

**Caracterización de la Inserción Laboral de Estudiantes de Administración Turística y
Hotelera de la Fundación Universitaria Colombo Internacional en Cartagena de Indias**

Keily Patricia Zúñiga Escobar

Fundación Universitaria Colombo Internacional
Programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras
Cartagena de indias
2016

**Caracterización de la Inserción Laboral de Estudiantes de Administración Turística y
Hotelera de la Fundación Universitaria Colombo Internacional en Cartagena de Indias**

Keily Patricia Zúñiga Escobar

Proyecto de grado elaborado como requisito para optar por el título de Administradora de
Empresas Turísticas y Hoteleras

Fundación Universitaria Colombo Internacional
Programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras
Cartagena de indias
2016

Agradecimientos

Por ser este trabajo de investigación una importante y valiosa oportunidad para cumplir unas etapas de la vida, para concluir ciertos ciclos y darle continuidad a otros tantos aspectos relacionados con el proceso de crecimiento personal, académico y profesional de todo investigador, la autora desea expresar sus agradecimientos a aquellas personas que fueron fundamentales en la consecución de los logros y las experiencias que este trabajo le dejaron, los cuales se comparten con todos aquellos que hicieron posible que este trabajo saliera a la luz.

De antemano, se ofrecen las respectivas disculpas a quienes, de una u otra forma, fueron igual de importantes para la realización de este trabajo, pero que por falta de espacio no son relacionadas a continuación:

- Adalgiza Escobar y Alberto Zúñiga,
- Mi asesor de investigación y su equipo de trabajo,
- El equipo de acompañamiento de UNICOLOMBO,
- Los amigos y demás familiares.

A todos,

¡Muchas gracias!

Contenido

	Pág.
Resumen	
Introducción	
1. Planteamiento del problema.....	13
1.1. Formulación del problema.....	18
1.2. Delimitación del problema.....	18
2. Objetivos.....	19
2.1. Objetivo General.....	19
2.2. Objetivos Específicos.....	19
3. Justificación.....	21
4. Marco referencial.....	25
4.1. Antecedentes.....	25
4.2. Marco Teórico.....	27
4.3. Marco Legal.....	29
4.4. Marco Conceptual.....	31
5. Diseño metodológico.....	33
5.1. Tipo de Investigación.....	33
5.2. Población.....	34
5.3. Muestra.....	35
5.4. Tipo de Muestreo.....	35
5.5. Variables objeto de estudio.....	36
5.6. Análisis de la información.....	37

5.7. Instrumentos para la recolección de la información.....	37
Capítulo 1: Caracterización de la población Afrodescendiente de VIII y IX Semestre de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional.....	38
Capítulo II: Identificación de variables que posibilitan la inserción laboral de estudiantes Afrodescendientes de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional de Cartagena.....	51
Capítulo III: Propuesta modelo de Inclusión laboral para Estudiantes Afrodescendientes de estrato 1 y 2, de la Fundación Universitaria Colombo Internacional.....	66
9. Conclusión y Recomendaciones.....	74
Referencias Bibliográficas	
Anexos	

Lista de Tablas

Tabla 1: <i>Admitidos en educación superior - Colombia 2015. Caso Unicolombo</i>	36
Tabla 2: <i>Estudiantes admitidos por programa en Unicolombo – IP de 2016</i>	37
Tabla 3: <i>Distribución por número de personas, de población estudiantil de VIII semestre, según edad y género</i>	39
Tabla 4: <i>Distribución por número de personas, de población estudiantil de IX semestre, según edad y género</i>	40
Tabla 5: <i>Cruce de variables actividad económica actual y estrato socioeconómico estudiantes de VIII semestre</i>	50
Tabla 6: <i>Cruce de variables actividad económica actual y estrato socioeconómico estudiantes de IX semestre</i>	52
Tabla 7: <i>Cruce de variables Salario Mensual y Género estudiantes de VIII semestre</i>	54
Tabla 8: <i>Cruce de variables Salario Mensual y Género estudiantes de IX semestre</i>	56
Tabla 9: <i>Cruce de variables Sociocultural y Salario estudiantes de VIII semestre</i>	57
Tabla 10: <i>Cruce de variables Sociocultural y Salario estudiantes de IX semestre</i>	59
Tabla 11: <i>Relación Listado de empresas donde laboran los estudiantes encuestados de VIII y IX semestre</i>	60
Tabla 12: <i>Relación Desempeño laboral entre personas de raza blanca y negras, mulatas o afrodescendientes, según empresas</i>	61

Lista de Gráficas

Gráfica 1: *Nivel de estrato estudiantes de VIII semestre de Administración de Empresas*

Turísticas y Hoteleras 41

Gráfica 2: *Nivel de estrato estudiantes de IX semestre de Administración de Empresas Turísticas*

y Hoteleras 42

Gráfica 3: *Reconocimiento identitario estudiantes de VIII semestre de Administración de*

Empresas Turísticas y Hoteleras 43

Gráfica 4: *Reconocimiento identitario estudiantes de IX semestre de Administración de*

Empresas Turísticas y Hoteleras 44

Gráfica 5: *Actividad Económica estudiantes de VIII semestre de Administración de Empresas*

Turísticas y Hoteleras 45

Gráfica 6: *Actividad Económica estudiantes de IX semestre de Administración de Empresas*

Turísticas y Hoteleras 45

Gráfica 7: *Ingreso Mensual estudiantes de VIII semestre de Administración de Empresas*

Turísticas y Hoteleras 46

Gráfica 8: *Ingreso Mensual estudiantes de IX semestre de Administración de Empresas*

Turísticas y Hoteleras 48

Gráfica 9: *Distribución de la actividad económica actual del estudiante encuestado por estrato*

socioeconómico 51

Gráfica 10: *Distribución de la actividad económica actual del estudiante encuestado por estrato*

socioeconómico 53

Gráfica 11: <i>Distribución del salario del estudiante encuestado por Género.....</i>	55
Gráfica 12: <i>Distribución del Salario del estudiante encuestado por género.....</i>	57
Gráfica 13: <i>Distribución del Salario del estudiante encuestado por reconocimiento cultural....</i>	58
Gráfica 14: <i>Distribución del Salario del estudiante encuestado por reconocimiento cultural....</i>	60

Resumen

El presente trabajo de investigación proporciona una significativa información sobre la situación socioeconómica en la que se encuentran estudiantes de VIII y IX semestre del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional, durante el I y II período de 2016, así como sobre las principales razones socioculturales por las cuales se produce tal situación, máxime cuando se trata de estudiantes de raza negra o afrodescendientes y de estratos 1 y 2. Esto termina por ser un enorme desafío, tanto para los estudiantes como para la institución en la que se encuentran formándose como profesionales.

Por consiguiente, dentro de esta investigación se establecen, primero, las características demográficas y los aspectos socioculturales de los estudiantes en mención; segundo, se identifican los factores asociados al desempleo de la población estudiantil afrodescendiente de UNICOLOBO, así como las variables que posibilitan la inserción laboral de estos y, finalmente, como tercer punto, se propone un modelo de inclusión laboral para estudiantes afrodescendientes de los estratos 1 y 2 de esta institución de educación superior del Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias.

Las reflexiones finales de este trabajo de investigación se enfocan precisamente en el desafío que supone tal realidad que deben enfrentar los estudiantes afrodescendientes en Cartagena de Indias, dentro de una sociedad y un mercado laboral cada vez más inequitativo y que requiere no solo de personas cualificadas profesionalmente, sino también de personas que sepan enfrentar tal realidad laboral cada vez menos estable y duradera.

Palabras clave: Caracterización, inserción laboral, turismo, afrodescendientes.

Abstract

This research provides significant information about the socioeconomic situation in which the students of VIII and IX semester of the program of Administration of Tourism and Hotel Business are, from the Fundación Universitaria Colombo Internacional, during the I and II period of 2016, and the principal socio-cultural reasons why such a situation occurs, especially when it involves to black or Afrodescendant students from 1 and 2 stratum level. This is finally a huge challenge for both the students and the institution which they are formed as professionals.

Therefore, in this investigation it is set out, first, the demographic and socio-cultural aspects of the students in question; second, it is identified the factors which are associated with unemployment of Afrodescendant student population from UNICOLOBO and the variables that enable the employment of these people and, finally, as a third point, it is proposed a model of labor inclusion for black students from stratum 1 and 2, of this institution of higher education in the Touristic and Cultural District of Cartagena de Indias.

The final reflections of this research focus at, precisely, the challenge that supposes facing this reality by black students in Cartagena de Indias, within a society and an increasingly inequitable labor market, which requires not only professionally qualified persons , but also people who can face this working reality every time less stable and lasting.

Keywords: characterization, employment, tourism, Afrodescendants.

Introducción

El presente trabajo de investigación tiene como propósito principal la caracterización de la inserción laboral de los estudiantes afrodescendientes de estrato 1 y 2 del programa de Administración Turística y Hotelera de la Fundación Universitaria Colombo Internacional, de la ciudad de Cartagena de Indias, buscando cumplir, en primer lugar, con el requisito final exigido para optar por el título como Administradora de empresas, pero sobre todo, como un compromiso social y humano que todo administrador de empresas debe asumir y que personalmente debe llevarse a cabo con base en los niveles de identidad que se posea.

Sin olvidar los antecedentes que dieron lugar a la abolición total de la esclavitud en Colombia, desde 1812 hasta el 21 de mayo de 1851, fecha en que el presidente José Hilario López firma el acta de abolición,¹ es hasta la Constitución de 1991 cuando la población afrodescendiente de este país recibe el trato igualitario en cuanto a sus derechos por parte del Estado, en términos de oportunidades laborales, sociales y culturales.

Sin embargo, es preciso anotar que a pesar de tales intentos, los logros alcanzados no fueron completos – por lo menos en la práctica social- e incluso en la actualidad siguen presentándose casos de discriminación y racismo en algunos sectores de nuestra sociedad, máxime cuando se trata de la inserción laboral.

Sobre ello, el 23 de mayo de 2016 se pudo leer en el periódico El Universal de Cartagena que las “Empresas de Cartagena prefieren personas blancas para ocupar altos cargos”, nota

¹ La Ley 2 de 1851, en su artículo 1 dice que “Desde el día 1 de enero de 1852 serán libres todos los esclavos que existan en el territorio de la República. En consecuencia, desde aquella fecha gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que la Constitución y las leyes garantizan e imponen a los demás granadinos.” No obstante, antes de esa fecha ya habían intentos de ley en beneficio de la población afrodescendiente, por ejemplo, en 1812 se dicta la prohibición de del comercio y la trata de negros; en 1814, se dicta la libertad de los hijos de esclavos nacidos en Antioquia; y en 1821 se dicta la Ley de libertad de vientre. Sacado de: www.colombiaaprende.edu.co

extraída de los datos que revelara el Observatorio Antidiscriminación Racial de Cartagena (ODAR) sobre el estudio que se hizo al sector industrial de esta ciudad (Martelo T., 2016). Se trata, pues, de un problema de discriminación racial al que un administrador de empresas no debe darle la espalda; en vez de ello, deben generarse oportunidades de empleo en igualdad de condiciones para todos los profesionales que aspiren a un puesto de trabajo, lo cual impactará positivamente en su calidad de vida.

Sobre esto último, se dice que cada vez son más los afrodescendientes que viven en situación de extrema pobreza en Colombia, quienes no cuentan con las oportunidades de educación, servicios públicos y acceso al mercado laboral que sí tienen personas de otras etnias. Así lo reveló El Espectador en su artículo del 20 de mayo de 2016, tras celebrarse los 165 años de abolición de la esclavitud en Colombia (Redacción Nacional, 2016).

Tal situación de pobreza extrema en que se encuentran muchos afrodescendientes en Cartagena es una de las razones por las que esta investigación se realiza, pues suscita gran interés el hecho de que, siendo esta ciudad del departamento de Bolívar la más importante dentro de la industria turística nacional y la economía del Caribe colombiano y que tal actividad sea de gran aporte al Producto Interno Bruto del país, la cual representó el 4.33% del PIB en 2015, no deja de sorprender que tales impactos positivos económicos no se evidencien en la población negra de la capital de Bolívar (Redacción El Universal, 2015).

Por tal motivo, para alcanzar los objetivos de la presente investigación, a continuación se establecerá la relación existente entre la demanda turística en Cartagena de Indias y la situación laboral de la población afrodescendiente de esta ciudad, para comprobar el aumento en las oportunidades laborales para los estudiantes de Administración de empresas, pero sobre todo para contar con datos concretos sobre las oportunidades de empleo que pueden tener aquellos

que pertenecen a la población afrodescendiente y a los estratos socioeconómicos 1 y 2 de Cartagena de indias. La discrepancia que exista en la comparación de ambos datos debe dar luces sobre las causas de tal inconsistencia.

Lo anterior será posible, primero, a través de la caracterización de la población estudiantil afrodescendiente de último semestre, perteneciente a los estratos 1 y 2 de la Cartagena, cuya situación laboral sea de empleados o desempleados. Después de ello, se realizará la identificación de variables socioculturales y socioeconómicas, las cuales hayan producido las oportunidades laborales en el sector productivo del turismo y, finalmente, se establecerá una propuesta modelo para crear oportunidades de inserción laboral para tales estudiantes de la Fundación Universitaria Colombo Internacional.

1. Planteamiento del problema

Colombia, en su esfuerzo por promover el país como destino turístico sostenible y seguro a nivel nacional e internacional, ha desarrollado programas de promoción turística como “Vive Colombia, Viaja por ella” (2001 – 2004), “Colombia es pasión” (2005), “Colombia, el riesgo es que quieras quedar”, (2007) y, la más reciente, “Colombia, realismo mágico”, todas ellas promovidas desde el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, han producido un incremento continuado y considerable en el número de turistas internacionales, así como en una fuente significativa de ingresos para la economía nacional.

En este punto, Cartagena de indias, ciudad reconocida como Patrimonio Histórico y Cultural de la Humanidad, según la declaración de la UNESCO desde 1984, y como Distrito Turístico y Cultural del país con la Constitución de 1991, no ha sido la excepción en su promoción turística y, por ello, ha llevado a que organismos como la Corporación Turismo Cartagena de Indias refuerce sus estrategias de planeación en materia de sostenibilidad durante la práctica del servicio turístico en la ciudad.

Así pues, a raíz de la creciente demanda turística en el mundo, Cartagenera de Indias ha incrementado su oferta turística y hotelera en los últimos dos años, pues hasta el primer semestre de 2015 la Asociación Hotelera Colombiana (ASOTELCA) reportó que tenía en esta ciudad cuatro hoteles más en comparación al mismo período de 2014, cuando se reportaron solo 13 establecimientos afiliados a esta asociación (Figueroa, 2015). Por su parte, la Asociación Hotelera y Turística de Colombia (COTELCO) “cerró el 2014 con 52 hoteles [afiliados] y en el mismo período de 2015 reportaba 58”, lo cual indica que la ocupación hotelera que tuvieron

estas dos entidades representó entre el 55% y el 65% de lo que hubo en Cartagena de indias (Figueroa, 2015).

Otro dato interesante es el arribo de turistas y visitantes nacionales e internacionales al *corralito de piedra*, como también se le conoce a Cartagena de indias, bien desde medios de transporte aéreo o marítimo, en el que se evidenció que, para diciembre de 2015, “el movimiento de pasajeros por el Aeropuerto Internacional Rafael Núñez registró un crecimiento del 10,22%”, debido en mayor medida a la ampliación de rutas y frecuencias internacionales (Figueroa, 2015). Fueron cerca de dos millones de pasajeros los que se movilizaron por este aeropuerto, cifra superior a la que se presentó en el mismo mes del año anterior, cerca de un millón setecientos mil pasajeros (SACSA, citado por Figueroa, 2015).

Por su parte, durante el período comprendido entre 2014-2015, hubo un crecimiento del 3,7% en el número de cruceros que atracaron en los puertos de Cartagena de Indias, producto de las 233 recaladas que se presentaron, a diferencia de las 215 de la temporada 2013-2014. Esto permitió que el número de visitantes a esta ciudad fuera de 472.381, entre pasajeros y tripulantes de las embarcaciones (Figueroa, 2015).

Así pues, con base en los datos anteriores se puede afirmar que a mayor demanda turística, podría darse una mayor oferta turística, lo cual conlleva lógicamente la vinculación de un mayor capital humano, mucho más y mejor cualificado, para atender al creciente número de turistas y visitantes que llega cada año a Cartagena de indias. Siendo aún más enfáticos, podríamos afirmar que, al ser Cartagena de Indias la ciudad con menor tasa de desempleo de Colombia durante el primer trimestre de 2016, según el DANE (Figueroa A., 2016), en el cual se presentó el más bajo índice de desocupación laboral con un 7,9%, las posibilidades de crecimiento económico de las empresas es satisfactorio en este contexto y, por ende, el

mejoramiento de la calidad de vida y empleo de sus habitantes. Sobre esto último, es preciso recordar que la calidad de empleo se define como,

[...] el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores (Reinecke & Valenzuela, 2000), siendo dichos factores la expresión de características objetivas, dictadas por la institucionalidad laboral y por normas de aceptación económica, social y política (Farné, 2003). Este concepto encierra además el conjunto de características personales y laborales asociadas al empleo que detentan y que se transforman en capacidades, las cuales el individuo valora porque le permiten alcanzar un mayor nivel de bienestar (Senbruch, 2007) (Marulanda P. & Mora R., 2014).

Así pues, en este punto podría pensarse que Cartagena de Indias es una ciudad que le permite a sus habitantes contar con el bienestar que se merecen, por tratarse de una sociedad en la cual se produce una correcta distribución del ingreso económico (Correa F., Viáfara L., & Zuluaga G., 2010), lo que permitiría observar una situación de igualdad que debe ir en coherencia con los altos índices económicos que produce la mayor fuente de ingresos en esta ciudad: el turismo.

