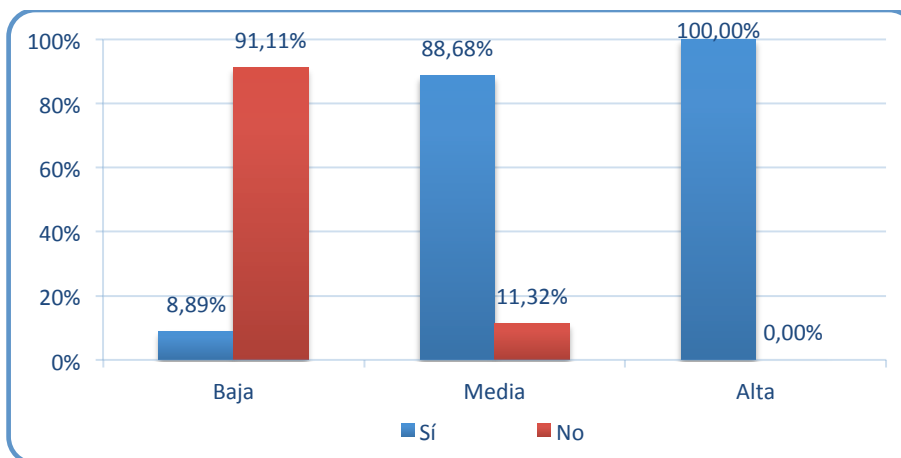
Gráfica 35. Derecho de cesantía y calidad del empleo en el subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena



Chi-cuadrado de Pearson: 75,49 (p: 0,000) – V de Cramer: 0,8322 (p: 0,000)

Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

Gráfica 36. Vacaciones con sueldo y calidad del empleo en el subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena



Chi-cuadrado de Pearson: 72,44 (p: 0,000) – V de Cramer: 0,8152 (p: 0,000)

Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

En el Anexo 3 se muestran los cuadros y tablas que se emplearon para la elaboración de este capítulo.

4. FACTORES SOCIOECONÓMICOS QUE INCIDEN EN LA CALIDAD DEL EMPLEO EN HOTELES Y RESTAURANTES DEL SECTOR TURÍSTICO DE CARTAGENA

En esta última parte del estudio se presentan los resultados en torno al modelo econométrico estimado que permitió conocer el impacto de algunas variables sobre la calidad del empleo en hoteles y restaurantes del sector turístico de Cartagena.

Dado que la variable dependiente era de naturaleza continua, resultó susceptible de modelar mediante un modelo de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) de la forma

$$y_i = \beta_0 + \beta_{1i}X_i$$

En donde y_i es corresponde a la calidad del empleo (medida a través del índice sintético calculado en el capítulo anterior), β_0 a la constante o término independiente, X_i es el vector de variables independientes, que incluye características individuales y del puesto de trabajo, finalmente β_{1i} es el vector de parámetros de cada una de las variables independientes, interpretable como el cambio que presenta la variable dependiente por cada cambio en alguna independiente.

La Tabla 9 muestra las estimaciones resultantes. Para cada variable se estimaron los coeficientes β_{1i} , los cuales en la tabla aparecen en la columna “coeficientes no estandarizados”, estos se encuentran en las mismas unidades en que están expresadas cada una de las variables independiente. La desventaja de estos consiste en que, dado que están en unidades diferentes, no es posible determinar cuál coeficiente de cuál variable tiene mayor impacto en la dependiente.

Tabla 9. Variables explicativas de la calidad del empleo en hoteles y restaurantes del sector turístico de Cartagena

