



BOLETÍN #4

ORMET

QUINDÍO





GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO

Roberto Jairo Jaramillo Cárdenas
Gobernador del Quindío

Magda Inés Montoya Naranjo
Secretaria de Turismo, Industria y Comercio

Juan David Villamil Ocampo
Director de Industria y Comercio

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA SECCIONAL ARMENIA

Jorge Alberto Quintero Pinilla
Rector Delegatario

Fabián Andrés Estrada Herrera
Decano Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Investigadores

Juan Manuel Aristizábal Tamayo
Sandra Lucía González Fresneda

Grupo de Investigación: *Gestión del Desarrollo*
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Observatorio Regional del Mercado del Trabajo ORMET – Quindío
Boletín del mercado laboral del Quindío - *Panorama del mercado laboral en el sector turismo*



Panorama del mercado laboral en el sector turismo

El sector turístico juega un papel crucial en el desarrollo económico de comunidades y naciones. Este sector se caracteriza por la generación de ingresos, la creación de oportunidades de empleo y el estímulo de las empresas locales. A su vez, el sector turístico también tiene el potencial de atraer inversión extranjera, promover el intercambio cultural y contribuir al desarrollo de la infraestructura. Desde una perspectiva local, el turismo contribuye a la diversificación y le fortalecimiento de la economía local.

Así, el turismo se constituye como un catalizador para el crecimiento económico y el desarrollo en diversos sectores como el transporte, la hostelería, el comercio minorista y la industria del entretenimiento. Como es natural, los procesos de aglomeración económica que se generan en torno al turismo traen consigo retos en términos de la sostenibilidad ambiental y sociocultural.

En particular, en este documento, el Observatorio Regional del Mercado del Trabajo ORMET Quindío hace énfasis en las diferencias salariales presentes en el sector del turismo. Con este objetivo, el documento expone una caracterización en términos demográficos y de capital humano; a su vez, se presentan comparaciones a nivel nacional. Finalmente, se presenta, a manera de recomendación, algunas implicaciones de la política.

Nota metodológica

Desde el punto de vista metodológico se emplean los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (**GEIH**) con el marco muestral del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018 (**CNPV 2018**) dispuestos por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (**DANE**). En particular, adicional a los nuevos factores de expansión aplicados están la inclusión de proyección de hogares, el ajuste a la Población en Edad de Trabajar (**PET**) de 15 años y más, la estratificación, y los cambios en las proyecciones de población. Los microdatos empleados en este boletín corresponden al año 2022.

Lista de Códigos CIIU de Actividad según el DANE.

(Revisión 4 adaptada para Colombia CIIU Rev. 4 A.C.) incluidas en el sector

4911	Transporte férreo de pasajeros
4921	Transporte de pasajeros
5011	Transporte de pasajeros marítimo y de cabotaje
5021	Transporte fluvial de pasajeros
5111	Transporte aéreo nacional de pasajeros
5112	Transporte aéreo internacional de pasajeros
5221	Actividades de estaciones, vías y servicios complementarios para el transporte terrestre
5222	Actividades de puertos y servicios complementarios para el transporte acuático
5223	Actividades de aeropuertos, servicios de navegación aérea y demás actividades conexas al transporte aéreo
5511	Alojamiento en hoteles
5512	Alojamiento en apartahoteles
5513	Alojamiento en centros vacacionales
5514	Alojamiento rural
5519	Otros tipos de alojamientos para visitantes

5520	Actividades de zonas de camping y parques para vehículos recreacionales
7911	Actividades de las agencias de viaje
7912	Actividades de operadores turísticos
7990	Otros servicios de reserva y actividades relacionadas
8230	Organización de convenciones y eventos comerciales
9006	Actividades teatrales
9007	Actividades de espectáculos musicales en vivo
9008	Otras actividades de espectáculos en vivo
9102	Actividades y funcionamiento de museos, conservación de edificios y sitios históricos
9103	Actividades de jardines botánicos, zoológicos y reservas naturales
9321	Actividades de parques de atracciones y parques temáticos