Sin embargo, la anterior idea está lejos de ser acertada, no sólo porque se encuentra alejada de la realidad de un grupo poblacional que es cada vez más marginado, sino también por la situación de pobreza extrema que padece, según lo indica el Observatorio de la Discriminación Racial y el Ministerio del Interior (Redacción Nacional, 2016), a través de una investigación realizada por la Universidad del Rosario, en la que la tasa de pobreza de la población afrodescendiente alcanza el 24,4%, y en la que Bolívar aparece como uno de tres departamentos con el mayor número de personas de esta población, junto a Antioquía y Valle del Cauca.

Otro dato importante para tener en cuenta es la oportunidad de estudiar una carrera profesional para los integrantes de la comunidad afrodescendiente, pues se trata de las herramientas con las cuales contarán tales personas para acceder a una mejor calidad de vida.

Así pues, son sólo unos pocos los jóvenes que logran acceder a la educación superior, pues “por cada 100 jóvenes afrocolombianos que terminan la secundaria, sólo dos ingresan a la Universidad” (Redacción Nacional, 2016). De esta escasa cantidad de afortunados que acceden a la educación y que logran culminar sus estudios técnicos, tecnológicos o profesionales, sólo unos pocos alcanzan a obtener un empleo y, en el mejor de los casos, cuando lo obtienen, casi siempre se trata de cargos de bajo nivel que no les permite recibir mayores ingresos económicos.

Lo anterior no está lejos de ser una situación de discriminación, según el planteamiento que hace Romero sobre este tema (2007), lo cual se puede evidenciar cuando afirma que, en Cartagena, quienes “[...] se autoreconocen como negros, mulatos, afrocolombianos o palenqueros, reciben en promedio 32% menos ingreso por hora laborada que los cartageneros que no se identifican étnica o racialmente [con este grupo poblacional]” (Romero P., 2007).

Se trata, pues, de una situación social y económica difícil para las personas que pertenecen a cualquiera de los grupos étnicos que existe en Colombia, quienes ven que conseguir trabajo en este país es un verdadero “camello” cuando se pertenece a las etnias indígenas o afrocolombianas (Mera, 2014), por más que se generen oportunidades educativas y laborales en este país.

Tal fue el caso del Proyecto de Empleabilidad para Afrodescendientes en Cartagena de Indias (AFREM), el cual surgió de la alianza entre USAID/ACDIVOCA, la Fundación Clinton, la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, el SENA y la Cámara de Comercio de Cartagena, desde 2015, a través del cual se pretende promover la diversidad étnica mediante las políticas y

los protocolos en la administración del talento humano como forma de eliminación de barreras que impiden la inclusión de afrodescendientes a la vida laboral (Cámara de Comercio de Cartagena, 2015).

Por otro lado, son resaltables también los esfuerzos que hace la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y el Ministerio del Trabajo de Colombia, para promover la lucha contra la discriminación racial y la desigualdad social y económica que padecen las comunidades afrodescendientes, de tal forma que se les repare integralmente las necesidades básicas que tienen sus integrantes (Rosario G., 2016) y se genere mayor inclusión laboral para esta población, máxime si se trata de cargos de responsabilidad que vincule no solo a afros, sino también a poblaciones indígenas, mujeres y personas con discapacidad (Pardo, 2014).

Acaso sea esta la razón por la cual la oferta educativa y de formación profesional haya venido en aumento en Cartagena de indias los últimos quince años, tiempo en el cual la Fundación Universitaria Colombo Internacional ha sido una de las instituciones de educación superior más sobresaliente y protagonista en la ciudad.

En esta institución, reconocida también como UNICOLOMBO, quienes desean dedicarse al servicio en el sector industrial de la hotelería y el turismo pueden hacerlo ingresando a sus programas tecnológicos y profesionales como Tecnología en Gestión de Servicios Turísticos y Hotelería y Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras. Son muchos los jóvenes de Colombia que acceden a estos programas y muchos que se gradúan e ingresan a las empresas hoteleras y turísticas de la ciudad; no obstante, ¿Cuántos de los jóvenes que logran acceder a la educación en estos programas provienen de estrato bajo?, ¿Cuántos de ellos pertenecen a la población afrodescendiente? Y, mucho mejor, ¿Cuántos de los que logran graduarse e ingresar al

sector productivo se encuentran desempeñando funciones relacionadas con su perfil o formación profesional?

Las respuestas a tales interrogantes permitirán evidenciar si los egresados de los programas de turismo y hotelería, de la Fundación Universitaria Colombo Internacional, y pertenecientes a la comunidad afrodescendiente y a los estratos socioeconómicos 1 y 2 son o han sido discriminados o no en el proceso de selección de personal de las empresas turísticas a las que se encuentran vinculados, pero sobre todo si cuentan o no con la oportunidad de empleo que debería producir el ser habitante de una de las ciudades económicamente más importante de Colombia.

1.1. Formulación del problema

¿Cuáles son las características sociales, culturales y económicas que tienen en cuenta las empresas turísticas de Cartagena de Indias, para seleccionar y vincular a estudiantes y egresados de turismo pertenecientes a la comunidad afrodescendiente y los estratos socioeconómicos 1 y 2?

1.2. Delimitación del problema

El presente proyecto de investigación se realizó en la ciudad de Cartagena, capital del departamento de Bolívar, la cual se encuentra ubicada en la zona noroccidental de Colombia.

En cuanto a la delimitación poblacional, para el estudio en cuestión se tendrán en cuenta, primero, sólo los estudiantes de último semestre del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional, y segundo, aquellos que pertenecen a la población afrodescendiente que se encuentran situados en el estrato socioeconómico 1 y 2.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Determinar las características sociales, culturales y económicas que tienen en cuenta las empresas turísticas de Cartagena de Indias, para seleccionar y vincular a los estudiantes afrodescendientes de estratos 1 y 2, egresados del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional.

2.2. Objetivos Específicos

- Caracterizar la situación sociocultural y socioeconómica de los estudiantes Afrodescendientes de VIII y IX semestre del Programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, de la Fundación Universitaria Colombo Internacional.
- Identificar las variables que posibilitan la inserción laboral de los estudiantes de VIII y IX semestre del Programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional de Cartagena.
- Elaborar una propuesta modelo de inclusión laboral para estudiantes Afro descendientes de estratos 1 y 2 de la Fundación Universitaria Colombo Internacional.

3. Justificación

En los últimos años, el Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias se ha convertido en foco de inversión turística nacional e internacional, provenientes tanto del sector público como del privado, gracias a la cada vez más creciente demanda turística que llega desde distintos rincones del mundo. Por ello, la ciudad se ha visto en la necesidad de fortalecer su competitividad en este sector, por lo cual ha enfatizado en la ejecución de planes de promoción turística del *corralito de piedra* dentro de su política pública distrital, lo cual redunda con la promoción que se viene desarrollando desde el gobierno nacional (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2014).

Así pues, el Plan de Desarrollo PRIMERO LA GENTE (2016 -2019), en su anexo 6,o Plan Sectorial de Turismo Cartagena de Indias (2016-2019), presenta un diagnóstico y análisis estratégico que en la capital del departamento de Bolívar se destacan dos niveles de problemas: Uno estructural y el otro propio de la actividad turística.

En el primero de ellos, se pueden destacar diferentes aspectos que no se excluyen entre sí, a saber: los altos índices de pobreza que impiden que el desarrollo de la ciudad se produzca de forma efectiva (Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, 2016) y que es incluso una lógica del mercado que plantea que una persona que no tiene el poder adquisitivo suficiente para suplir sus necesidades básicas, por ende verá limitado su deseo de consumir otros bienes y servicios no tan básicos.

Se trata, pues, de una falla de mercado como producto incluso de la discriminación (Romero P., 2007) y, en concordancia con esto, también lo es la falta de infraestructura de servicios básicos como el agua potable, alcantarillado, energía eléctrica, entre otros,

especialmente en las zonas insulares de la ciudad, las cuales son donde habitan el mayor número de comunidades afrocartageneras.

Por su parte, desde el aspecto propio de la actividad turística, se afirma que a esta población afrocartagenera se le ha dado poca o ninguna inclusión en el desarrollo o la ejecución de esta actividad, tema sobre el cual sólo son resaltables unos pocos y pequeños avances que se han producido, como es el caso de la existencia de una política comunitaria, proyectos como el que realiza el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Cámara de Comercio, con su programa “Emprende Cultura” (Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, 2016).

Sobre este tema de la participación de la comunidad afrodescendiente, es preciso anotar que, dentro del sector turístico de Cartagena de indias, esta población posee un valor inmaterial incalculable, gracias al aporte patrimonial e histórico que por fuerza tuvieron que dejar en estas tierras y que bien lo afirma Howard Donson (2010), director del Centro para la Investigación de la Cultura Negra de Estados Unidos, citado por Ortiz (2015), cuando dice que

[...] la restauración y conservación de las ciudades coloniales como Cartagena deben servir para mostrar el aporte de los afrodescendientes, quienes fueron sus verdaderos maestros y constructores, y no para honrar la memoria de la élite colonial, como pareciera suceder [...].

Así pues, tal reconocimiento que se haga a esta población debe verse reflejado en la inclusión ciudadana que por derecho se merece, de tal forma que se construya una sociedad y una cultura que gire en torno a este componente cultural, histórico y social como el que han dejado a Cartagena la comunidad afrodescendiente (Ortíz Cassiani, 2015).

En este sentido, es preciso recordar que todavía en la actualidad la población afrodescendiente en Colombia sigue siendo excluida desde lo social, lo laboral, la salud y la

educación y que esto se acrecienta cuando se trata de igualdad de oportunidades entre incluso hombres y mujeres afro descendientes.

Sólo en 2010, el 7,78% de las mujeres afrocolombianas resultó afectada de manera psicológica por actos de discriminación en Bogotá, frente a un 4,0% de los hombres afrocolombianos que padecieron esta situación.

En el tema del ingreso laboral por hora que recibió la población afrodescendiente, se presentó un 67,1% en el año 2000 y aumentó a un 67,6% hasta 2007, cuando sólo en 2004 la población no afrocolombiana recibía un 69,1% (Redacción Nacional, 2016).

Marianella Ortiz (citada por Mera, 2014) estableció que existen diferencias salariales abismales que reciben al mes, según sea el grado de escolaridad y la etnia a la que pertenece. Nos dice que una chica que se gradúa como bachiller gana

\$6851 menos que una chica bachiller blanca o mestiza. Una universitaria negra devenga \$254.928 menos que su similar de otro color de piel. Una mujer con especialización pierde \$310.368 frente a otra de raza diferente con igual título. Y, entre las que no tienen escolaridad, una mujer blanca o mestiza recibe \$2096 más que si es afro o indígena (Mera, 2014).

Por su parte, las estadísticas obtenidas por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo muestran que en Cartagena de indias se exige la participación de personal capacitado que atienda la creciente demanda turística de los últimos tiempos. Sofía Hernández (2014) explica que el sector turismo requiere “mayor conciencia ambientalista, manejo de tecnologías informáticas, formación en idiomas, estímulo por el interés sobre los recursos y valores culturales y desarrollo del compromiso social, entre otros aspectos”, razón por la cual los y las estudiantes de la Fundación Universitaria Colombo International tendrán el compromiso de

enfrentar los retos provenientes de los cada vez más exigentes visitantes que llegan a la capital del departamento de Bolívar desde diferentes partes del mundo.

En consecuencia, la realización de la presente investigación apunta al análisis sobre las características que tienen en cuenta las empresas hoteleras o turísticas de Cartagena de indias, para vincular laboralmente a los estudiantes Afro descendientes del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo International, a partir de la hipótesis de que a mayor demanda turística en Cartagena de indias, mayor oportunidades de inserción laboral para esta población, para lo cual es fundamental entender que el crecimiento sostenido de la industria de los viajes y el turismo genera riqueza, productividad y oportunidades (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2014).

4. Marco Referencial

4.1. Antecedentes

Existen investigaciones previas que guardan estrecha relación con este proyecto, debido al interés mutuo por la inclusión de la población afrodescendiente en el sector turístico de Cartagena y su competitividad. Durante el desarrollo de este proceso, se encontraron siete estudios de alto interés para los objetivos de esta investigación, a saber:

El ensayo denominado “¿Descripción laboral o capital humano? Determinantes del ingreso laboral de los afrocartageneros”, escrito por Julio Romero (2007), hace parte del libro “La economía y el capital humano en Cartagena de Indias”, el cual a su vez está incluido en la colección de economía regional del Banco de la República, editado por Adolfo Meisel Roca, y nos muestra las desigualdades que existen para la comunidad afrodescendiente en el tema social y económico.

Por su parte, el ensayo “Desigualdad étnico-racial en la distribución del ingreso en Colombia: Un análisis a partir de Regresión Cuantílica”, escrito por Correa F., Juan B., Viáfara L., Carlos A. y Zuluaga G., Víctor H. (2010), es el producto de la investigación del mismo nombre que fuera financiada por la Universidad del Valle y Colciencias, en la que se analizan las brechas salariales en diferentes punto de la distribución condicional del ingreso, según la condición étnico-racial.

Sumado a ellos, el artículo “La calidad del empleo en la población afrodescendiente colombiana: una aproximación desde la ubicación geográfica de las comunas”, escrito por Pérez M., Lisset y Mora R., Jhon James, publicado en la revista de Economía del Rosario, de la Universidad del Rosario, en 2014), plantea la construcción de un indicador compuesto sobre la

calidad del empleo, al utilizar el método de componentes principales para la población afrocolombiana radicada en Cali.

Por otro lado, el artículo de investigación denominado “La inserción laboral de los jóvenes”, escrito por Weller, Jürgen y publicado en la revista de la CEPAL en 2007, plantea las debilidades que posee la inserción laboral de los jóvenes y cómo esta afecta no sólo el bienestar de la persona, sino también los elementos clave del desarrollo socioeconómico en general.

Además de este, se encontró el artículo científico titulado “Inserción laboral de graduados universitarios: un estudio desde las trayectorias laborales”, escrito por Buontempo, María P. el cual hace parte de un proyecto de investigación llamado “Trayectorias laborales de los egresados de la UNNE”; es un estudio que deviene de la importancia crucial en el momento actual, a la luz de las transformaciones del mercado laboral en las últimas décadas y que favorece al mismo tiempo con la consolidación de líneas de trabajo de máxima actualidad en Argentina y Latinoamérica, como lo es el vínculo entre la *Universidad* y la *Empresa*.

Por su parte, el estudio de caso # 64 denominado “Inserción laboral juvenil: análisis de variables relevantes y perspectivas de política”, escrito por Ibáñez S., Sergio Antonio y publicado por la Universidad de Chile en 2002, tiene como objeto analizar la inserción laboral juvenil, concentrándose en tres variables vinculadas con la oferta de trabajo: el capital humano, el capital social de la familia de origen y la percepción que tienen los jóvenes tanto de la juventud como del trabajo. La importancia de este trabajo de investigación para los objetivos que aquí se plantean es que permite contar con una hoja de ruta para el análisis de la situación laboral de los estudiantes de Unicolombo, pero sobre todo para tener conocimiento sobre la percepción que tienen tales estudiantes de las oportunidades de empleo, así como de las empresas frente a los posibles candidatos de esta institución que aplicarían a las vacantes que tuvieran.

Finalmente, la investigación titulada “La discriminación racial en el trabajo: Un estudio experimental en Bogotá”, elaborado por Rodríguez G. César, Cárdenas C., Juan C., Oviedo M., Juan D. y Villamizar S., Sebastián, y publicado por el Observatorio de la Discriminación racial y el Centro de Estudios de Derecho Justicia y Sociedad, en 2013, establece lo preocupante que llega a ser la discriminación en el tema del acceso al mercado laboral en Colombia y sobre todo como esto afecta la economía de una región, así como al crecimiento económico de una empresa que promueva actos discriminatorios y racistas frente a personas afrodescendientes.

4.2. Marco Teórico

El Turismo es una de las actividades económicas de mayor flujo e impacto a nivel mundial. Ella implica la integración de diversos participantes que satisfacen las necesidades de las personas que visitan y permanecen temporalmente en un lugar, no habitual para ellos, como lo indica la Organización Mundial del Turismo (2015). En sus propias palabras, esta organización establece que,

El turismo se ha convertido en uno de los principales actores del comercio internacional y representa al mismo tiempo una de las principales fuentes de ingresos de numerosos países en desarrollo. Este crecimiento va de la mano del aumento de la diversificación y de la competencia entre los destinos.

Por su parte, Marinus Gisolf (2014) explica que “las necesidades, los motivos y las motivaciones son los motores de la conducta humana y, por lo tanto, son vitales para activar los mecanismos que mueven el turismo”. En este sentido, el turista se moviliza debido a múltiples factores intrínsecos que le impulsan a realizar turismo, toda vez que con ello logra satisfacer una serie de sensaciones y emociones trascendentales para él o ella y que son, en definitiva, factores que confirman la existencia y el funcionamiento del turismo como industria, así como los

diversos tipos de turismo en el mundo. En resumen, la diversidad y pluralidad humana en el mundo confirman los diferentes tipos de empresas turísticas, así como las diferentes formas de hacer turismo.

Michael Porter, profesor de la escuela de Harvard, indica por su parte que el término competitividad debe entenderse como “la capacidad de mejorar e innovar constantemente para generar ventajas diferenciales frente los competidores, lo cual implica realizar un análisis estructural de los mercados para elegir las alternativas más viables”. En este sentido, así como existe una gran y diversa cantidad de tipos de turismo, y de sujetos con diversos motivos para realizar y disfrutar del mismo, conlleva a la conformación de empresas turísticas mejor dotadas de bienes y servicios, cada vez más competitivas e innovadoras, que les permita entrar a competir en el mercado local, nacional o internacional.

Este autor considera, además, que un sector alcanza competitividad cuando el llamado “Diamante Competitivo” logra condiciones favorables para su gestión, por lo que enfatiza que la competitividad no debe entenderse “en términos de una nación, sino de sus industrias y sectores”; es decir, para él no existen naciones competitivas, sino naciones con industrias y sectores competitivos”, los cuales son los que mueven la economía de tales naciones y que contribuyen en su posicionamiento competitivo local, nacional o internacional (López, 2004). En sus propias palabras “la competitividad de los destinos turísticos depende de la capacidad de su industria para innovar y mejorar permanentemente la calidad de sus productos” (Porter, 1991).