Variable	Coeficientes no estandarizados (β_i)	Coeficientes estandarizados (Beta)	Significancia de t	Intervalo de confianza para B al 95%	
				Límite inferior	Límite superior
(Constante)	-0,2825	-	0,7513	-2,0518	1,4869
Sexo (0= Femenino) 1= Masculino)	-0,0399	-0,0352	0,4952	-0,1558	0,0761
Afiliación seguridad social (1= Sí, 0= No)	1,1047	0,4281	0,0000	0,8317	1,3776
Ln Años de escolaridad	0,1904	0,1203	0,0422	0,0069	0,3739
Recibe prima de navidad (1= Sí, 0= No)	0,0306	0,0265	0,6782	-0,1157	0,1769
Recibe derecho de cesantía (1= Sí, 0= No)	0,2788	0,2491	0,2874	-0,2398	0,7975
Recibe vacaciones con sueldo (1= Sí, 0= No)	0,4133	0,3708	0,1029	-0,0854	0,9120
Ln ingresos laborales	0,1590	0,1600	0,0262	0,0193	0,2986
Posición ocupacional (0= Asalariado 1= independiente, empleador)	0,5627	0,2423	0,0001	0,2991	0,8264
Edad	-0,0036	-0,0697	0,2363	-0,0097	0,0024
Meses en la empresa o negocio	0,0010	0,1129	0,0586	0,0000	0,0020
R cuadrado= 0,8322		R cuadrado corregido= 0,8092	F= 36,21367	Significancia de F= 0,0000	

Nota: Las filas sombreadas de azul corresponden a aquellas donde se ubican los parámetros estadísticamente significativos

Fuente: Cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

Para sortear el problema mencionado, se estimaron también los “coeficientes estandarizados” (beta), los cuales muestran el cambio en la variable dependiente cuando la independiente cambia en una desviación estándar. Así pues, entre mayor sea el coeficiente, mayores su influencia sobre la variable de interés.

La columna significancia de t contiene los valores de p que permiten juzgar cuando algún coeficiente es estadísticamente significativo. Para una interpretación

más intuitiva, se procedió a resaltar en azul la fila en la que se ubica cada parámetro significativo (con $p < 0,05$).

Por último, la columna intervalo de confianza contiene el límite inferior y superior dentro del cual se encuentra el parámetro estimado con una certeza del 95%. Además, en la parte inferior de la tabla aparecen algunos estadísticos globales sobre el ajuste del modelo.

Ahora bien, sobre los resultados vale mencionar que las variables consideradas permiten un ajuste del 83,22%, según el R cuadrado. Además, de forma simultánea no son iguales a cero, por tanto el modelo es útil para explicar a la variable dependiente (F con $p < 0,05$).

En términos de cada variable, las significativas se describen seguidamente. La única variable individual que fue significativa estadísticamente correspondió a los años de escolaridad, específicamente a su logaritmo natural, de esta forma por cada variación en 1% de los años de escolaridad la calidad del empleo se hace mayor en 0,00194%³⁶, o lo que es lo mismo, por variaciones en 100% en los años de escolaridad, la calidad del empleo se hace mayor en 0,194%. Lo que refuerza los hallazgos descritos en apartados anteriores del documento. Muñoz³⁷, en el marco de la teoría del capital humano, argumenta que los individuos con mayor preparación tendrán acceso a empleos de mejor calidad, y por tanto presentarán más alta satisfacción con el mismo, e incluso, afectarán de manera significativa el

³⁶ En el caso de los modelos lin-log, “se debe multiplicar el valor del coeficiente de la pendiente estimado β_2 , por 0,01 o, lo que es lo mismo, dividirlo por 100. Si no se tiene presente lo anterior, la interpretación en una aplicación será muy equivocada”. Gujarati, Op. Cit., p 176.

³⁷ MUÑOZ, Carlos. Implicaciones de la escolaridad en la calidad del empleo. México, 2001. [En línea] [Citado el 5 de enero de 2014] disponible en internet: <http://www.uia.mx/campus/publicaciones/jovenes/pdf/epieck5.pdf>.

crecimiento de países en vía de desarrollo; al respecto Useche³⁸ señaló que el diferencial del 40% en el crecimiento económico entre los países del Este Asiático y América Latina, a partir de la década del ochenta, es explicado por un incremento en la inversión en educación terciaria o superior³⁹.