Contexto general

Al margen de su importancia económica derivado de la generación de empleo y la diversificación sectorial, el turismo en Colombia también juega un rol central en la preservación y promoción del patrimonio cultural y natural. Además, el turismo como actividad económica ha fomentado la integración rural y el desarrollo de comunidades locales. En relación con el empleo, de acuerdo con el **DANE**, el sector turismo suma **1'037.991** ocupados en el año 2022¹. Lo anterior en términos absolutos denota una media de participación del sector en el empleo total equivalente a **5.3%**.

¹Para fines de representatividad estadística, se consideran 19 departamentos principales más Bogotá, D.C.

	Total	Otro	Turismo	% Otro	Turismo
Antioquia	3,086,390	2949637.2	136,752.40	95,6	4,4
Atlántico	1,237,998	1147181.4	90,816.80	92,7	7,3
Bogotá, D.C	3,823,652	3628870.7	194,781.40	94,9	5,1
Bolívar	929,349.78	827,195.20	102,154.60	89,0	11,0
Boyacá	549,909.62	534,223.70	15,685.89	97,1	2,9
Caldas	436,461.59	419,008	17,453.63	96,0	4,0
Caquetá	161,881.44	154,252.70	7,628.73	95,3	4,7
Córdoba	761,467.02	708,168	53,298.97	93,0	7,0
Cundinamarca	1,495,460	1440243.5	55,216.79	96,3	3,7
Quibdó	146,925.39	139,183.80	7,741.62	94,7	5,3
Huila	451,879.36	435,300.60	16,578.74	96,3	3,7
La Guajira	384,529.78	348,548.80	35,980.98	90,6	9,4
Magdalena	592,701.31	540,809	51,892.35	91,2	8,8
Nariño	898,574.32	872,307.30	26,266.99	97,1	2,9
Norte de Santander	675,036.31	647,842.60	27,193.67	96,0	4,0
Quindío	232,672.32	219,676	12,996.33	94,4	5,6
Risaralda	416,423.02	399,050.70	17,372.28	95,8	4,2
Santander	1,013,477	963,154	50,322.96	95,0	5,0
Tolima	525,166.73	507,207.20	17,959.53	96,6	3,4
Valle del Cauca	2,009,984	1910087.5	99,896.33	95,0	5,0

Tabla 1. Participación de ocupados en el sector turismo por departamento, 2022.

Fuente. Elaboración de los autores con microdatos de la GEIH (2022).

En particular, en el departamento del Quindío el total de ocupados en el sector para el año 2022 fue de **12,996**, lo cual representa el **5.6%** del total de ocupados en el departamento. A su vez, esta participación se sitúa por encima del promedio nacional (**5.3%**). En Colombia, el departamento del Quindío ocupa la sexta posición en participación del empleo en actividades turísticas. El primer lugar lo ocupa el departamento de **Bolívar (11%)**; a continuación, aparecen los departamentos de **La Guajira y el Magdalena (9.4 y 8.8%, respectivamente)**. El cuarto y quinto lugar le pertenece al **Atlántico (7.3%) y Córdoba (7.0%)**. La composición del sector turismo para los departamentos del Eje Cafetero muestra después del Quindío al departamento de **Risaralda** con una participación del **4.2**. Así, la menor contribución del empleo en términos porcentuales se observa en **Caldas (4.0%)**.

El turismo en el departamento del Quindío

El empleo en el sector turístico en el departamento del Quindío está completamente masculinizado. En detalle, los hombres tienen una participación del 70% (en valores absolutos, 9,110). En el caso de las mujeres su representatividad alcanza el 30%. De la misma forma, los ocupados en el sector turístico son relativamente jóvenes. Así, el 54.9% del total están en el grupo de edad entre 15 y 44 años (es decir, 7,139 ocupados).