En este sentido, en materia de atractivos turísticos, Cartagena de indias ha ido asumiendo el reto de promover el valor agregado que la industria turística exige en relación a producto, servicio e infraestructura, razón por la cual se entienden las crecientes inversiones nacionales e

internaciones con base en innovaciones cada vez más mejoradas en el sector industrial del Turismo.

Por su parte, Uriel y Monfort (2001) y Fuster Lareu (1991) afirman que dentro del turismo “se requiere de cinco complementos de consumo que son: 1. Transporte, 2. Alojamiento, 3. Alimentación, 4. Adquisición de bienes y servicios, y el 5. Disfrute de bienes y espectáculos”. Tales complementos permiten configurar una industria turística altamente fortalecida para que los clientes y consumidores de turismo logren la satisfacción de sus necesidades y vivir una experiencia inigualable en el destino turístico al que se dirijan.

En Cartagena de indias se ha presentado una creciente realización de espectáculos de gran magnitud, así como un aumento de la capacidad de camas y la facilidad en la movilidad en algunos de los tipos de transporte como el aéreo y el marítimo, dos de los más usados por visitantes nacionales e internacionales, lo cual es un aspecto positivo de la ciudad en relación a sus deseos de ser una ciudad turística cada vez más competitiva que frece a su público consumidor la más amplia variedad de bienes y servicios turísticos. Acaso por ello se puede entender lo que dice Santana (2003) cuando interpreta la oferta turística desde la perspectiva socio-económica, como un conglomerado de consumos que se conforma para beneficio de un turista que lo necesita dentro de un territorio o entorno que no es el habitual.

Por su parte, sobre el concepto de demanda, en relación a un bien o servicio turísticos, Schulte (2003) apunta que es precisamente este concepto en el que se basa la idea y definición tradicional del concepto “turismo”, en el sentido de que es la demanda la que produce la aparición de acciones o actividades turísticas.

Para entender este punto, es preciso atender al marco evolutivo del turismo que expone Savelli (1990) y Donaire (1999), y que se reume a continuación: El modelo turístico de los años

60 se basó en la demanda de espacios periféricos de las sociedades industrializadas, diferentes a los lugares industriales, los cuales crean flujos turísticos y masificación e integración de actividades que surgen a raíz a las condiciones de tales espacios. Por esto se entiende que el turismo pueda realizarse en cualquier época y lugar y que sean cada vez más múltiples y diversas las actividades que se considerarían turísticas.

Así pues, la Organización Mundial de Turismo (OMT, 1991) reconoce que la nueva demanda se concentra alrededor del valor de algunos de los siguientes recursos turísticos: el patrimonio natural, la cultura, el mar y el cuerpo humano. En fin, actualmente se demandan múltiples espacios turísticos diferenciados y diferenciadores que contienen uno, dos o más de los anteriores recursos, lo cual puede interpretarse como resultado de un fenómeno social y antropológico que ha permitido a las comunidades, a la cultura, a los recursos naturales ser parte de este proceso evolutivo del turismo (González, 2005).

Así pues, en definitiva, según el planteamiento de Ritchie and Crouch (2000), quienes consideran que, para que un destino sea competitivo, este debe desarrollarse de manera sostenible no solo desde el ámbito económico y ecológico, sino también social, cultural y político.

En este sentido, tal planteamiento fortalece el análisis que se realiza en este trabajo de investigación, sobre la oferta y demanda turística de Cartagena de indias, en relación a la inserción laboral de población afrodescendiente como aspecto que potencializa tanto la oferta como la demanda, por tratarse de un recurso humano y cultural valioso para un destino turístico que trabaja en su sostenibilidad, como lo hace el Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias.

4.3. Marco Legal

La presente investigación se soporta principalmente en la Constitución Política de Colombia de 1991, así como en las leyes internacionales sobre turismo que han sido aprobadas por la Organización Mundial de Turismo (OMT).

En primera instancia, la constitución política consagra en sus principios como fines esenciales del estado, facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación, reconociendo y protegiendo la diversidad étnica y cultural de la nación colombiana.

De hecho, el artículo 7° de la Constitución Política establece que "El Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la nación colombiana".

Por su parte, la ley 300 de 1996 define que el turismo es “[...] una industria esencial para el desarrollo del país y, en especial, de las diferentes entidades territoriales, bien sean sus regiones o provincias, la cual cumple una función social”. Esta ley reconoce la importancia de la formación para el turismo, estableciendo en su artículo 3 que el subsector de la educación turística es considerado “[...] como soporte del desarrollo turístico y de su competitividad y, en tal condición, se propiciará su fortalecimiento y participación.”

En cuanto a la población Afrodescendiente, la ley 70 de 1993 o Ley de Negritudes tiene como propósito

[...] Establecer mecanismos para la protección de la identidad cultural y de los derechos de las comunidades negras de Colombia como grupo étnico y el fomento de su desarrollo económico y social, con el fin de garantizar que estas comunidades obtengan condiciones reales de igualdad de oportunidades frente al resto de la sociedad colombiana. Así como

también la inscripción en el Registro Único de los consejos comunitarios y organizaciones de Afro descendientes, el acceso de los Afro descendientes a la educación superior, la certificación de presencia de comunidades de Afro descendientes en el área de influencia de un proyecto y la incorporación en el sistema de incorporación de etnias.

En consideración a la Ley 768 del 2002, – o Ley de Distrito Turístico y Cultural- Cartagena se reconoce como uno de los Distritos Especiales de turismo y cultura y, en consecuencia, se establece que el gobierno de cada distrito, en coordinación con el ministerio del ramo, “[...] formulará el respectivo proyecto de plan sectorial de desarrollo del turismo, el cual será puesto en consideración del Concejo Distrital para su aprobación e incorporación al plan general de desarrollo distrital [...]” (Plan Sectorial de Turismo, 2016).

Finalmente, en el marco de la Ley 1429 de 2010 o del Primer Empleo, las cual promueve “la formalización y generación de empleo con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas [para que se] aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse”, la Cámara de Comercio de Cartagena y el SENA crearon en marzo de 2015 el proyecto empleabilidad para afrodescendientes en la ciudad de Cartagena de indias (AFREM), cuyo propósito principal es la promoción de la Diversidad Étnica a través de la implementación de políticas y protocolos en la administración del Talento Humano, como una forma de eliminar barreras que impidan la inclusión de afrodescendientes a la vida laboral (Jiménez, 2015).

4.4. Marco Conceptual

A continuación se relacionan los principales conceptos que se estudiaron durante el desarrollo de esta investigación.

En primer lugar, la Organización Mundial del Turismo (OMT) se reconoce como el “organismo de las Naciones Unidas encargado de la promoción de un turismo responsable, sostenible y accesible para todos” (OMT, 2015).

Esta entidad, como principal organización internacional en el ámbito turístico, “aboga por un turismo que contribuya al crecimiento económico, a un desarrollo incluyente y a la sostenibilidad ambiental, y ofrece liderazgo y apoyo al sector para expandir por el mundo sus conocimientos y políticas turísticas” (OMT, 2015).

El Turismo, por su parte, de acuerdo a la OMT “es un fenómeno social, cultural y económico relacionado con el movimiento de las personas a lugares que se encuentran fuera de su lugar de residencia habitual por motivos personales o de negocios/profesionales” (OMT, 2007).

En cuanto a “Producto Turístico” se entiende como el

Conjunto de componentes tangibles e intangibles que incluyen: recursos y atractivos, equipamientos e infraestructura, servicios, actividades recreativas, imágenes y valores simbólicos, que ofrecen unos beneficios capaces de atraer a grupos determinados de consumidores, porque satisfacen las motivaciones y expectativas relaciones con su tiempo (Sectur, 2004).

Con relación al concepto de Emprendimiento, David Urbano y Nuria Toledan (2008) lo consideran como

[...] una incesante búsqueda y/o reconocimiento de oportunidades de negocio, además de la intención de actuar de tal forma que permita aprovechar dichas oportunidades; aporta lo que realmente necesita el sector turismo de Cartagena por parte de su recurso humano, con fines culturales.

Por su parte, en la Ley 70 de 1993 se define el término “Comunidades negras” al

[...] conjunto de familias de ascendencia afrocolombiana que poseen una cultura propia, comparten una historia y tienen sus propias tradiciones y costumbres dentro de la relación campo-poblado, que revelan y conservan conciencia de identidad que las distinguen de otros grupos étnicos.

5. Diseño metodológico

5.1. Tipo de Investigación

Para alcanzar los objetivos propuestos en este trabajo de investigación, se hizo necesario el uso de un tipo de investigación descriptiva y aplicada, tomando algunos aspectos de la investigación documental, lo cual buscó la observación de la situación y población para caracterizarla.

Tal investigación permitió la descripción detallada de las características socioculturales y socioeconómicas de los estudiantes afrodescendientes de estratos 1 y 2, de VIII y IX semestre del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, de la Fundación Universitaria Colombo Internacional, de tal forma que se logró la identificación de variables que posibilitaron la inclusión laboral de los estudiantes de la Institución al mercado local.

Para ello, se realizó un proceso de recolección de información referente al número de estudiantes que:

- A. Se encontraban cursando los semestres octavo y/o noveno del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional;
- B. Se reconocieron pertenecientes a la comunidad afrodescendiente;
- C. Pertenecían a los estratos 1 y 2, y
- D. Se encontraban laborando en empresas del sector turismo.

Esta información fue recabada a través de encuestas directas a los estudiantes objeto de estudio, así como a las empresas en las que estos laboraban, a lo que se le adicionan los documentos que facilitó la Fundación Universitaria Colombo Internacional sobre estudiantes de VIII y IX semestre del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras.

En este sentido, se puede decir también que la presente investigación es por encuesta, pues se llevaron a cabo tanto una encuesta escrita, dirigida a los estudiantes, como una encuesta telefónica, dirigida a las empresas.

Por otro lado, se trabajó con fuentes secundarias, tales como trabajos e investigaciones ya existentes, datos de entidades como el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo Nacional, el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) e información de la OMT (Organización Mundial del Turismo), que proporcionaron las teorías que guiaron la formulación de objetivos y la conclusión de este trabajo de investigación.

Lo que se pretendió hacer con esta investigación fue facilitar a la Universidad un documento diagnóstico que diera cuenta no solo de la comunidad estudiantil existente en los semestres objeto de estudio, a partir de la información estudiada, sino también de los factores que tuvieron en cuenta las empresas del sector turismo para vincular a los estudiantes o egresados de los programas en turismo, de tal forma que la institución pueda direccionar de manera eficiente y eficaz sus políticas y programas de orden académico y administrativo hacia las relaciones con el sector productivo y los potenciales candidatos a vacantes establecidas para el perfil profesional del programa.

5.2. Población

El total de la población del presente estudio lo conforman los estudiantes matriculados en el programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional, durante I y II período de 2012 y que recibían clases en horario diurno y nocturno.

El cálculo del tamaño de la muestra se realizó con base en la siguiente fórmula estadística:

$$n = ((z^2 * p * q)/e^2) / (1 + ((z^2 * p * q)/e^2)/N)$$

En la cual:

n = Hace referencia al tamaño de la muestra

z = Se refiere al valor de la sigma para establecer la probabilidad solicitada (El nivel de confianza del 95% para la población)

p = Hace referencia a la probabilidad que un estudiante salga seleccionado. En este caso, teniendo en cuenta que todos tienen la misma posibilidad, $p = 0.5$

q = Se relaciona con la probabilidad que un estudiante NO salga elegido. En este caso, teniendo en cuenta de que todos tienen la misma posibilidad, $q = 1 - p = 0.5$

e = Es el valor de error asociado a la muestra, en la que $e = 0.03$

N = Es el tamaño de la población, la cual es = 460

A sabiendas de que no se tiene conocimiento sobre la distribución del perfil del estudiante afrodescendiente en la Fundación Universitaria Colombo Internacional, se determina como máxima varianza el valor de 0.25, debido a que no existen investigaciones previas iguales o similares a este tema.

5.3. Muestra

Finalmente, el tamaño de la muestra se establece al tener en cuenta el error absoluto de estimación, el nivel de confianza y la estimación $p = 0,5$. Así pues, en estos términos, el tamaño de la muestra es de 70.

5.4. Tipo de muestreo

El tipo de muestreo es no probabilístico a juicio, por la facilidad y la oportunidad que da a la investigadora de elegir la fuente directa que tiene la información que se necesita para dar

respuesta a la pregunta planteada en la formulación del problema y al cumplimiento del objetivo general.

Por otra parte, la selección de la muestra se llevó a cabo mediante el método aleatorio simple, en el que todos los elementos que conformaron la población de estudio contaron con las mismas oportunidades de resultar seleccionadas dentro la misma.

Así pues, al tener en cuenta este tipo de muestra se garantizó que la selección de los estudiantes se realizara sin caer en elecciones sesgadas de ninguna clase y que esta ofreciera la base estadística que posibilitara establecer mayor confianza asociada con las inferencias. De igual forma, la asignación de la muestra se realizó de forma proporcional al programa en el que se matricularon los estudiantes de la población total matriculada durante periodo académico que se indicó arriba.

5.5. Variables objeto de estudio

Las variables que se incluyeron en la caracterización del estudiante afrodescendiente de la Fundación Universitaria Colombo Internacional, fueron agrupadas de la siguiente forma:

- a) Biográficas: Edad, Sexo, estado civil, personas con quienes vive, vivienda, personas a cargo, etc.
- b) Socioculturales: Reconocimiento racial. Discapacidad, etc.
- c) Socioeconómicas: Estrato socioeconómico, personas que sustentan económicamente los gastos, tipo de gastos, vinculación laboral, modalidad de vinculación, asignación salarial, tiempo de trabajo, etc.
- d) Académicas: Programa al que pertenece, semestre cursado, modalidad de matrícula en la Universidad, etc.

5.6. Análisis de la información

Luego de tabular la información obtenida mediante las encuestas realizadas (ver anexo 1 y 2), se caracterizaron los datos y se establecieron los respectivos porcentajes de los valores, para establecer aquellos casos que hacen parte del conjunto de estudiantes que cumplieron los requisitos establecidos para esta investigación, lo cual ya fue relacionado en el punto Tipo de Investigación.

Como ya se mencionó antes, la información analizada se tuvo en cuenta para promover mayores oportunidades de fortalecimiento académico para la Universidad, así como de participación laboral de la población estudiantil que se reconoció dentro de la comunidad afrodescendiente, logrando con ello un aporte significativo que fortalece la competitividad en Cartagena de Indias, a través de la cual se afronta el cada vez mayor crecimiento de la demanda dentro del sector industrial del turismo.

5.7. Instrumentos para la recolección de la información

Para la recolección de la información se diseñaron dos instrumentos, a saber:

- Un primer cuestionario físico, dirigido a los estudiantes, el cual tuvo como fin obtener información precisa sobre los datos que motivaron la realización de esta investigación, en la que se incluyen las empresas turísticas y hoteleras en las que laboran los estudiantes encuestados, y
- Un segundo cuestionario que se usó para saber sobre los aspectos relacionados a los criterios de selección de las empresas para la contratación de estudiantes de administración de empresas turísticas y hoteleras.

Capítulo 1

CARACTERIZACIÓN SOCIOCULTURAL Y SOCIOECONÓMICA DE LOS ESTUDIANTES AFRODESCENDIENTES DE VIII Y IX SEMESTRE DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y HOTELERAS, DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA COLOMBO INTERNACIONAL

La información recabada en este capítulo fue solicitada a Yasmira Mercado, Coordinadora de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras en la Fundación Universitaria Colombo Internacional, mediante correo electrónico enviado el 27 de Julio de 2016 (ver anexo A), y en él se hace el correspondiente requerimiento sobre los datos de los estudiantes de VIII y IX semestre del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, relacionado con sus nombres y apellidos, estrato social, situación laboral, entre otros.

No obstante, luego de recibir una respuesta poco alentadora por parte de la profesora Mercado, quien se acogió a lo que expresa la Ley 1266 del 31 de diciembre de 2008, o Ley de Habeas Data (Ver Anexo 2), lo cual es comprensible desde todo punto de vista, esta parte de la investigación debió realizarse de manera personal, de tal forma que se pudieran recolectar los respectivos datos de los estudiantes objeto de estudio. Por consiguiente, se llevó a cabo una encuesta con 39 estudiantes de VIII Semestre y 24 de IX, del programa en mención, toda vez que se quiere evitar un retraso en el presente estudio.

Antes de presentar la información sobre las encuestas, se hace necesario anotar a continuación un dato que permite comparar algunos aspectos relacionados al tema de la población estudiantil que se estudia en esta investigación, toda vez que se trata de un factor que

expresa la motivación que tienen los grupos poblacionales en mención, máxime si se trata de grupos que agrupas a hombres versus mujeres.

Según el Ministerio de Educación Nacional (2016), durante el primer semestre del año 2015 fueron admitidos 66 nuevos estudiantes al programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, de los cuales 53 fueron mujeres y 13 fueron hombres; por su parte, para el segundo semestre se admitieron solo 50, de los cuales 39 eran de género femenino y sólo 11 del masculino, dejando en claro que para esta carrera encuentra mayor demanda en las mujeres que los hombres (Ver Tabla 1).

Las razones de esta variación entre número de admitidos hombre y mujeres en esta universidad acaso se deba al alto reconocimiento que tenga el sector productivo del turismo en las mujeres, como oportunidad para obtener una mejor calidad de vida, lo cual dista de la percepción masculina del tema, teniendo en cuenta las cifras de estudiantes que describe el MEN, o bien al cada vez mayor reconocimiento que tiene la Fundación Universitaria Colombo Internacional, como institución de educación superior idónea para formar excelentes profesionales en esta área.