De lado de las variables relacionadas con el puesto de trabajo, se evidenció que cuando el trabajador está afiliado a la seguridad social, la calidad del empleo se incrementa en 110,47%, lo que demuestra su importancia en las relaciones laborales, especialmente porque esto permite en cierto modo que el trabajador labore menos incertidumbre, en cuanto que tiene certeza de la tenencia de un seguro médico, y una pensión. Así, y tal como lo argumenta Uribe y Ortiz⁴⁰, este resultado es lógico, “ya que un trabajador con un empleo precario se caracteriza por recibir menores ingresos laborales y por trabajar en empresas que no cumplen con las regulaciones institucionales y legales, lo que implica inestabilidad laboral, ausencia de prestaciones sociales y contrato, y condiciones de trabajo inseguras”⁴¹.

En el caso de los ingresos laborales, tal como se esperaba la relación fue positiva con la calidad del empleo, así, al incrementarse en 100% la calidad del empleo, medida a través del índice sintético, se hace mayor en 0,159%. Esto es

³⁸ USECHE, Alejandro. Valoración del impacto de la metodología de formación teórico-práctica: el caso de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá: CCB, 2009,

³⁹ BRICEÑO, Andrea. La educación y su efecto en la formación de capital humano y en el desarrollo económico de los países. En: Apuntes del CENES. 2011, vol. 30, no. 51, 2011.

⁴⁰ URIBE, J. y ORTIZ, C. Informalidad Laboral en Colombia 1988-2000: Evolución, Teorías y Modelos. Programa Editorial Universidad del Valle, Cali, 2006.

⁴¹ MORA, Jhon James. El efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia. Borradores de Economía y Finanzas. 2011, no. 26. p 1-21.

consistente con los resultados de estudios como los de Durán⁴², Tenjo y Ribero⁴³, y Martínez⁴⁴, en los cuales se hace patente esta relación.

Se encontró, además, que cuando el empleado es independiente o empleador que la calidad de su empleo es superior en 56,27% respecto a la de un individuo ubicado en otra posición ocupacional. Así mismo, en lo que respecta al tiempo de estar laborando en la empresa o negocio, se puede calcular que por cada mes trabajado la calidad aumenta en 0,001%.

Resulta destacable el hecho de que, dentro de la estimación econométrica, las variables con mayor impacto dentro de la calidad del empleo fueron la afiliación a la seguridad social, la posición ocupacional y los ingresos laborales.

Cabe mencionar que la encuesta de la GEIH no hace alusión a eventos de preparación o actualización de los trabajadores por parte de los hoteles y/o restaurantes, lo cual representa un limitante en la información.

Los hallazgos presentados permiten afirmar que el trabajo es consistente con otros estudios que abordan la problemática de la calidad del empleo. Por ejemplo,

⁴² DURÁN, Julián. Determinantes del salario de reserva en el mercado laboral de Cali en el año 2004. Documentos de trabajo CIDSE. [En línea]. 2005, no. 004112. [Citado el: 5 enero 2014]. Disponible en internet: <http://socioeconomia.univalle.edu.co/nuevo/public/index.php?seccion=CIDSE&ver=PUBLICACIONES&publicacion=DOCUMENTOS&documento=86&download=1>.

⁴³ TENJO, Jaime y RIBERO, Rocío. Participación, desempleo y mercados laborales en Colombia. Archivos de Economía. [En línea]. Abril, 1998. [Citado el: 5 enero 2014]. Disponible en internet: http://www.dnp.gov.co/archivos/documentos/DEE_Archivos_Economia/81.pdf.

⁴⁴ MARTÍNEZ, Hermes Fernando. ¿Cuánto duran los colombianos en el desempleo y el empleo?: Un análisis de supervivencia. Documento CEDE. [en línea]. Diciembre, 2003, no. 2003-35. [Citado el: 5 enero 2014]. Disponible en internet: <http://economia.uniandes.edu.co/es/content/download/2080/12302/file/d2003-35.pdf>.

en el trabajo de Gittleman y Howell⁴⁵, para las tres últimas décadas del siglo XX, se encontró que la afiliación a salud y pensión, la densidad sindical, el porcentaje de trabajadores de tiempo parcial involuntarios, el número de semanas trabajadas en el año, el número de horas semanales normalmente trabajadas e indicadores de educación formal general, capacitación específica, habilidades personales, destreza manual así como condiciones de trabajo físicas y ambientales, son los principales factores explicativos de la percepción de calidad del empleo.