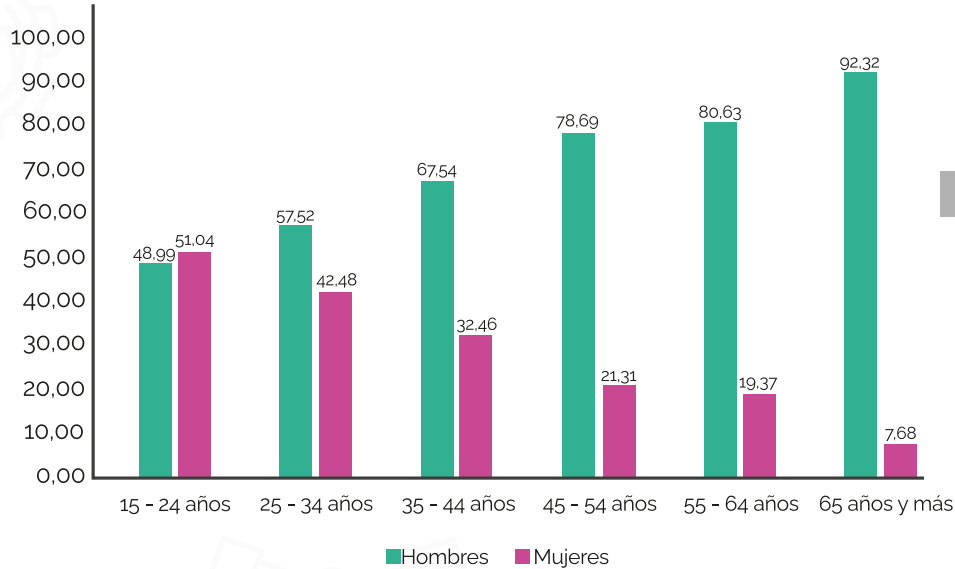


Figura 1. Distribución de ocupados en el sector turismo por grupo de edad, Quindío, 2022.

Fuente. Elaboración de los autores con microdatos de la GEIH (2022).

Desde otra perspectiva, del total de mujeres ocupadas (**3,886**) en el sector turismo, el **31,2%** está en el grupo de edad entre **25-34 años**. Para el caso de los hombres, la mayor participación por grupo de edad se observa en el rango de **45-54 años (2,261)**, lo cual representa el **24,8%** del total de hombres en el sector). La composición descrita previamente expone los fenómenos demográficos que prevalecen en el sector turismo para el departamento del Quindío y entre los cuales se destaca la necesidad de cerrar las brechas de participación **entre hombres y mujeres** y la definición de estrategias para rejuvenecer la composición del empleo.

Por otra parte, la **figura 2** muestra la composición del empleo en el turismo dado los niveles educativos. En términos generales, el sector muestra bajas barreras de entrada en relación con los requerimientos formativos. Así, **5,338 ocupados** tienen niveles educativos de secundaria, primaria o ninguno. Lo anterior representa el **41% del total de ocupados del sector**. Esta composición tiene implicaciones sobre la oferta de valor en los servicios, la baja productividad y los altos niveles de informalidad laboral prevalecientes en el sector.