Tabla 1:
Admitidos en educación superior - Colombia 2015. Caso Unicolombo
MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL

ADMITIDOS EN EDUCACIÓN SUPERIOR - COLOMBIA 2015							
Fecha de corte de la información: mayo 16 de 2016							
Fuente: Ministerio de Educación Nacional - Sistema Nacional de Información de la Educación Superior - SNIES							
La información suministrada corresponde a lo reportado por las instituciones a través del SNIES							
<i>Institución de Educación Superior (IES)</i>	<i>Municipio de domicilio de la IES</i>	<i>Programa Académico</i>	<i>Área de Conocimiento</i>	<i>Género</i>	<i>Año</i>	<i>Semestre</i>	<i>Admitidos 2015</i>
FUNDACION UNIVERSITARIA COLOMBO INTERNACIONAL – UNICOLOMBO	CARTAGENA	ADMINISTRACION DE EMPRESAS TURISTICAS Y HOTELERAS	ECONOMIA ADMINISTRACION CONTADURIA Y AFINES	FEMENINO	2015	1	53
FUNDACION UNIVERSITARIA COLOMBO INTERNACIONAL – UNICOLOMBO	CARTAGENA	ADMINISTRACION DE EMPRESAS TURISTICAS Y HOTELERAS	ECONOMIA ADMINISTRACION CONTADURIA Y AFINES	FEMENINO	2015	2	39

FUNDACION UNIVERSITARIA COLOMBO INTERNACIONAL – UNICOLOMBO	CARTAGENA	ADMINISTRACION DE EMPRESAS TURISTICAS Y HOTELERAS	ECONOMIA ADMINISTRACION CONTADURIA Y AFINES	MASCULIN O	2015	1	13
FUNDACION UNIVERSITARIA COLOMBO INTERNACIONAL – UNICOLOMBO	CARTAGENA	ADMINISTRACION DE EMPRESAS TURISTICAS Y HOTELERAS	ECONOMIA ADMINISTRACION CONTADURIA Y AFINES	MASCULIN O	2015	2	11

Nota: Información extraída del Ministerio de Educación Nacional - Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES. En <http://www.mineduacion.gov.co>

Por otra parte, para el primer semestre del año 2016 se percibe una reducción considerable en el número de estudiantes admitidos en el programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de Unicolombo, pues tan solo fueron admitidos 36, lo cual contrasta con los 66 del año inmediatamente anterior. De esta cantidad, se calcula que alrededor de 30 son mujeres y solo 6 hombres (Ver tabla 2).

Tabla 2:

Estudiantes admitidos por programa en Unicolombo – IP de 2016.

Lista de Estudiantes

Programa: 055 Nombre: ADMINISTRACION DE EMPRESAS TURISTICAS Y HOTELERAS									
Año: 2016 Período: 1									
Ítem	Código	Apellidos	Nombres	Lógica	Lectora	Total	Puesto	M. Ingreso	Estado
1	1610550007	ALCALA FLOREZ	YEMARLYS PAOLA	0	0	0	0	Normal	Admitido
2	1610550031	ALTAMIRANDA ...	SANDRA PATRICIA	0	0	0	0	Normal	Admitido
3	1610550002	AMADOR ZAMBRANO	KAREN PAOLA	0	0	0	0	Normal	Admitido
4	1610550016	ARROYO MUÑOZ	ANA LUCIA	0	0	0	0	Normal	Admitido
5	1610550013	ASPRILLA MOS...	IRINA PAOLA	0	0	0	0	Normal	Admitido
6	1610550004	AVILA GUTIERREZ	MAYRA ALEXANDRA	0	0	0	0	Normal	Admitido
7	1610550024	BOSSIO GUARDO	MARIA DE LOS...	0	0	0	0	Normal	Admitido
8	1610550021	CACERES LOZADA	MAURICIO ANDRES	0	0	0	0	Normal	Admitido
9	1610550011	CASTAÑEDA	MELISSA	0	0	0	0	Normal	Admitido

		MUÑOZ	ANDREA						
10	1610550022	CASTILLO DIA...	LORAINE LINETH	0	0	0	0	Normal	Admitido
11	1610550029	CASTRO BARRIOS	ANA ISABEL	0	0	0	0	Normal	Admitido
12	1610550027	CASTRO MASSIRIS	JOSE AUGUSTO	0	0	0	0	Normal	Admitido
13	1610550008	CHAR CARBALLO	TAREK MIGUEL	0	0	0	0	Normal	Admitido
14	1610550020	CONTRERAS HE...	CAMILO	0	0	0	0	Normal	Admitido
15	1610550006	DE AVILA HER...	MAYRA ALEJANDRA	0	0	0	0	Normal	Admitido
16	1610550015	FARELO TORRES	DANNA PATRICIA	0	0	0	0	Normal	Admitido
17	1610550009	FERNANDEZ SA...	CARLOS ANTONIO	0	0	0	0	Normal	Admitido
18	1610550001	FLOREZ ESPINOSA	BLANCA LUZ	0	0	0	0	Normal	Admitido
19	1610550010	GOMEZ AGUILAR	KAROLINA	0	0	0	0	Normal	Admitido
20	1610550025	GOMEZ CANTILLO	MARIA MERCEDES	0	0	0	0	Normal	Admitido
21	1610550005	LABARCA PEÑA	IMPERIO D'YA...	0	0	0	0	Normal	Admitido
22	1610550030	LOPEZ AGUDELO	ALEJANDRA MI...	0	0	0	0	Normal	Admitido
23	1610550032	LOPEZ HERRERA	JOSELYN ADRIANA	0	0	0	0	Normal	Admitido
24	1610550017	MARTINEZ PAL...	NILETSY ESTHER	0	0	0	0	Normal	Admitido
25	1610550037	MARTINEZ TORRES	YINA PAOLA	0	0	0	0	Normal	Admitido
26	1610550036	MATOS DE HORTA	LIZETH MARGA...	0	0	0	0	Normal	Admitido
27	1610550019	MEZA RIVAS	KAREN PAOLA	0	0	0	0	Normal	Admitido
28	1610550035	MONTES ALVARINO	ERIKA	0	0	0	0	Normal	Admitido
29	1610550023	PEÑARANDA	LEONARDO	0	0	0	0	Normal	Admitido

		ALEAN	RAFAEL						
30	1610550026	QUINTANA BLA...	ILIANA PAOLA	0	0	0	0	Normal	Admitido
31	1610550033	ROBINSON CAS...	ALEXANDRA	0	0	0	0	Normal	Admitido
32	1610550014	RODRIGUEZ SE...	CINDYS CAROLINA	0	0	0	0	Normal	Admitido
33	1610550034	SALAS NAVARRO	JEISSON JOEL	0	0	0	0	Normal	Admitido
34	1610550012	SALAS OLIVERA	ROXANA STEFANNY	0	0	0	0	Normal	Admitido
35	1610550028	SANDOVAL SAN...	MARBELIS	0	0	0	0	Normal	Admitido
36	1610550003	VITOLA VERGARA	GINETTE	0	0	0	0	Normal	Admitido

Nota: Información extraída de <http://pionero.unicolombo.edu.co>

Así pues, con la información recolectada a través de las encuestas hechas a los estudiantes de VIII y IX semestre, del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, se pudo realizar el siguiente análisis:

1.1 Características Socio demográficas

Según la información recabada a través de las encuestas, se logró identificar que la población estudiantil del VIII semestre del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, de la Fundación Universitaria Colombo Internacional, se caracteriza por ser de edad joven; en este grupo se encontró que el rango de edad que más sobresale es aquel que se encuentra entre los 20 y 24 años y el de menor es el de 34 años en adelante, con sólo 1 estudiante.

Así mismo, la población estudiantil de este semestre se caracteriza por ser mayoritariamente femenina, en la cual 31 de los encuestados fueron mujeres (Ver Tabla 3).

Tabla 3:

Distribución por número de personas, de población estudiantil de VIII semestre, según edad y género.

EDAD	MASCULINO	FEMENINO
15 a 19 años	1	2
20 a 24 años	6	26
25 a 29 años	1	0
30 a 34 años	0	2
>. 34...	0	1
TOTAL	8	31

Nota: Cantidad de estudiantes por género de VIII Semestre de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras.
Fuente: Elaboración Propia. 2016

Por su parte, la población estudiantil de IX semestre del mismo programa se caracteriza también por ser de edad juvenil, cuyo rango más sobresaliente es el de 20-24 años, seguido del que se encuentra entre los 25 y 29 años.

Al igual que en el grupo de estudiantes de VIII semestre, en este caso el rango de edad que tiene menos preponderancia fue el 30 años en adelante, dentro de los cuales se encontró sólo 1 en el grupo de 30 a 34 y 2 en el de 3 en adelante (Ver Tabla 4).

Tabla 4:

Distribución por número de personas, de población estudiantil de IX semestre, según edad y género.

EDAD	MASCULINO	FEMENINO
15 a 19 años	0	0
20 a 24 años	4	10
25 a 29 años	5	2

30 a 34 años	0	1
>. 34...	0	2
TOTAL	9	15

Nota: Cantidad de estudiantes por género de IX Semestre de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras.

Fuente: Elaboración Propia. 2016

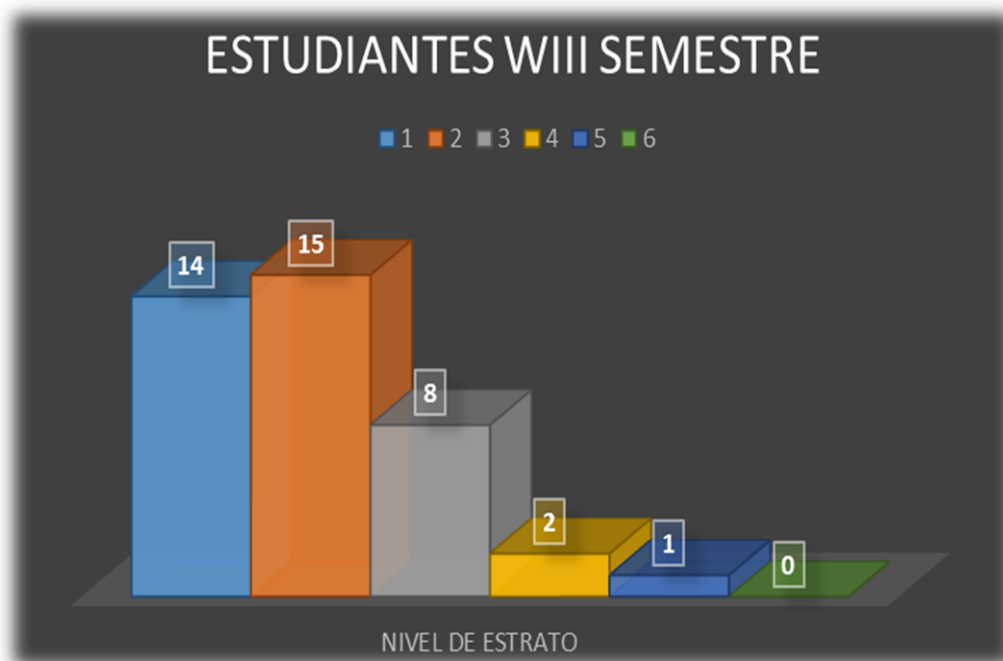
Con la anterior información, se puede afirmar que para este grupo, mayoritariamente femenino, se rompe el paradigma de que el estudio es privilegio exclusivo de hombres, y se valida generalmente el imaginario de que el estudio es una oportunidad para salir adelante y acceder a una calidad de vida inmejorable, tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, a pesar de que las encuestadas en su mayoría son mujeres, quienes evidentemente cuentan con una enorme oportunidad de obtener mejor calidad de vida por encontrarse estudiando y formándose profesionalmente en turismo, la realidad y práctica social es diferente y se podrá evidenciar si tales mujeres obtienen igual o mejores opciones de empleo y salario, por ejemplo, en comparación a sus similares masculinos.

Lo anterior, a pesar de que no es parte del objeto de investigación, se incluyó en este estudio con la intención de revisar la relación existente entre el género del encuestado o la encuestada, el nivel educativo y la situación laboral en la que se encuentran, para identificar posibles diferencias entre hombres y mujeres afrodescendientes, lo cual fortalecería la hipótesis que se plantea en esta investigación en la que el pertenecer a la comunidad afrodescendiente es factor para obtener pocas posibilidades de empleos de calidad.

Con relación al tema del estrato social en el que se encuentran los estudiantes de VIII semestre de Administración de Empresas de la Fundación Universitaria Colombo Internacional, se encontró que la mayoría de los encuestados pertenecen a los estratos 1 y 2. Es decir, de los 39 encuestados, 14 de ellos pertenece al estrato 1 y 15 al 2 (Ver gráfica 1).

Gráfica 1:

Nivel de estrato estudiantes de VIII semestre de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras.

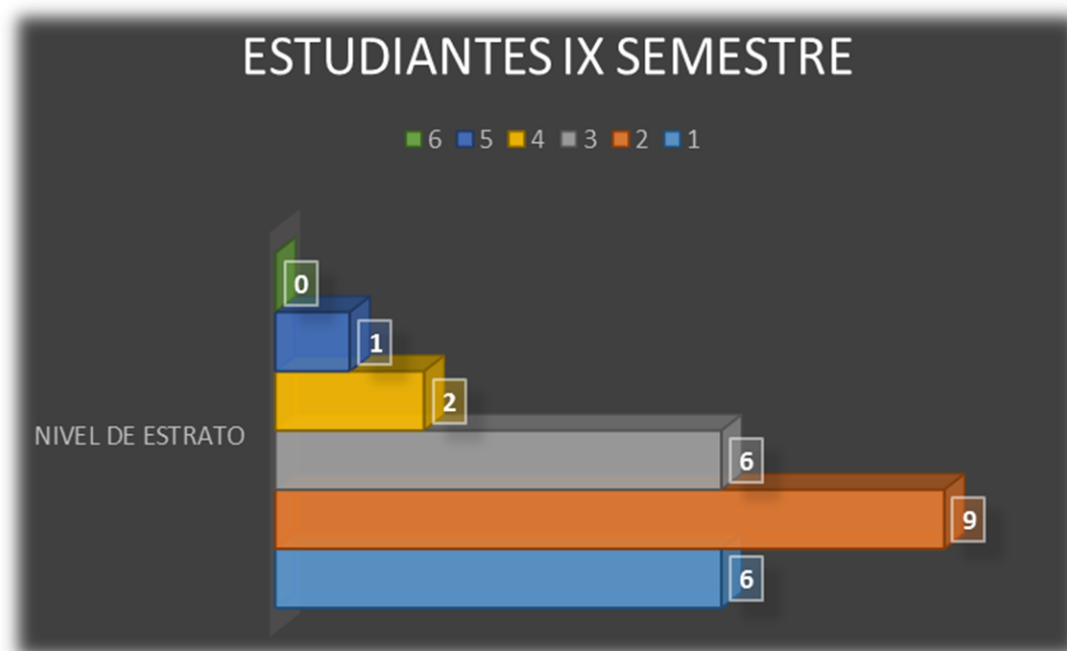


Nota: Estrato social de los estudiantes de VIII semestre. Fuente: Elaboración propia. 2016.

Por su parte, en relación a los estratos de los estudiantes de IX Semestre del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de Unicolombo, se encontró que el número más alto se vio reflejado en los estratos 1 y 2, en los cuales 9 pertenecen al estrato 2 y 6 al 1. Lo anterior se puede verificar con mayor claridad la gráfica 2, a continuación.

Gráfica 2:

Nivel de estrato estudiantes de IX semestre de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras.



Nota: Estrato social de los estudiantes de IX semestre. Fuente: Elaboración propia. 2016.

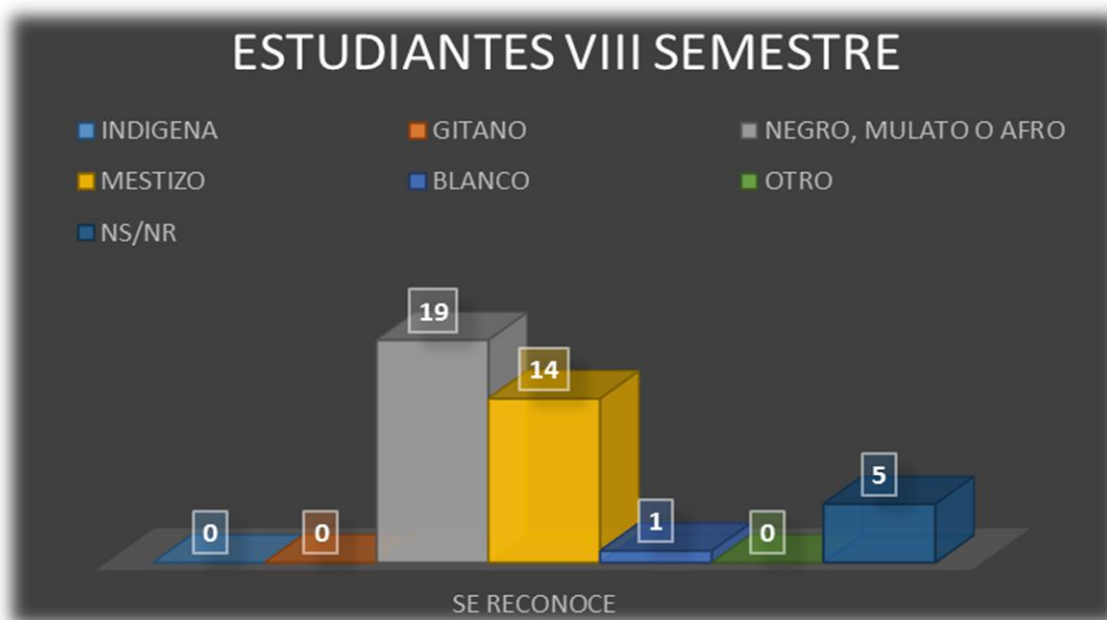
Lo anterior permite verificar las oportunidades de acceso a la educación que sigue presentándose a las comunidades que pertenecen a los estratos sociales más bajos, lo cual hace parte de las políticas educativas tanto del gobierno nacional, como el departamental y distrital, a través de las cuales se le ha facilitado el ingreso a programas educativos a jóvenes de escasos recursos, a través de programas educativos como Ser Pilo Paga y el Fondo Bicentenario para a Educación Superior. No deja de ser interesante el número de personas que se encuentran en estratos altos como el 4 y el 5 y que también le apuestan al turismo como proyecto de vida personal y profesional.