Como es evidente, en el estudio desarrollado no se incluyeron todas estas variables por no existir en la GEIH, por tanto, esta situación se constituye en un limitante a la hora de efectuar comparaciones, sin embargo, a modo de aproximación, es totalmente válido.

Otro estudio con el que se detectó consistencia fue con el de Verdera⁴⁶, quien evaluó la metodología de medición del subempleo y el desempleo que realiza anualmente la Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional en Perú, dentro de este abordaje, el autor exploró la influencia de algunas variables sobre la percepción de calidad en el puesto de trabajo; estas fueron particularmente la duración de la jornada laboral, el lugar de trabajo, la afiliación a la seguridad social, la sindicalización, y la estabilidad laboral.

⁴⁵ GITTLEMAN, Maury y HOWELL, David. Changes in the structure and quality of jobs in the United States: effects by race and gender, 1973-1990. *Industrial and Labor Relations Review*. 1995, vol. 48, no. 3. p 420-440.

⁴⁶ VERDERA, Francisco. Propuestas de redefinición de la medición del subempleo y el desempleo y de nuevos indicadores sobre la situación ocupacional en Lima. En: Documento de Trabajo OIT Lima. 1995, no. 22.

Así mismo, Rodgers⁴⁷ encuentra como factores determinantes de la percepción de calidad, los beneficios no salariales, la regularidad y confiabilidad del trabajo, la modalidad de contratación, la protección social en pensión, salud y seguros de desempleo, la regulación de los tiempos de trabajo y su duración, el riesgo de accidentes y enfermedades profesionales, la creatividad de los individuos.

⁴⁷ RODGERS, G. The quality of employment: issue for measurement, research and policy. OIT: Santiago de Chile, 1997.

5. CONCLUSIONES

El presente estudio permitió analizar la calidad del empleo en hoteles y restaurante del sector turístico de Cartagena de Indias en el año 2012, empleando información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE. Los resultados dejan entrever las siguientes conclusiones.

Respecto a los trabajadores del subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena se puede concluir que en su mayor parte son mujeres, de edades relativamente jóvenes, jefes de hogar o hijos del cabeza de familia, de estado civil separado y unión libre, hacen parte del régimen contributivo, no asisten en la actualidad a centros de formación educativa, aunque tienen formación secundaria y universitaria, por otro lado, son de estrato bajo, en su vivienda cuentan con servicios públicos y cohabitan con entre 3-5 personas.

El estudio de las características del mercado laboral en el que se circunscribe el subsector de hoteles y restaurantes en Cartagena, desde el punto de vista de la oferta laboral, permite establecer que la posición ocupacional predominante es la de empleado de empresa particular, aunque también predominaron los trabajadores por cuenta propia. Cabe mencionar que dentro de esta última categoría se encuentran agrupados tanto trabajadores formales como informales (vendedores ambulantes, estacionarios, etc.), sin embargo un nivel de desagregación –deseado– para estos últimos no se precisa en la GEIH, en consecuencia no fue posible incluir en el estudio las dinámicas de estos individuos, que seguramente son diferenciadas.

La tenencia de contrato no fue total dentro de los individuos estudiados, lo que podría devenir en un empleo que se perciba como precario. Además, la mayoría de empleados en el sector privado no reciben prima de navidad, aunque sí cesantías y vacaciones remuneradas, elementos que incentivan el esfuerzo

laboral y el compromiso con las organizaciones a las que se encuentran vinculados.

En este mercado laboral la búsqueda y la obtención de empleo se consigue principalmente recurriendo a un canal de búsqueda informal, tal es el caso de pedir ayuda a familiares, amigos o colegas. Esta conclusión debería incentivar a mejorar los mecanismos que sirven de mediadores o facilitadores para que la oferta y la demanda laboral de este subsector, se encuentren.

Otro aspecto a resaltar fue la valoración que el mercado laboral hace respecto a la formación educativa de sus trabajadores, en el sentido de que devengan mayor salario aquellos sujetos que poseían mayor nivel académico. A pesar de esto debería analizarse, quizás en otros estudios como el presente, si las asignaciones son las mejores respecto a otros sectores y entre profesiones.