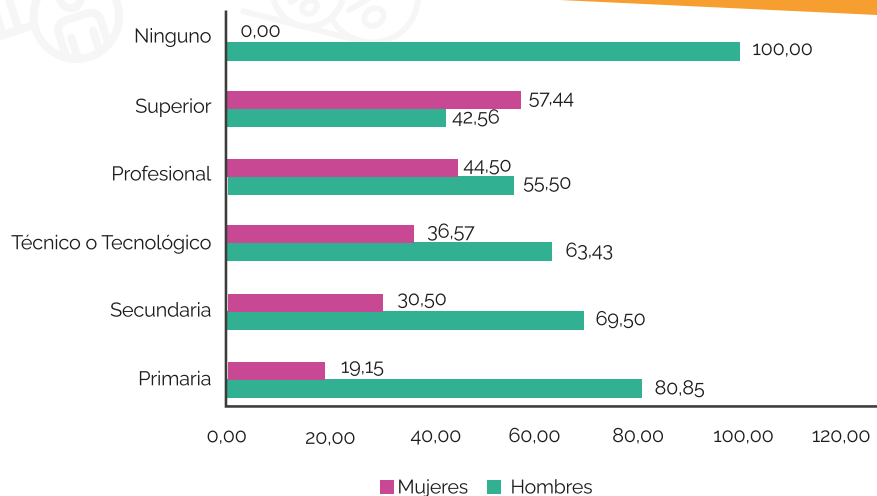


Figura 2. Distribución de ocupados en el sector turismo por nivel educativo, Quindío, 2022.

Fuente. Elaboración de los autores con microdatos de la GEIH (2022).

Desde otra perspectiva, la desagregación por género y niveles educativos expone menores requerimientos para el caso de los hombres. Así, el **84.8% de los hombres** en el sector tiene niveles educativos inferiores a técnicos o tecnólogos. Para el caso de las mujeres, este porcentaje es del **74%**. A su vez, el **13.3% de las mujeres** que desarrollan sus actividades económicas en el sector tienen títulos profesionales o superior. Para el caso de los hombres este porcentaje es del **6.9%**.

De lo anterior se infiere que, a pesar de su relevancia, el turismo sigue siendo un **sector altamente masculinizado** en términos de **empleo y oportunidades laborales**. Esta situación puede atribuirse a diversos factores. Uno de los factores principales es la existencia de estereotipos de género arraigados en la sociedad, los cuales perpetúan la idea de que ciertos empleos, como los relacionados con el **turismo**, son más apropiados o adecuados para hombres que para mujeres. Además, las dinámicas de poder y desigualdad de género presentes en la industria turística también contribuyen a la marginación de las mujeres en este sector.

Por ejemplo, muchas posiciones de liderazgo y toma de decisiones en el **ámbito turístico** están ocupadas predominantemente por **hombres**, lo que limita las oportunidades de ascenso y desarrollo profesional para las **mujeres**. Además, la falta de políticas y programas específicos para promover la participación de las mujeres en el turismo también contribuye a la brecha de género en este sector.

Como consecuencia, **las mujeres se enfrentan a barreras y obstáculos** para el acceso al empleo turístico, lo que limita su capacidad de contribuir plenamente al crecimiento y desarrollo del sector. Además, es importante destacar que estas barreras y desigualdades de género en el turismo no solo afectan a las mujeres, sino que también tienen un **impacto negativo** en el desarrollo sostenible de las **comunidades y los destinos turísticos**.

Expuesto lo anterior, es esencial reconocer que la igualdad de género en el turismo no es sólo una cuestión de justicia social, sino también un componente clave del **desarrollo sostenible**. Entre tanto, la evidencia empírica ha demostrado que cuando las mujeres están empoderadas y tienen igual acceso a los recursos y oportunidades en la industria del turismo, esto puede generar resultados económicos y sociales **positivos para las comunidades y los destinos**, incluyendo la reducción de la pobreza.

Diferencias salariales en el sector

En promedio, el retorno salarial en cualquier actividad económica diferente al turismo para los **hombres** en Colombia es de **\$7.254 por hora**. Para el caso de las mujeres la remuneración media es de **\$6.938**. Lo anterior configura un diferencial medio por hora en favor de los hombres equivalente a **\$316**. Para el caso de los hombres y en términos relativos, los retornos salariales más altos se observan en **Bogotá, D.C y Antioquia (\$11.812 y \$9.366** por hora, respectivamente). En contraste, la menor remuneración por hora se observa en los departamentos de **La Guajira y Norte de Santander (\$5.575 y 5.509**, respectivamente).