Así pues, a continuación se describe el número de estudiantes encuestados en los semestres VIII y IX, del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, y que respondieron sobre su identidad social, cultural o racial, información que arrojó los siguientes datos:

- De los 39 estudiantes encuestados en el VIII semestre, 19 respondieron reconocerse como integrantes de la comunidad negra, mulata o afrodescendiente y 14 dijeron que son de raza mestiza (Ver gráfica 3).

Gráfica 3:

Reconocimiento identitario estudiantes de VIII semestre de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras.

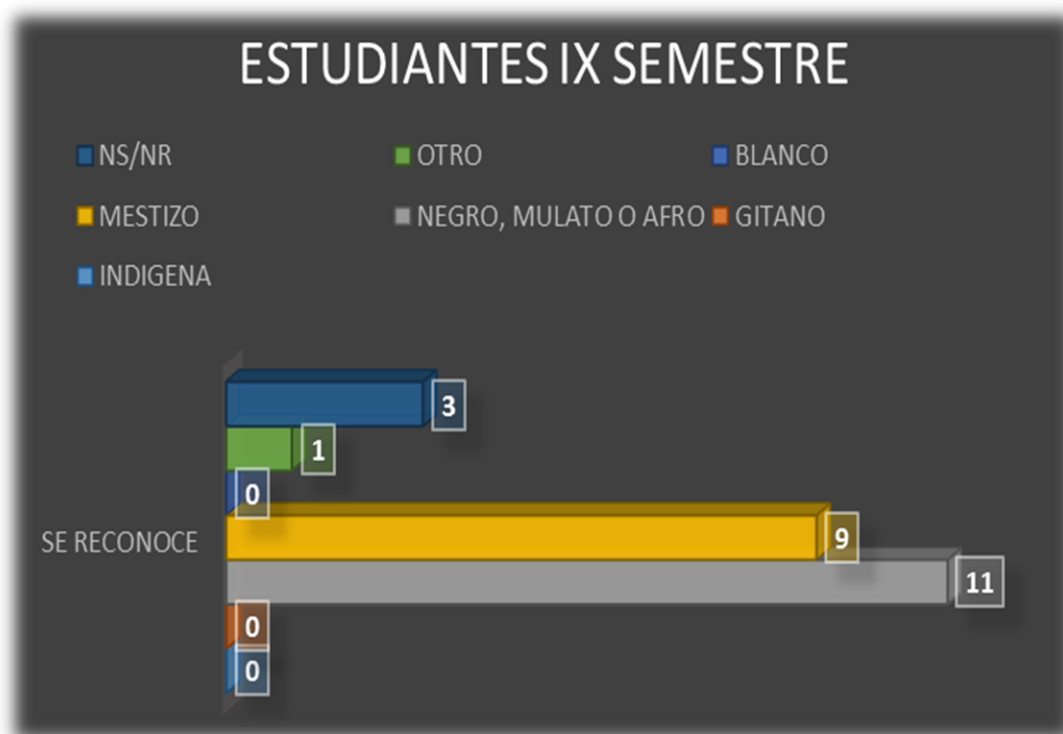


Nota: Resultado de la encuesta sobre identidad cultural de los estudiantes de VIII semestre. Fuente: Elaboración propia. 2016.

- Por su parte, de los 24 estudiantes que aceptar ser encuestados, 11 afirmaron ser parte de la comunidad negra, mulata o afrodescendiente y 9 que se identifican más con la raza mestiza (Ver gráfica 4).

Gráfica 4:

Reconocimiento identitario estudiantes de IX semestre de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras.



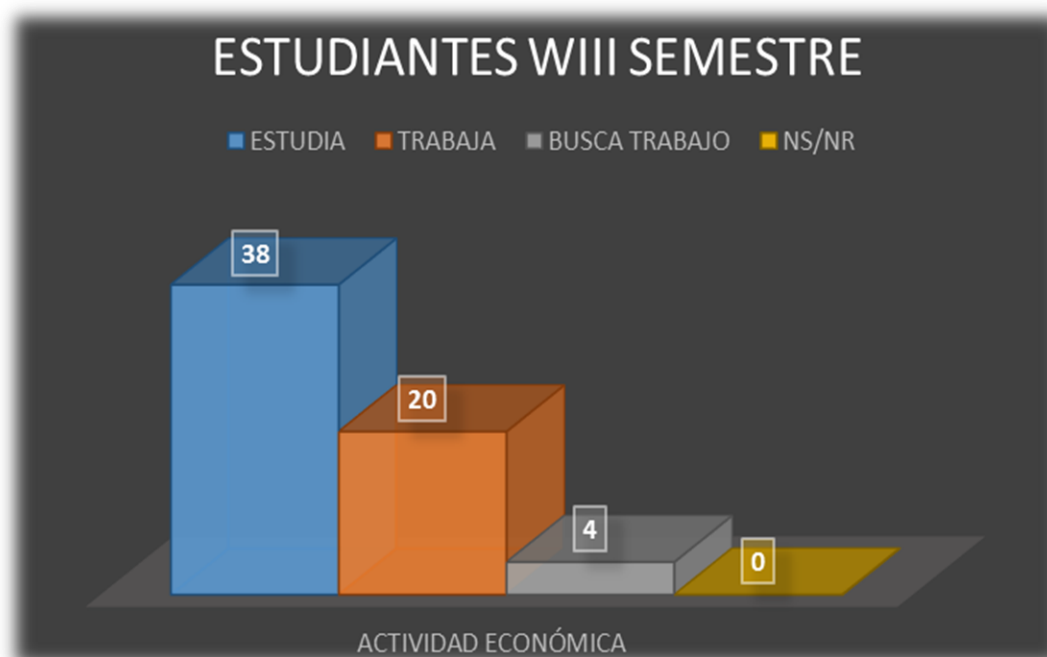
Nota: Resultado de la encuesta sobre identidad cultural de los estudiantes de IX semestre. Fuente: Elaboración propia. 2016.

Más adelante, se atenderá a la relación Identidad-Estrato social, la relación Estrato social-Actividad económica-Ingreso mensual, para verificar que la hipótesis que se plantea en esta investigación es acertada o desacertada.

Sobre el tema de actividad económica o situación socioeconómica, se constató que de los 39 estudiantes de VIII semestre que tomaron la encuesta, 38 respondieron que estudian y 20 que trabajan (ver gráfica 5). Por su parte, de los 24 estudiantes de IX semestre que tomaron la encuesta, 17 respondieron que estudian y 11 que trabajan (ver gráfica 6).

Gráfica 5:

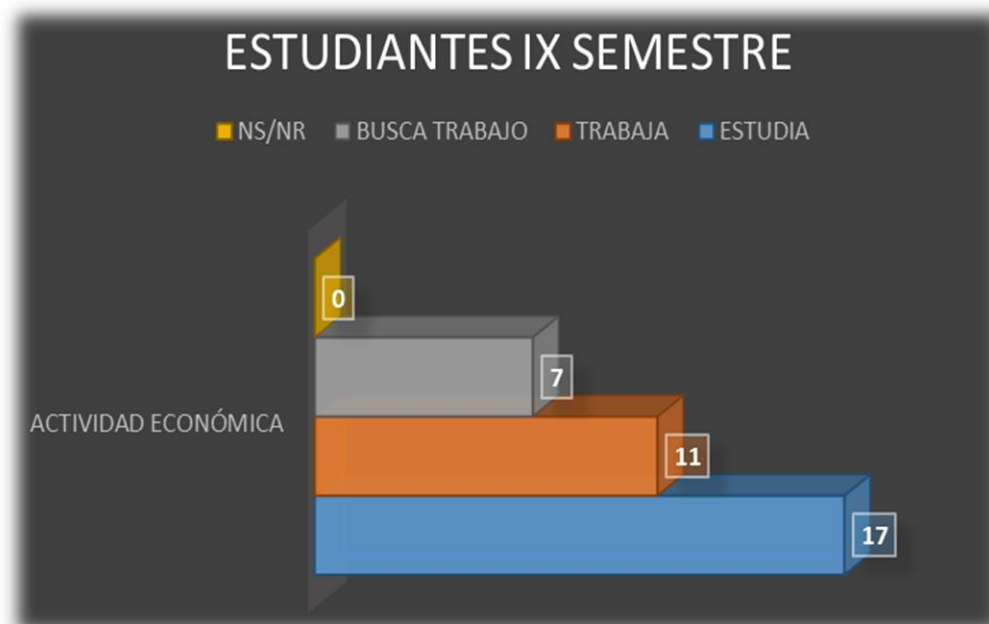
Actividad Económica estudiantes de VIII semestre de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras.



Nota: Resultado de la encuesta sobre actividad económica actual de los estudiantes de VIII semestre.
Fuente: Elaboración propia. 2016.

Gráfica 6:

Actividad Económica estudiantes de IX semestre de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras.



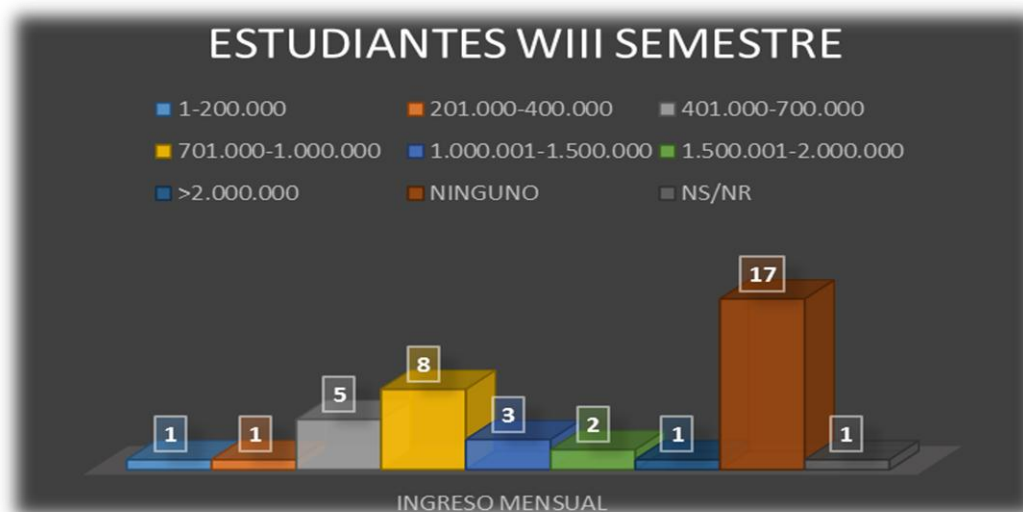
Nota: Resultado de la encuesta sobre actividad económica actual de los estudiantes de IX semestre.
Fuente: Elaboración propia. 2016.

Cabe anotar en este punto que algunas de las respuestas coincidieron, presentándose que los mismos estudiantes que respondieron que estudiaban, indicaban que también trabajaban o bien sin indicarlo, señalaban que tenían ingresos mensuales y anotaban las empresas en las que se encuentran empleados. Es importante tener en cuenta este punto por el análisis posterior que se hará sobre las variaciones salariales entre estudiantes según estrato social, género, edad o identidad cultural.

Finalmente, a la pregunta sobre sus ingresos mensuales, de los 39 encuestados de VIII semestre, del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, 17 respondieron que no tenían ninguna clase de ingresos, siendo este el número más elevado, mientras que le siguieron 8 que dijeron que mensualmente tenían ingresos entre los 701.000 y el Millón de pesos, 5 que recibe entre 401 y 700 mil pesos al mes; 3 que reciben entre 1 y 1 millón 500 mil; 2 que reciben entre 1 millón 500 y 2 millones de pesos; 1 que recibe entre 201 y 400 mil; 1 entre 1 y 200 mil y 1 que no sabe y o responde (Ver gráfica 7).

Gráfica 7:

Ingreso Mensual estudiantes de VIII semestre de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras.



Nota: Resultado de la encuesta sobre Ingreso Mensual de los estudiantes de VIII semestre.

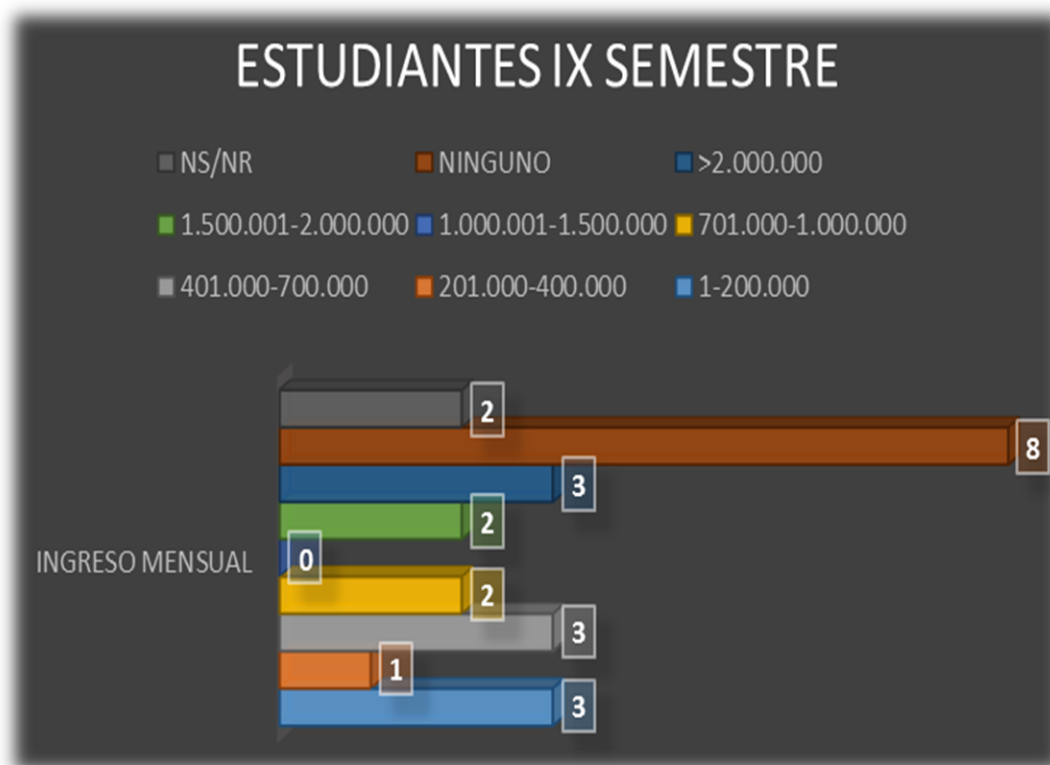
Fuente: Elaboración propia. 2016.

Por su parte, del grupo de IX semestre, se encontró que de los 24 encuestados, 8 dijeron no recibir ninguna clase de ingresos mensuales, seguidos de 3 que respondieron que recibían de 1 a 200 mil pesos; 3 que reciben de 401 a 700 mil pesos y 3 que reciben más de 2 millones de pesos al mes.

De este grupo, solo 2 dijeron recibir entre 701 mil pesos y 1 millón; 1 dijo que recibe entre 201 y 400 mil pesos al mes y 2 no saben no responden sobre este tema (Ver gráfica 8).

Gráfica 8:

Ingreso Mensual estudiantes de IX semestre de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras.



Nota: Resultado de la encuesta sobre Ingreso Mensual de los estudiantes de IX semestre.

Fuente: Elaboración propia. 2016.

Capítulo 2

IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES QUE POSIBILITAN LA INSERCIÓN LABORAL DE ESTUDIANTES AFRODESCENDIENTES DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA COLOMBO INTERNACIONAL DE CARTAGENA

Posterior a la información recabada a través de la encuesta diseñada para los estudiantes del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional, se diseñó un instrumento de medición de variables para llevarlas a cabo en las empresas del sector turismo en las que laboraban estudiantes de VIII y IX semestre de la Fundación Universitaria Colombo Internacional, de tal forma que se lograron identificar aquellas características que posibilitan aún más el acceso al empleo en este sector industrial de Colombia (Ver Anexo B).

2.1. Relación entre variables objeto de estudio

2.1.1. Relación entre la actividad económica actual versus el estrato socioeconómico del estudiante encuestado.

Analizando la relación que existe entre estas dos variables, siendo ambas de carácter socioeconómico y teniendo en cuenta que en la presente investigación se atiende específicamente a los estratos 1 y 2, a continuación se puede observar que, de los estudiantes de VIII Semestre del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras que pertenecen al estrato 1, el 5,46% se encuentra estudiando, el 2,34% trabaja y el 0,78% busca empleo (Ver Tabla 5).

Por su parte, del estrato 2, el 5,85% respondió que su actividad principal en estos momentos es estudiar, el 3,12% trabaja y el 0,78% se encuentra en busca de empleo.