En el ámbito de la calidad del empleo, se empleó una metodología que permitió construir un índice sintético para esta variable **(el cual se describe detalladamente en el diseño metodológico del estudio, subsección “0.5.4 Medición de la calidad del empleo”)**. Luego de llevar a cabo los cálculos y los análisis **(mostrados en el capítulo 3)**, se obtuvo que la calidad del empleo en los hoteles y restaurantes de Cartagena es baja, de acuerdo a las apreciaciones de los trabajadores.

Luego de efectuar diversas asociaciones bivariadas entre la calidad del empleo y algunas variables de interés se pudo concluir que ésta guarda estrecha relación estadística con el género del empleado, su edad, nivel educativo, la tenencia de contrato, mecanismo para obtener el empleo y la existencia de incentivos, tales como la prima de navidad, las cesantías y las vacaciones remuneradas.

También se estimó un modelo econométrico en el cual se pudo observar la influencia de diversas variables (individuales y laborales) sobre la calidad del

empleo (medida a través del índice sintético construido). Producto de este ejercicio de modelación se encontró que los años de escolaridad, la afiliación a la seguridad social, los ingresos laborales, la posición ocupacional y el tiempo perteneciendo a la empresa o negocio, fueron las variables determinantes de la mencionada calidad. Además, se contrastaron estos hallazgos con estudios afines, y en general, los resultados y análisis fueron consistentes.

BIBLIOGRAFÍA

ACERENZA, Miguel. Profesionalidad del agente de viajes y formación de superpersonal. En: Estudios y Perspectivas en Turismo, 1992, vol. 1, no. 1. p 44-53.

BARRETO, M. El aura de los objetos reales, el tiempo y el futuro del turismo. Estudios y Perspectivas en Turismo, 1993.

BORJA, Luis. Fundamentos de Economía de la Empresa Turística. Barcelona: Antoni Bosch, 1983.

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley No. 768 de 31 de julio de 2002.

CORPORACIÓN DE TURISMO CARTAGENA DE INDIAS. Indicadores Turismo Cartagena de Indias 2013. CTC: Cartagena, 2013.

DANE. Caracterización del empleo en la Industria del Turismo 2012. [En línea] [Citado el 27 de octubre de 2013] disponible en internet: <http://www.citur.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=sWL0QzF Oejs%3D&tabid=75>.

DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares. [En línea] [Citado el 27 de octubre de 2013] disponible en internet: <http://www.dane.gov.co/index.php/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>.

DEWAN, Sabina y PEEK, Peter. Beyond the Employment/Unemployment Dichotomy: Measuring the Quality of Employment in Low Income Countries. En: Policy Integration and Statistics Department, Working Paper, 2007, no.83.

DURÁN, Julián. Determinantes del salario de reserva en el mercado laboral de Cali en el año 2004. Documentos de trabajo CIDSE. [En línea]. 2005, no. 004112. [Citado el: 5 enero 2014]. Disponible en internet: <http://socioeconomia.univalle.edu.co/nuevo/public/index.php?sec>

cion=CIDSE&ver=PUBLICACIONES&publicacion=DOCUMENTOS&documento=86&d ownload=1.

FARNÉ, Stefano, VERGARA, Carlos y BAQUERO, Norma. La calidad del empleo en medio de la flexibilización laboral. Colombia 2002 – 2010. Bogotá D.C.: Universidad Externado de Colombia, 2011.

FARNÉ, Stefano. Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Bogotá D.C.: Organización Internacional del Trabajo, 2003

FIGUEROLA, Manuel. Teoría Económica del Turismo. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1985.

GALVIS, Luis y AGUILERA, María. Determinantes de la demanda de turismo hacia Cartagena. En: Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional, no. 9, 1999.

GONZÁLES, Javiern. Marco Evolutivo del Turismo. Pautas para su comprensión. Centro de Estudios Turísticos, 2007.

GUISAN, Carmen, AGUAY, Eva y CARBALLAS, David. Human Capital, Industry, Tourism and Economic Development of EU25 Regions. En: ERSA Conference Papers, 2004, nd, 1-22.

HERNÁNDEZ, Roberto, FERNÁNDEZ, Carlos y BAPTISTA, Pilar. Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill, 2006.