	Hombres		Mujeres		Diferencias	
	Otro	Turismo	Otro	Turismo	Otro	Turismo
Antioquia	9366.979	7987.271	8354.774	7762.474	1012.205	224.797
Atlántico	6349.405	4111.451	6393.994	9118.162	-44.589	-5006.711
Bogotá, D.C	11812.38	8276.468	10762.04	9102.796	1050.34	-826.328
Bolívar	6342.944	4723.46	5726.025	7758.751	616.919	-3035.291
Boyacá	8633.481	6577.17	8112.519	7474.109	520.962	-896.939
Caldas	7821.482	6108.002	7558.877	7696.747	262.605	-1588.745
Caquetá	6587.034	4029.337	6407.44	5223.034	179.594	-1193.697
Córdoba	5741.781	3230.425	5432.042	5220.652	309.739	-1990.227
Cundinamarca	6346.569	6390.218	6243.953	6710.745	102.616	-320.527
Quibdó	6613.378	3994.385	7242.26	5082.248	-628.882	-1087.863
Huila	6965.989	4793.358	6701.771	6800.73	264.218	-2007.372
La Guajira	5575.317	3811.962	5265.583	6132.408	309.734	-2320.446
Magdalena	5785.856	4259.393	5637.082	5684.262	148.774	-1424.869
Nariño	7229.717	4096.509	6670.334	5894.683	559.383	-1798.174
Norte de Santander	5509.141	4161.105	5689.303	6381.538	-180.162	-2220.433
Quindío	7339.62	5642.658	6977.792	5956.22	361.828	-313.562
Risaralda	7528.57	5980.949	7691.729	9546.381	-163.159	-3565.432
Santander	8132.129	5297.255	7619.784	8134.272	512.345	-2837.017
Tolima	7111.343	5864.079	6760.142	5022.177	351.201	841.902
Valle del Cauca	8296.26	6068.034	7516.962	6845.352	779.298	-777.318

Tabla 2. Diferencias salariales por género, Quindío, 2022.

Fuente. Elaboración de los autores con microdatos de la GEIH (2022).

Para el caso de las mujeres, los departamentos con remuneración más altos son **Boyacá y Bogotá, D.C** (**\$10.762 y \$8.354**, respectivamente). Asimismo, los salarios más bajos se identifican en los departamentos del **Quindío (\$5.432) y Quibdó (\$5.265)**. En el turismo, los departamentos líderes en la remuneración para el caso de las mujeres son **Magdalena y Antioquia (\$9.546 y \$9.118** por hora, respectivamente). Entre tanto, **Bogotá, D.C y Antioquia** lideran los retornos al trabajo en el sector turismo para el caso de los hombres. Lo anterior puede explicarse esencialmente por las externalidades positivas de la aglomeración económica que prevalecen en los grandes centros económicos del país, como **Bogotá, D.C y Antioquia**.

Desde otra perspectiva, la **Tabla 4** confirma que en el sector turismo la brecha salarial por género es favorable a las mujeres. Lo anterior puede entenderse a la luz de la información previamente descrita, en la cual se expone la mejor dotación de capital humano en el caso de las mujeres.

Departamento	Formales	Informales
Antioquia	47.13	52.87
Atlántico	18.61	81.39
Bogotá, D.C	51.34	48.66
Bolívar	19.68	80.32
Boyacá	57.19	42.81
Caldas	51.73	48.27
Caquetá	14.16	85.84
Caquetá	6.53	93.47
Córdoba	55.27	44.73
Cundinamarca	10.88	89.12
Quibdó	25.34	74.66
Huila	3.88	96.12
La Guajira	15.91	84.09
Magdalena	32.18	67.82
Nariño	17.98	82.02
Norte de Santander	45.78	54.22
Quindío	51.84	48.16
Risaralda	24.69	75.31
Santander	5.45	94.55
Tolima	45.70	54.30
Valle del Cauca	30.97	69.03

De acuerdo con la información que se presenta en la **Tabla 5**, el sector turismo es altamente informal. En promedio, de cada **100 trabajadores en el sector**, 30 de ellos lo hacen vinculados al sistema de seguridad social en términos de salud y pensión. Comparativamente, el departamento con un número más alto de trabajadores formales en el turismo es **Boyacá (57.9%)**. Lo anterior es consistente con la información referida sobre los retornos salariales en esta región. En esta línea de análisis, los altos niveles de informalidad en el sector pueden explicarse por la estacionalidad predominante en las actividades turísticas en Colombia.