Tabla 5:

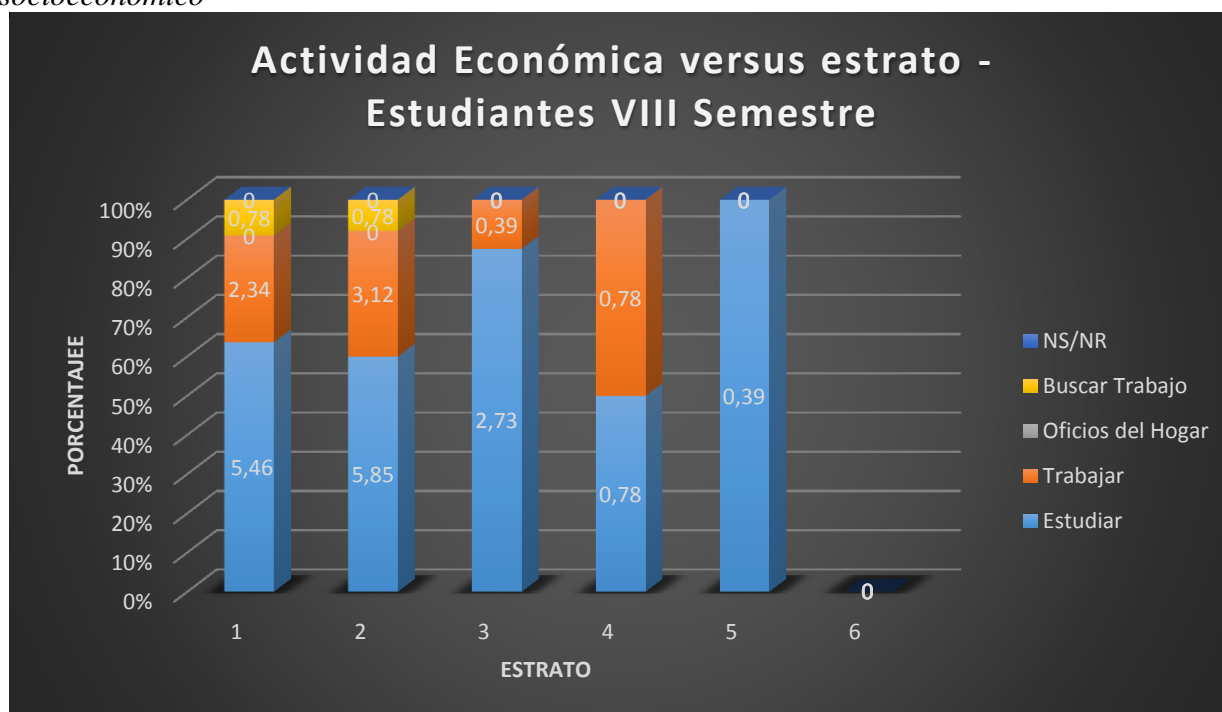
Cruce de variables actividad económica actual y estrato socioeconómico estudiantes de VIII semestre.

Cruce de variable Actualmente su actividad principal es... / estrato									
			Estrato						Total
			1	2	3	4	5	6	
Su actividad principal actual es...	Estudiar	Recuento	14	15	7	2	1	0	39
		% estrato	5,46	5,85	2,73	0,78	0,39	0	15,21
	Trabajar	Recuento	6	8	1	2	0	0	17
		% estrato	2,34	3,12	0,39	0,78	0	0	6,63
	Oficios del Hogar	Recuento	0	0	0	0	0	0	0
		% estrato	0	0	0	0	0	0	0
	Buscar Trabajo	Recuento	2	2	0	0	0	0	4
		% estrato	0,78	0,78	0	0	0	0	1,56
	NS/NR	Recuento	0	0	0	0	0	0	0
		% estrato	0	0	0	0	0	0	0
Total	Recuento	22	25	8	4	1	0	60	
	% estrato	8,58	9,75	3,12	1,56	0,39	0	23,4	

Nota: Datos obtenidos a través de encuesta directa a estudiantes de VIII semestre del Programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional. Elaboración propia. 2016.

Gráfica N°. 9:

Distribución de la actividad económica actual del estudiante encuestado por estrato socioeconómico



Nota: Datos obtenidos a través de encuesta directa a estudiantes de VIII semestre del Programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional. Elaboración propia. 2016.

Con base en la información obtenida de esta misma encuesta, realizada a los estudiantes de IX semestre del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, se pudo constatar que del estrato 1, el 2,34% afirmó encontrarse estudiando actualmente, el 1,17% se encuentra trabajando y el 0,78% busca empleo. Por su parte, del estrato 2, el 1,95% está estudiando, el 3,12% se encuentra laborando y el 1,56% está buscando empleo (Ver tabla 6).

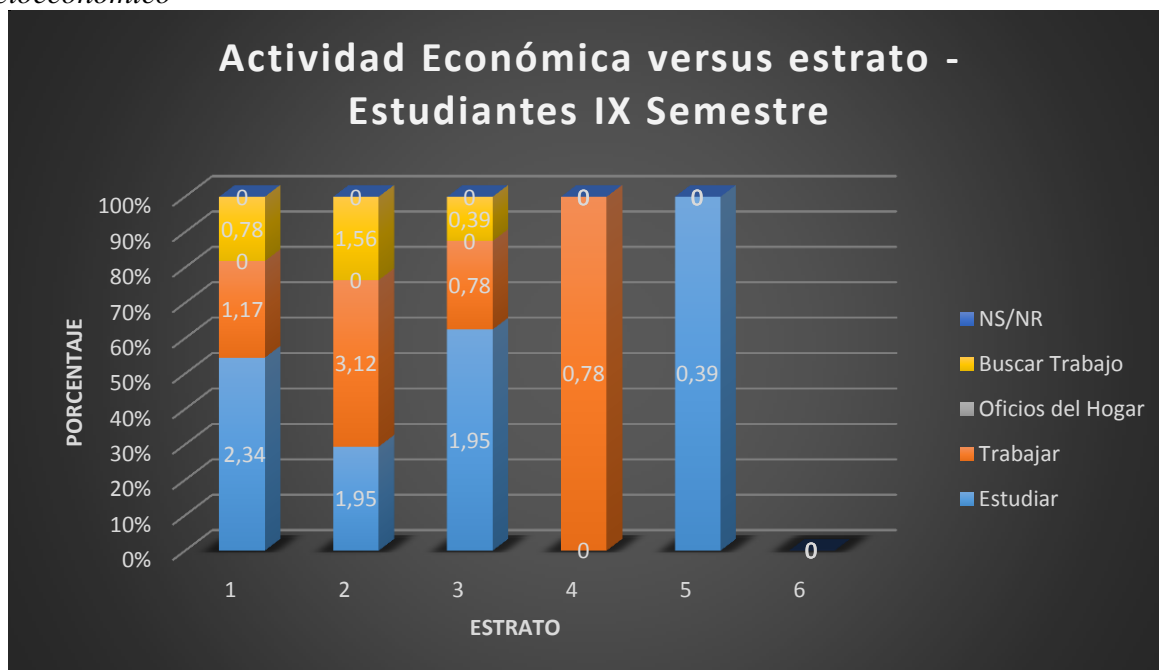
Tabla 6:
Cruce de variables actividad económica actual y estrato socioeconómico estudiantes de IX semestre.

Cruce de variable Actualmente su actividad principal es... / estrato								
			Estrato					
			1	2	3	4	5	6
Su actividad principal actual es...	Estudiar	Recuento % estrato	6	5	5	0	1	0
			2,34	1,95	1,95	0	0,39	0
	Trabajar	Recuento % estrato	3	8	2	2	0	0
			1,17	3,12	0,78	0,78	0	0
	Oficios del Hogar	Recuento % estrato	0	0	0	0	0	0
			0	0	0	0	0	0
	Buscar Trabajo	Recuento % estrato	2	4	1	0	0	0
			0,78	1,56	0,39	0	0	0
	NS/NR	Recuento % estrato	0	0	0	0	0	0
			0	0	0	0	0	0
	Total	Recuento % estrato	11	17	8	2	1	0
			4,29	6,63	3,12	0,78	0,39	0

Nota: Datos obtenidos a través de encuesta directa a estudiantes de IX semestre del Programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional. Elaboración propia. 2016.

Gráfica 10:

Distribución de la actividad económica actual del estudiante encuestado por estrato socioeconómico



Nota: Datos obtenidos a través de encuesta directa a estudiantes de IX semestre del Programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional. Elaboración propia. 2016.

2.1.2. Relación entre Salario y género.

En este punto, se presenta el cruce que se realizó entre una de las variables de tipo socioeconómico, es decir la de asignación salarial mensual, y otra de tipo sociodemográfico, relacionada con el género de el/la estudiante encuestado(a).

Así pues, se puede evidenciar que de los estudiantes encuestados de VIII Semestre sobre este punto, el 5,85% afirmó que no recibe ninguna remuneración, siendo este el valor más alto de la encuesta, el cual hace referencia mayoritariamente a estudiantes del sexo femenino, 15 en total.

Tabla 7:

Cruce de variables Salario Mensual y Género estudiantes de VIII semestre.

Cruce de variable Género / Asignación Salarial

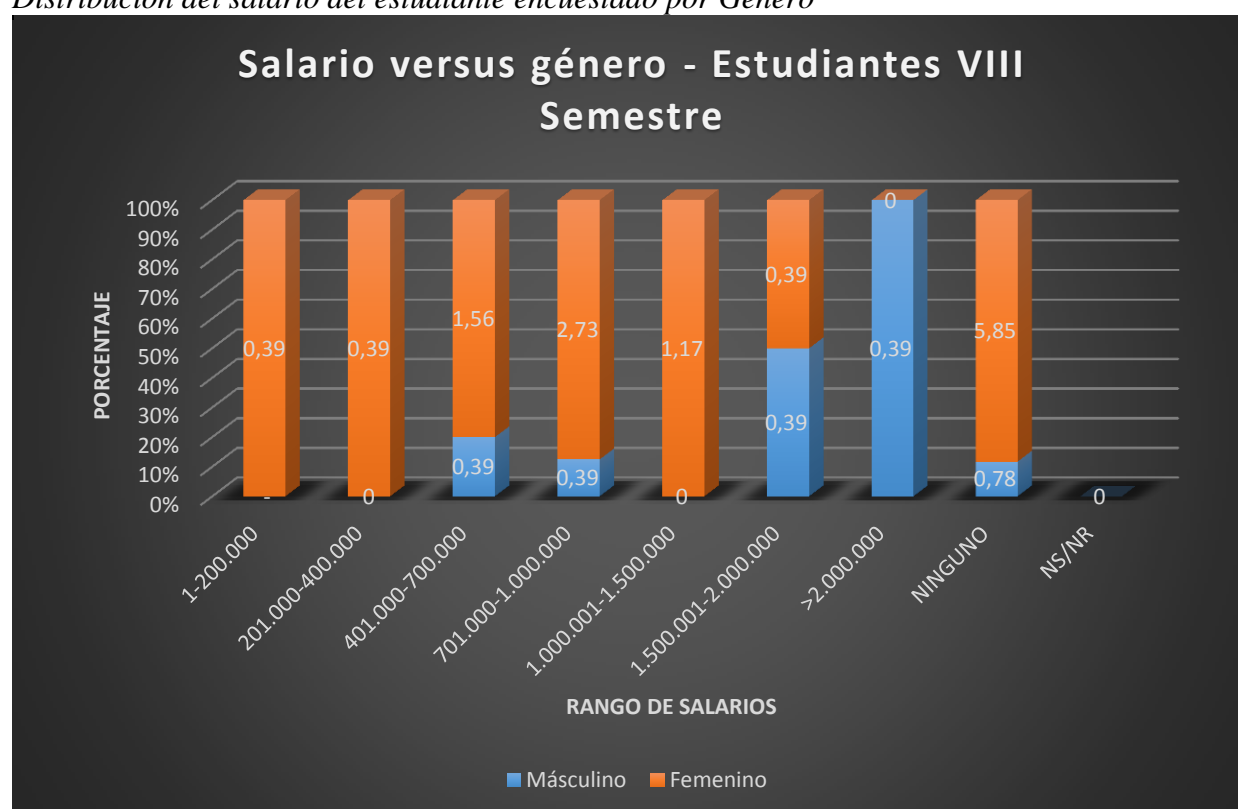
Salario Mensual										Total
1-200.00	201.00-400.00	401.00-700.00	701.00-1.000.00	1.000.00-1.500.00	1.500.00-2.000.00	>2.000.00	NINGUNO	NS/NR		

			00	00	000	000	000					
Género	Masculino	Recuento	0	0	1	1	0	1	1	2	0	6
		% Salario	-	0	0,39	0,39	0	0,39	0,39	0,78	0	2,34
	Femenino	Recuento	1	1	4	7	3	1	0	15	1	33
		% Salario	0,39	0,39	1,56	2,73	1,17	0,39	0	5,85	0,39	12,87
Total		Recuento	1	1	5	8	3	2	1	17	1	39
		% Salario	0,39	0,39	1,95	3,12	1,17	0,78	0,39	6,63	0,39	15,21

Nota: Datos obtenidos a través de encuesta directa a estudiantes de VIII semestre del Programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional. Elaboración propia. 2016.

Gráfica 11:

Distribución del salario del estudiante encuestado por Género



Nota: Datos obtenidos a través de encuesta directa a estudiantes de VIII semestre del Programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional. Elaboración propia. 2016.

Por su parte, de los estudiantes de IX semestre encuestados, se pudo observar que el 1,95% de estos confirmó que no está recibiendo salario alguno, siendo este el valor más alto de la encuesta y que corresponde a 5 mujeres de las 24 personas que respondieron la encuesta.

Tabla 8:

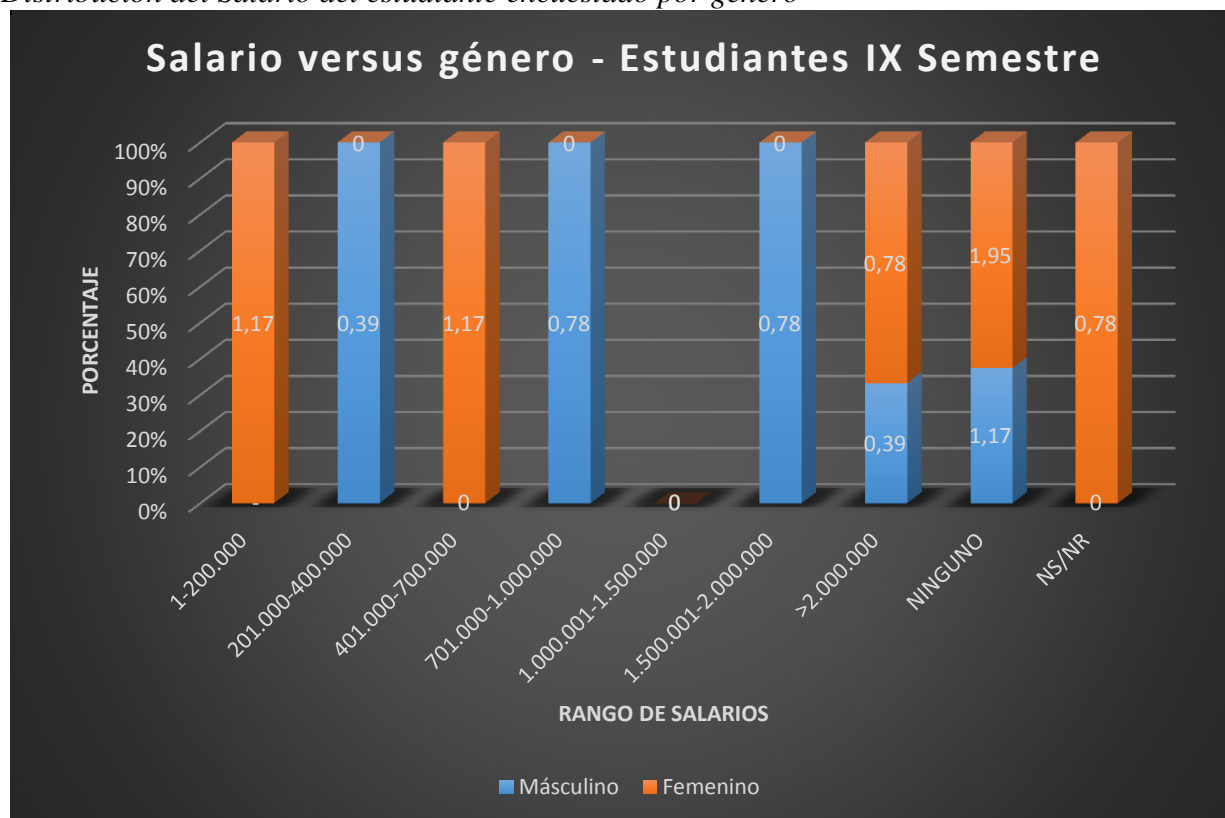
Cruce de variables Salario Mensual y Género estudiantes de IX semestre.

Cruce de variable Sexo / Asignación Salarial

			Salario Mensual								Total	
			1-200.000	201.000-400.000	401.000-700.000	701.000-1.000.000	1.000.001-1.500.000	1.500.001-2.000.000	>2.000.000	NINGUNO		NS/NR
Género	Masculino	Recuento	0	1	0	2	0	2	1	3	0	9
		% Salario	-	0,39	0	0,78	0	0,78	0,39	1,17	0	3,51
	Femenino	Recuento	3	0	3	0	0	0	2	5	2	15
		% Salario	1,17	0	1,17	0	0	0	0,78	1,95	0,78	5,85
Total		Recuento	3	1	3	2	0	2	3	8	2	24
		% Salario	1,17	0,39	1,17	0,78	0	0,78	1,17	3,12	0,78	9,36

Nota: Datos obtenidos a través de encuesta directa a estudiantes de IX semestre del Programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional. Elaboración propia. 2016.

Gráfica 12:

Distribución del Salario del estudiante encuestado por género

Nota: Datos obtenidos a través de encuesta directa a estudiantes de IX semestre del Programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional. Elaboración propia. 2016.

2.1.3. Relación entre Salario y Etnia

El siguiente punto presenta el cruce que se hizo tomando los datos que arrojó la encuesta sobre Salario, de carácter socioeconómico, y la que se refiere a la etnia o la identidad racial o cultural, de carácter sociocultural.

De esta forma, se puede observar a continuación que, de los 39 encuestados de VIII semestre de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, 9 de ellos informaron que no reciben salario alguno, siendo este el valor más alto de la encuesta, lo que corresponde al 3,51% de la muestra, y que hacen parte de la categoría identificada como estudiantes de raza negra, mulata o afrodescendiente (ver tabla 9).