JIMÉNEZ, Luis. Teoría Turística. Bogotá D.C.: Universidad Externado de Colombia, 1990.

LALCONA, Javier. El Turismo dentro de la teoría del comercio exterior. Un análisis econométrico del Turismo. En: Revista Estudios Turísticos, no. 44. P nd.

LILLO, Adelaida. El papel del capital humano en el sector turístico: algunas reflexiones y propuestas. En: Cuadernos de Turismo, 2009, no. 24. p 53-64.

LILLOS, Adelaida. El capital humano como estrategia competitiva en el sector turístico español. [En línea] [Citado el 27 de octubre de 2013] disponible en internet: http://sri.uib.es/digitalAssets/131/131111_ivpremi.pdf

MARTÍNEZ, Hermes Fernando. ¿Cuánto duran los colombianos en el desempleo y el empleo?: Un análisis de supervivencia. Documento CEDE. [en línea]. Diciembre, 2003, no. 2003-35. [Citado el: 5 enero 2014]. Disponible en internet: <http://economia.uniandes.edu.co/es/content/download/2080/12302/file/d2003-35.pdf>.

MORA, Jhon James. El efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia. Borradores de Economía y Finanzas. 2011, no. 26. p 1-21.

MUÑOZ, Carlos. Implicaciones de la escolaridad en la calidad del empleo. México, 2001. [En línea] [Citado el 5 de enero de 2014] disponible en internet: <http://www.uia.mx/campus/publicaciones/jovenes/pdf/epieck5.pdf>.

RAMÍREZ, Duván. Capital humano como factor de crecimiento económico. Caso departamento de Caldas (Colombia) 1983 2003. Bogotá D.C.: se, 2005.

ROSENTHAL, N. More than wages at issue in job quality debate. En: Monthly Labor Review, 1989, no. 4.

TENJO, Jaime y RIBERO, Rocío. Participación, desempleo y mercados laborales en Colombia. Archivos de Economía. [En línea]. Abril, 1998. [Citado el: 5 enero 2014]. Disponible en internet: http://www.dnp.gov.co/archivos/documentos/DEE_Archivos_Economia/81.pdf.

UNRIC. OMT: El turismo internacional alcanza la cota de los mil millones. [En línea] [Citado el 27 de octubre de 2013] disponible en internet: <http://www.unric.org/es/actualidades-/499-omt-el-turismo-internacional-alcanza-la-cota-de-los-mil-millones>.

URIBE, J. y ORTIZ, C. Informalidad Laboral en Colombia 1988-2000: Evolución, Teorías y Modelos. Programa Editorial Universidad del Valle, Cali, 2006.

VIÁFARA, Carlos Augusto, URIBE, José Ignacio y OVIEDO, Yanira. Efectividad de los canales de búsqueda de empleo en Colombia en el año 2003. Lecturas de Economía. [en línea]. Julio-diciembre, 2007, no. 67, [citado el: 5 enero. 2014]. Disponible en internet: <http://economialabora.l.univalle.edu.co/efectividadcanales.pdf>, p 46.

WELLER, Jürgen y ROETHLISBERGER, Claudia. La calidad del empleo en América Latina. En: Serie Macroeconomía del Desarrollo, 2011, no. 110.

WELLER, Jürgen. Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario, serie Macroeconomía del Desarrollo, 2001, no.6; y, WELLER y ROETHLISBERGER, op. Cit.

ANEXOS

1. Presupuesto

DESCRIPCIÓN	VALOR
Papelería, Fotocopias	\$ 300.000
Servicio de procesamiento informático e internet	\$185.000
Transporte	\$ 300.000
Impresión	\$150.000
Compra de libros	\$ 300000
Encuestas	\$ 650.000
Otros gastos	\$ 150.000
TOTAL	\$ 2.035.000

2. Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Entrega de anteproyecto			■																	
Recibo de concepto de anteproyecto						■														
Revisión y organización de datos								■												
Finalización capítulo 1										■										
Finalización capítulo 2											■									
Finalización capítulo 3 y 4												■								
Conclusiones y recomendaciones																		■		
Entrega de trabajo de grado																				■