Tabla 5. Distribución de ocupados según nivel de formalización por departamentos, 2022.

Fuente. Elaboración de los autores con microdatos de la GEIH (2022).

En particular, el departamento del Quindío muestra, de cada **100 ocupados, 48.1 informales** (criterio relacionado con la vinculación al sistema de seguridad social en términos de salud y pensión). En términos relativos, este resultado ubica al Quindío en mejores posiciones comparado con **Caldas (formalidad: 48.2%)** y **Risaralda (formales: 24.7%)**. Finalmente, como se refleja en la **figura 3**, la composición salarial en el sector turístico dados los niveles de formalidad corresponde a las mayores productividades y barreras de entrada que pueden existir entre un grupo y otro.

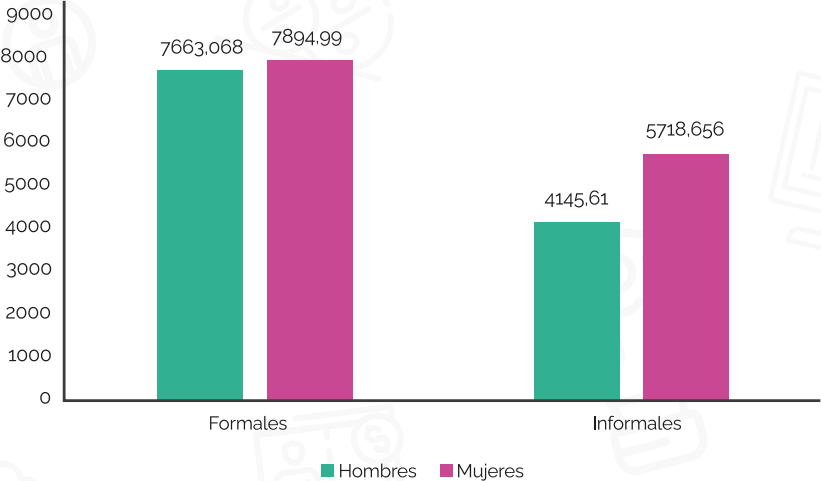


Figura 3. Distribución salarial por género y formalización

Fuente, Elaboración de los autores con microdatos de la GEIH (2022).

Implicaciones de política

En resumen, mejorar las condiciones de empleo en el sector turismo implica implementar políticas de capacitación y formación, promover la contratación y retención de personal local, fomentar la inclusión y diversidad, mejorar las condiciones laborales y salariales, y crear oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Además de estas medidas, también es importante promover la creación de empleos sostenibles en el sector turístico. Expuesto lo anterior, en el presente Boletín se discuten las siguientes implicaciones de política:

1.Implementar políticas de capacitación y formación: es importante proporcionar capacitación y formación adecuada a los trabajadores del sector turístico. Esto les permitirá adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera eficiente y brindar un servicio de calidad.

2.Promover la contratación y retención de personal local: fomentar la contratación de trabajadores locales en el sector turístico contribuye a la generación de empleo en las comunidades y fortalece la economía local.

3. Fomentar la inclusión y diversidad: es esencial promover la igualdad de oportunidades laborales para todas las personas, independientemente de su género, edad u origen étnico. La diversidad en el empleo turístico no solo es una cuestión ética, sino que también puede enriquecer la experiencia del turista y mejorar la calidad del servicio ofrecido.

4. Crear oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional: brindar oportunidades de promoción y desarrollo profesional es clave para mejorar las condiciones de empleo en el sector turístico. Esto puede incluir programas de mentoría, cursos de capacitación especializada y la posibilidad de participar en proyectos o iniciativas que permitan el crecimiento y desarrollo de los trabajadores.