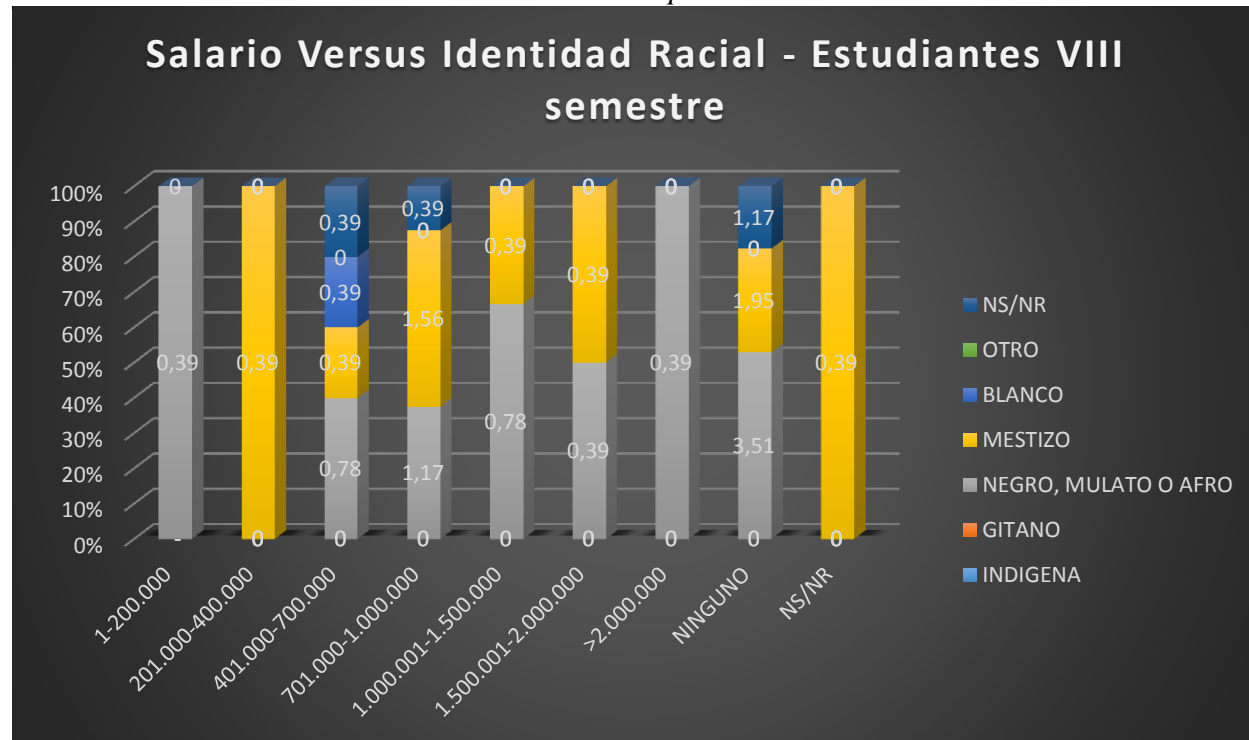
Tabla 9:

Cruce de variables Sociocultural y Salario estudiantes de VIII semestre.

			Salario Mensual								Total	
			1-200.000	201.000-400.000	401.000-700.000	701.000-1.000.000	1.000.000-1.500.000	1.500.000-2.000.000	>2.000.000	NINGUNO		NS/NR
Se reconoce	INDIGENA	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		% Salario	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	GITANO	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		% Salario	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	NEGRO, MULATO O AFRO	Recuento	1	0	2	3	2	1	1	9	0	19
		% Salario	0,39	0	0,78	1,17	0,78	0,39	0,39	3,51	0	7,41
	MESTIZO	Recuento	0	1	1	4	1	1	0	5	1	14
		% Salario	-	0,39	0,39	1,56	0,39	0,39	0	1,95	0,39	5,46
	BLANCO	Recuento	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
		% Salario	-	0	0,39	0	0	0	0	0	0	0,39
	OTRO	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		% Salario	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	NS/NR	Recuento			1	1	0	0	0	3	0	5
		% Salario	0	0	0,39	0,39	0	0	0	1,17	0	1,95
Total	Recuento	1	1	5	8	3	2	1	17	1	39	
		0,39	0,39	1,95	3,12	1,17	0,78	0,39	6,63	0,39	15,21	

Nota: Datos obtenidos a través de encuesta directa a estudiantes de VIII semestre del Programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional. Elaboración propia. 2016.

Gráfica 13:

Distribución del Salario del estudiante encuestado por reconocimiento cultural

Nota: Datos obtenidos a través de encuesta directa a estudiantes de VIII semestre del Programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional. Elaboración propia. 2016.

Por su parte, el grupo de los estudiantes de IX semestre del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, el 1,56% respondió que actualmente no recibe ningún salario mensual, lo que indica una situación de desempleo en la variable de identidad perteneciente al grupo de estudiantes que dijo reconocerse como negro, mulato o afrodescendiente (Ver tabla 10).

Tabla 10:

Cruce de variables Sociocultural y Salario estudiantes de IX semestre.

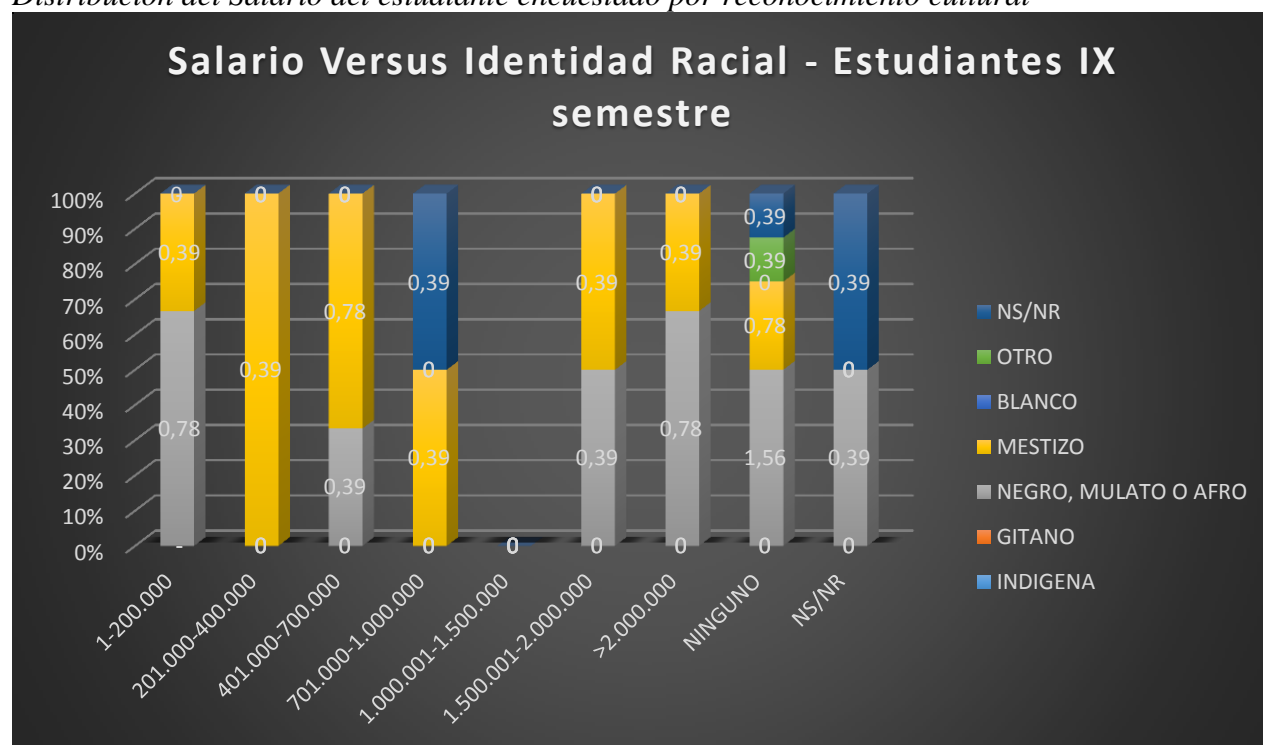
		Salario Mensual									Total
		1-200.000	201.000-400.000	401.000-700.000	701.000-1.000.000	1.000.001-1.500.000	1.500.001-2.000.000	>2.000.000	NINGUNO	NS/NR	
Se reconoce	INDIGENA	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		% Salario	-	0	0	0	0	0	0	0	0
	GITANO	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		% Salario	-	0	0	0	0	0	0	0	0

NEGRO, MULATO O AFRO	Recuento	2	0	1	0	0	1	2	4	1	11
	% Salario	0,78	0	0,39	0	0	0,39	0,78	1,56	0,39	4,29
MESTIZO	Recuento	1	1	2	1	0	1	1	2	0	9
	% Salario	0,39	0,39	0,78	0,39	0	0,39	0,39	0,78	0	3,51
BLANCO	Recuento	0	0	0	0	0	0	0		0	0
	% Salario	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OTRO	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	% Salario	-	0	0	0	0	0	0	0,39	0	0,39
NS/NR	Recuento	0	0	0	1	0	0	0	1	1	3
	% Salario	0	0	0	0,39	0	0	0	0,39	0,39	1,17
Total	Recuento	3	1	3	2	0	2	3	8	2	24
	% Salario	1,17	0,39	1,17	0,78	0	0,78	1,17	3,12	0,78	9,36

Nota: Datos obtenidos a través de encuesta directa a estudiantes de IX semestre del Programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional. Elaboración propia. 2016.

Gráfica 14:

Distribución del Salario del estudiante encuestado por reconocimiento cultural



Nota: Datos obtenidos a través de encuesta directa a estudiantes de IX semestre del Programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional. Elaboración propia. 2016.

2.1.4. Relación Empresa, género, edad, estrato, salario y etnia de los encuestados.

A continuación se relacionan cinco variables de las que hacen parte de la encuesta realizada y aplicada a los estudiantes de VIII y IX semestre del programa de administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, de donde se extrajo una información valiosa para llevar a cabo el siguiente paso de esta investigación, el cual se relaciona con la investigación de las variables que posibilitan la inserción laboral de los estudiantes en este sector industrial de la ciudad de Cartagena.

En este sentido, habiendo encuestado a los 63 estudiantes de los semestres en mención, de los cuales se obtuvo información sobre Género, Edad, Estrato socioeconómico, salario mensual e identidad cultural, racial o étnica, entre otras, también se logró obtener el nombre de las 23 empresas en las que se encuentran laborando algunos de los estudiantes, a las cuales se les realizó una encuesta vía telefónica, de sólo 10 preguntas, que enfatiza en la comparación de desempeños y característica personal o cultural entre los trabajadores (ver tabla 11).

Tabla 11:

Relación Listado de empresas donde laboran los estudiantes encuestados de VIII y IX semestre.

VINCULACIÓN LABORAL ESTUDIANTES DE UNICOLOMBO - VIII y IX Semestre

ESTUDIANTE						TIEMPO EN LA EMPRESA			AFRODESC ENDIENTE	
ITEM	NOMBRE DE LA EMPRESA	GÉNERO	SEMESTRE	EDAD	ESTRATO	AÑOS	MESES	DÍAS	SALARIO	
1	TECOMS CORPORATION	MUJER	VIII	20-24	1		7		701000-1000000	1
2	EDIFICIO CLARO DE LUNA	MUJER	IX	20-24	2		7		401000-700000	1
3	PUERTO DE CARTAGENA	MUJER	VIII	30-34	2	1			701000-1000000	1
4	HOTEL LAS AMERICAS	HOMBRE	IX	25-29	1	1			701000-1000000	1
5	HOTEL INTERCONTINENTAL	HOMBRE	VIII	20-24	3	2			1500000-2000000	1
6	HOTEL MILENIUM	MUJER	VIII	15-19	2		X		401000-700000	1
7	EPICA HOUSE	MUJER	VIII	20-24	2		X		701000-1000000	1
8	ARTESANÍAS DE COLOMBIA	MUJER	VIII	20-24	3		3		1000000-1500000	1

9	CENTRO CATALINA SPANISH SCHOOL	MUJER	VIII	20-24	2	2		1000000- 1500000	1
10	HOTEL ALMIRANTE	HOMBRE	VIII	20-24	3		2	>2000000	1
11	AVIANCA SERVICIOS	MUJER	VIII	20-24	1		8	701000- 1000000	1
12	LATAM	MUJER	VIII	20-24	4		10	701000- 1000000	1
13	COOPERACIÓN ESPAÑOLA	MUJER	IX	>35	4	12		>2000000	1
14	HOTEL CARIBE CARTAGENA	HOMBRE	IX	20-24	1	2		1500000- 2000000	1
15	HOTEL KARTAXA	HOMBRE	IX	25-29	1		5	701000- 1000000	1
16	CASA CÓRDOBA	MUJER	IX	20-24	3		X	NS/NR	1
17	SOVEL LTDA - SOCIEDAD PORTUARIA	MUJER	VIII	20-24	2		10	701000- 1000000	1
18	HOTEL INTERCONTINENTAL	MUJER	VIII	>35	3		2	NS/NR	1
19	EL GENOVÉS HOSTAL	MUJER	VIII	20-24	2		3	201000- 400000	1
20	BANTÚ HOTEL SAS	HOMBRE	VIII	15-19	4	1	1	701000- 1000000	1
21	EL SULTAN AYB	HOMBRE		25-29	2	X		1500000- 2000000	1
22	VISTA MARINA CASA HOTEL	MUJER	VIII	20-24	1		X	701000- 1000000	1
23	ECOTRAVEL LOS PINOS	MUJER	VIII	20-24	1	1	5	401000- 700000	1
TOTAL HOMBRES		TOTAL MUJERES		TOTAL ESTUDIANTES					
7		16		HOMBRES					9
				MUJERES					14
									4
									3
									5
									11

Nota: Datos obtenidos a través de encuesta directa a estudiantes de VIII y IX semestre del Programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional. Elaboración propia. 2016.

Antes de entrar de lleno al análisis y la descripción de la información recolectada a través de las empresas encuestadas telefónicamente, es importante atender al siguiente concepto denominado *Impacto adverso* y que nos permite entender mejor las ideas que se vienen planteando en esta investigación.

Así pues, en el momento en el que se lleva a cabo el proceso de selección de personal en una empresa, se tienen en cuenta algunos aspectos administrativos y evaluativos que les permite a los encargados de tal proceso validar si las pruebas aplicadas en los candidatos eran efectivas o no. En este sentido, el conocimiento del impacto adverso posibilita identificar tales aspectos y, en resumen, sobre él se dice que

[...] en cuanto a tasas de selección, siendo la tasa de selección el número de candidatos contratados o promovidos, dividido entre el número total de candidatos. El **impacto adverso**, un concepto establecido por las *Directrices Uniformes*, ocurre cuando se contratan mujeres y minorías a una tasa por lo menos del 80 por ciento del grupo con mejores logros [...] Los grupos identificados para su análisis bajo las directrices son: 1) Negros, 2) Nativos americanos (incluyendo a nativos de Alaska), 3) Asiáticos, 4) Hispanos, 5) Mujeres y 6) Hombres (Mondy & Noe, 2005).

Para realizar los cálculos del impacto adverso en la contratación, debe tenerse en cuenta la siguiente fórmula²:

$$\frac{\text{Tasa de éxito de candidatas mujeres y minorías}}{\text{Tasa de éxito de candidatos del grupo con mejores resultados}} = \text{Determinación del impacto adverso}$$

La tasa de éxito de candidatas mujeres y minorías se determina dividiendo el número de miembros de un grupo específico *contratado* en un período, entre el número de *candidatas* mujeres y minorías en un período. La tasa de éxito de candidatos del grupo con mejores resultados se determina dividiendo el número de candidatos del grupo con mejores resultados en un período (Mondy & Noe, 2005).

Por consiguiente, atendiendo a los planteamientos antes presentados sobre impacto adverso, a continuación se analizaron las variables que tuvieron en cuenta las empresas encuestadas para la contratación de personal, lo cual se espera permita identificar aquellas variables que posibilitan mayor inserción laboral para los estudiantes del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, de la Fundación Universitaria Colombo

² Se tendrá en cuenta esta fórmula sólo con el fin de fortalecer el planteamiento que se ha hecho sobre impacto adverso. Para mayor información al respecto leer a Mondy & Noe (2005)

Internacional. Para mayor detalle de esta información, remitirse a la tabla 12 que se presenta más abajo.

Así pues, sobre la Variable COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO, se observa que la afirmación N° 1 arrojó que el 9% está de Acuerdo con ella, el 26% respondió estar ni acuerdo ni en desacuerdo con ella, mientras que el 52% dijo estar en Desacuerdo. Finalmente, el 13% respondió No sabe/No responde.

Por su parte, la afirmación N° 2 arrojó que el 35% está de Acuerdo con ella, el 26% respondió estar ni acuerdo ni en desacuerdo con ella, mientras que el 22% dijo estar en Desacuerdo. Finalmente, el 17% respondió No sabe/No responde.

La afirmación N° 3 arrojó que el 48% está de Acuerdo con ella, el 22% respondió estar ni acuerdo ni en desacuerdo con ella, mientras que el 22% dijo estar en Desacuerdo. Finalmente, el 9% respondió No sabe/No responde.

La afirmación N° 4 arrojó que el 35% está de Acuerdo con ella, el 17% respondió estar ni acuerdo ni en desacuerdo con ella, mientras que el 26% dijo estar en Desacuerdo. Finalmente, el 22% respondió No sabe/No responde.

Finalmente, la afirmación N° 5 arrojó que el 17% está de Acuerdo con ella, el 30% respondió estar ni acuerdo ni en desacuerdo con ella, mientras que el 39% dijo estar en Desacuerdo. Finalmente, el 13% respondió No sabe/No responde.

Con relación a la Variable CALIDAD DE LA OFERTA DE TRABAJO Y ATRIBUTOS SOCIALES Y CULTURALES (ver tabla 12), se observa que:

La afirmación N° 6 arrojó que el 39% está de Acuerdo con ella, el 17% respondió estar ni acuerdo ni en desacuerdo con ella, mientras que el 26% dijo estar en Desacuerdo. Finalmente, el 17% respondió No sabe/No responde.

Por su parte, la afirmación N° 7 arrojó que el 35% está de Acuerdo con ella, el 26% respondió estar ni acuerdo ni en desacuerdo con ella, mientras que el 22% dijo estar en Desacuerdo. Finalmente, el 17% respondió No sabe/No responde.

La afirmación N° 8 arrojó que el 26% está de Acuerdo con ella, el 35% respondió estar ni acuerdo ni en desacuerdo con ella, mientras que el 35% dijo estar en Desacuerdo. Finalmente, el 4% respondió No sabe/No responde.

La afirmación N° 9 arrojó que el 26% está de Acuerdo con ella, el 26% respondió estar ni acuerdo ni en desacuerdo con ella, mientras que el 35% dijo estar en Desacuerdo. Finalmente, el 13% respondió No sabe/No responde.

Finalmente, la afirmación N° 10 arrojó que el 48% está de Acuerdo con ella, el 22% respondió estar ni acuerdo ni en desacuerdo con ella, mientras que el 30% dijo estar en Desacuerdo. Finalmente, el 0% respondió No sabe/No responde.

Tabla 12:

Relación Desempeño laboral entre personas de raza blanca y negras, mulatas o afrodescendientes, según empresas.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN VARIABLES													
Empresa:				CALIFICACIÓN					PROCENTAJE				
#	VARIABLE	#	AFIRMACIONES	1	2	3	NSR	TOTAL	1	2	3	NSR	TOTAL
1	COMPORTAIENTO EN EL TRABAJO	1	Los trabajadores mujeres de raza negra tienen alta tasa de rotación externa	2	6	12	3	23	9%	26%	52%	13%	100%
		2	Los trabajadores hombres y mujeres de raza negra faltan más que los de raza blanca	8	6	5	4	23	35%	26%	22%	17%	100%
		3	Los trabajadores hombres de raza blanca tienen mejor disposición para el trabajo	11	5	5	2	23	48%	22%	22%	9%	100%
		4	Los trabajadores mujeres de raza blanca son más disciplinados	8	4	6	5	23	35%	17%	26%	22%	100%
		5	Los trabajadores hombres y mujeres de raza negra son más eficientes	4	7	9	3	23	17%	30%	39%	13%	100%
TOTAL VARIABLE COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO				33	28	37	17	115					
2	TRABAJO O Y ATRIBUTO	6	Los trabajadores hombres y mujeres de raza blanca tienen mejor cualificación	9	4	6	4	23	39%	17%	26%	17%	100%

		7	Los trabajadores hombres de raza negra son menos diligentes	8	6	5	4	23	35%	26%	22%	17%	100%
		8	Los trabajadores mujeres de raza negra son más honestos	6	8	8	1	23	26%	35%	35%	4%	100%
		9	Los trabajadores hombres de raza negra son más confiables	6	6	8	3	23	26%	26%	35%	13%	100%
		10	Los trabajadores hombres y mujeres de raza negra son más auténticos	11	5	7	0	23	48%	22%	30%	0%	100%
TOTAL VARIABLES CALIDAD DE LA OFERTA DE TRABAJO Y ATRIBUTOSOCIALES Y CULTURALES				40	29	34	12	115					
TOTAL GENERAL VARIABLES				73	57	71	29	230					
Escala de calificaciones													
1	Acuerdo												
2	Ni acuerdo / ni desacuerdo												
3	Desacuerdo												
4	No sabe/No responde												

Nota: Datos obtenidos a través de encuesta vía telefónica realizada a empresas donde laboran estudiantes de VIII y IX semestre del Programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional. Fuente: Elaboración propia. 2016.

Capítulo 3

PROPUESTA MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL PARA ESTUDIANTES AFRODESCENDIENTES DE ESTRATOS 1 Y 2 DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA COLOMBO INTERNACIONAL

Introducción

Este trabajo parte del conocimiento obtenido a raíz de esta investigación y se complementó con la lectura que se hizo en materia de inclusión laboral de afrodescendientes, así como sobre la competitividad de Cartagena como destino turístico sostenible.

El comportamiento de la demanda del sector turismo entre los años 2011–2015, e incluso los retos planteados en 2016, posibilitan la vinculación laboral de profesionales capaces de aportar sus conocimientos no solo intelectuales sino también culturales, enfrentando los retos y las exigencias de la industria turística y hotelera a nivel global.

Según se detalla en estadísticas y noticias nacionales e internacionales, Cartagena de indias es un destino turístico y cultural con altos indicadores de visitantes extranjeros al año. Los aspectos naturales de esta región del país, así como las dimensiones demográficas y socioeconómicas descritas en este estudio y que caracterizan a la capital del departamento de Bolívar, ha ayudado a posicionarla dentro del mercado turístico y económico mundial.

Así pues, teniendo en cuenta las necesidades que presenta este sector industrial del turismo, en relación a la posibilidad de contar con empresas cada vez más competitivas, pero sobre todo cada vez más sostenibles económica, ambiental y culturalmente, en el que también haya personas cualificadas profesionalmente para encargarse de su administración, máxime si se trata de personas pertenecientes a la comunidad afrodescendiente de Cartagena de Indias, se propone la presente investigación para promover la inclusión laboral de estudiantes

afrodescendientes del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hotelera, así como a aquellos que se encuentran en otros programas como el de Gestión de Servicios Turísticos y Hoteleros y Contabilidad y Finanzas, entre otros.

En resumen, la propuesta modelo aquí planteada es sólo un primer escalón de lo que puede llegar a ser un gran programa de inclusión laboral a nivel distrital, lo cual se espera pueda ser la continuidad del trabajo aquí realizado. En otras palabras, no es sólo evitar que en las aulas de clase haya exclusión, sino que también se puede educar la conciencia para una sana convivencia con relaciones interpersonales estables en escenarios laborales.

Propósito del proyecto

Este proyecto está enfocado y orientado hacia el empleo de estrategias humanas, sociales y administrativas para mejorar la calidad de vida del estudiante afrodescendiente que asiste al programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional, así como de otras instituciones de educación superior que quieran implementar esta propuesta modelo.

Por lo tanto, el compromiso de este proyecto con la comunidad cartagenera es la realización de actividades integradoras, en las cuales se pueda contar con la participación de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, y de aquellas personas que se encargan de funciones administrativas en Unicolombo.

El garantizar una experiencia educativa y laboral de calidad a las personas que conforman las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras de Cartagena, siendo esta una sociedad altamente segregacionista, racista y discriminadora, hace que esta propuesta sea un nuevo reto que seguirá cobrando importancia en el contexto de la inclusión social.

En el plano individual, las personas que ya estudiaron hace varios años podrían llegar a cumplir sus sueños de laborar en el turismo; de ahí que es urgente reflexionar sobre la inclusión que se quiere tener en la competencia y tomar medidas encaminadas a proteger la riqueza cultural de la ciudad y el bienestar de los turistas.

Objetivos

Objetivo general.

- Proponer actividades de fomento y promoción turística en el distrito de Cartagena de Indias, que integren estrategias de inclusión sociocultural para las comunidades negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras, de tal forma que ello posibilite la creación de un destino turístico competitivamente cultural.

Objetivos específicos

- Diseñar un cronograma de actividades que permitan la socialización y aporte de ideas integración de la población estudiantil afrodescendiente en áreas de administración hotelera y turística.
- Elaborar una herramienta de medición que pueda ser aplicada a un determinado número de hoteles, restaurantes y agencias y/o operadores de servicio turístico de la ciudad, que permita analizar el índice de inclusión de afrodescendientes y su grado de formación en dichos hoteles.
- Sugerir a la administración o coordinación de las cadenas hoteleras, restaurantes y agencias y/o operadores de servicio turístico que realicen campañas de reclutamiento laboral para los estudiantes afrodescendientes de las carreras de Administración de Empresas Turística y Hoteleras de las Fundación Universitaria Colombo Internacional.

Justificación

El desarrollo de esta propuesta está encaminado a la integración social y eficaz para una mejor calidad de vida comunitaria de la población afrodescendiente del Distrito de Cartagena, para adelantar acciones que beneficien los intereses laborales y humanitarios de los estudiantes y egresados de la Fundación Universitaria Colombo Internacional, y que estudian la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras.

Esta ciudad, como Patrimonio Histórico y Cultural de la Humanidad, según declaración de la UNESCO desde 1984, ha obligado a sus habitantes a ser partícipes de los afanes que dicho reconocimiento genera. Uno de los retos de la población cartagenera, en especial aquella relacionada con este sector económico, está relacionada con la generación de ideas de emprendimiento y mejoramiento en la calidad del servicio turístico de la ciudad. Adicionalmente, deben asumir estos retos con compromiso social en el mejoramiento de su calidad de vida y el de su entorno, tanto sostenible como culturalmente.

Con este proyecto, se busca que la inclusión laboral de personas negras o afrodescendientes sea el eje central en el desarrollo de cada una de las siguientes actividades lúdicas, financieras, de proyección social y laboral en la ciudad.

En este sentido, la comunidad afrodescendiente será uno de los factores más importante a la hora de realizar actividades de promoción educativa, turística, social o cultural, que les permita obtener no sólo experiencia en el medio, sino también que sea una fuente de ingresos, aunque sean mínimos, que ayude al mejoramiento de su calidad de vida.

Esto puede ser posible a través del fortalecimiento de la oficina de prácticas laborales y/o de la oficina de emprendimiento, o bien de entidades como la Corporación de Turismo Cartagena y sus programas como “Cartagena Mía”, La Cámara de Comercio y sus proyecto de inclusión

laboral afrodescendiente, Tu Cultura, el Instituto de Patrimonio y Cultural de Cartagena (IPCC), entre otras. De igual manera, puede vincularse cualquier otra entidad que quiera sumarse al cumplimiento del objetivo del proyecto.

Otro aspecto importante por lo que se requiere desarrollar esta propuesta, parte de la idea de otros proyectos regionales que propician la inclusión social:

“El proyecto regional *Población afrodescendiente de América Latina*” (PRPAAL), en concordancia con el Plan Estratégico del PNUD y con el Programa Regional de la Dirección Regional para América Latina y el Caribe del PNUD, tiene entre sus objetivos fomentar la ampliación de la ciudadanía, mediante la participación inclusiva de la población afrodescendiente, así como el reconocimiento efectivo de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

El proyecto trata así de generar conocimiento y aprendizajes relacionados con la inclusión social y la ampliación de ciudadanía de la población afrodescendiente y de fortalecer las capacidades de las organizaciones provenientes de esta población, así como de sus redes.

El objetivo último es lograr un desarrollo inclusivo y sociedades más justas y equitativas”.³

Marco legal

Las principales políticas de inclusión y de igualdad para la población afrodescendiente en América Latina pueden clasificarse en cuatro grandes categorías:

- a) El reconocimiento del afrodescendiente como un colectivo con especificidades culturales, quienes poseen un déficit histórico de inclusión.
- b) La creación de una institucionalidad específica para abordar la situación del afrodescendiente.

³ Extraído de SOMOS AFRO: Inclusión social de la población afrodescendiente de Colombia, Ecuador y Panamá..

- c) El fomento de la producción de estudios y estadísticas relacionados con los afrodescendientes;
- e) el reconocimiento de los derechos de los afrodescendientes y la condena de la discriminación racial en general.⁴

La Carta Andina, suscrita en el año 2002, es esencial como agenda propia de la región y postula no sólo la condena de toda forma de discriminación, sino el uso de la educación como instrumento de construcción de sociedades igualitarias:

Artículo 10. Reafirman su decisión de combatir toda forma de racismo, discriminación, xenofobia y cualquier forma de intolerancia o de exclusión en contra de individuos o colectividades por razones de raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión política, nacionalidad, orientación sexual, condición migratoria y por cualquier otra condición; y, deciden promover legislaciones nacionales que penalicen la discriminación racial.

Artículo 11. Fortalecerán los planes educativos y programas de educación en derechos humanos, para promover una cultura social sustentada en la tolerancia, el respeto a las diferencias y la no discriminación.

Artículo 12. Acuerdan desarrollar las acciones necesarias para asegurar la protección de los derechos humanos de las minorías y combatir todo acto de discriminación, exclusión o xenofobia en su contra que las afecte.

Recursos

Recursos humanos	Recursos físico
Socios de la cadena hotelera	Hoteles
Estudiantes y/o egresados afrodescendientes de UNICOLOMBO	Oficinas de entidades que cooperan con la inclusión social

⁴Para mayor información al respecto, se recomienda la consulta del “Compendio normativo regional afrodescendiente de América Latina” (AFROAMÉRICA, 2009) que constituye un valioso repositorio de estos instrumentos.

Directivos o representantes de entidades que apoyan la inclusión social
Turistas nacionales, internacionales y afrodescendientes.
Habitantes del Distrito

Nota: Relación de recursos requeridos para la consecución de los objetivos y el logro e las metas del proyecto. Fuente: Elaboración Propia. 2016

A continuación se presenta información importante que permite resaltar la labor de a persona afrodescendiente. Esta es una acción ciudadana que bien puede repetirse en hoteles en los que laboran estudiantes afrodescendientes de UNICOLOMBO (Redacción Cartagena, 2015).

Cartagena, 26 de septiembre de 2015 12:00 am.

Hoy premian a afros meritorios del 2015.

Hoy, a las 4 de la tarde, en el Teatro Adolfo Mejía, se realizará la entrega del galardón a los diez afros cartageneros meritorios de 2015. El acto comenzará con un coctel de bienvenida para los 30 nominados al “Premio Luis A. Robles, entre los cuales se escogerá, posteriormente, a los 10 ganadores.

Cabe recordar que dicho premio es una propuesta del Observatorio Distrital Antidiscriminación Racial de Cartagena de Indias (ODAR), el Museo Histórico de Cartagena y la Alcaldía Mayor de Cartagena por exaltar a los afrodescendientes de Cartagena que se han destacado en áreas como lo social, lo cultural, lo empresarial, los deportes, sector privado, sector público y sector académico.

Tanto los 30 nominados como los que se premiarán salieron de un total de 70 personas que fueron nominadas por los cartageneros y luego sometidos a la evaluación de un comité que analizó las hojas de vida de cada uno. “La selección fue muy difícil, teniendo en cuenta que todos los postulados son muy buenos y todos merecen ser ganadores, pero, desafortunadamente, solo se seleccionaron 30 nominados y de estos solo 10 serán los ganadores, dejándonos sin mayores opciones

que tener que escoger a los más sobresalientes, bajo criterios objetivos y técnicos”, informó Edwin Salcedo Vásquez, asesor del ODAR.

Entre los postulados, dos son personas fallecidas a las cuales el Comité Técnico de Selección, en conjunto con los organizadores, determinó otorgarles la máxima puntuación de 100 puntos y darles la categoría especial de galardonados póstumos. Se trata del cantautor Joe Arroyo, fallecido en 2011; y del locutor deportivo Napoleón Perea Castro, fallecido en 1987.

Los nominados son:

Sector Social: Miguel Ángel Correa Martínez, Carlos Díaz Acevedo, Padre Rafael Castillo, José Altahona Escorcía, Ofelia Castillo Pérez, Rubén Darío Álvarez, Orlando García, Albeiro Marrugo Padilla, Kairen Gutiérrez Tejedor y Heber Zabaleta Parra.

Sector Cultural: Miguel Salgado Padilla, Nilda Meléndez Martínez, Nelson Fory, Rafael Ramos Caraballo, Kevin Flórez.

Sector Privado: Bonifacio “El Bony” De Ávila, Lobadys Pérez Barrera, Élida Castro, Andrey Silgado.

Sector Público: David Múnera Cavadía, Zully Salazar y Bernardo Romero Parra.

Sector Académico: Álvaro Monterrosa, Roberto Gamboa Rentería, Solmery Cásseres, Leonardo Puerta Llerena, Alfonso Cassiani.

Sector Deportivo: Berenice Moreno, Eugenio Baena Calvo, Rodrigo “Rocky” Valdez.

Homenajes Póstumos: Álvaro José “Joe” Arroyo y Napoleón Perea.

9. Conclusiones y Recomendaciones

Después de desarrollar los tres objetivos específicos de esta investigación, sobre la caracterización de la inserción laboral de los estudiantes afrodescendientes de estratos 1 y 2 del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Fundación Universitaria Colombo Internacional, se pudieron concluir las siguientes ideas:

La realización de la presente investigación permitió, como primera medida, identificar las principales características del perfil socioeconómico y sociocultural de los estudiantes de VIII y IX Semestre del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, de la Fundación Universitaria Colombo Internacional, en Cartagena de Indias, al explorar algunas variables de tipo sociodemográfico, socioeconómico, sociocultural, entre otras.

Por ello, se logró analizar en detalle sobre la tasa de estudiantes pertenecientes al género masculino y femenino, así como la situación económica en la que se encuentran los estudiantes, la condición física y la identificación racial, étnica o cultural; los datos suministrados constituyen un pequeño pero bastante significativo aporte para el sistema de información de la institución; un insumo que pone el primer escalón de un trabajo mucho más riguroso y de mayor tamaño, que vincule a todos los estudiantes de la Fundación Universitaria Colombo Internacional.

Este estudio también permite analizar la relación que existe entre las variables sociodemográficas y socioeconómicas, biográficas y socioculturales, pero sobre todo entender la relación existente entre las variables socioeconómicas y socioculturales, entre otras.

Variables Sociodemográficas

La mayor parte de los estudiantes de VIII y IX semestre de la Fundación Universitaria Colombo Internacional son oriundos del distrito turístico y cultural de Cartagena de indias, del departamento de Bolívar, con algunos casos excepcionales de estudiantes que provienen de otras regiones y otros departamentos como Cauca, Antioquía, César, Magdalena y Sucre.

Por otra parte, se observa un sobresaliente número de estudiantes que pertenecen a las edades de 15 a los 25 años. Se pudo constatar que hay una creciente proporción de estudiantes entre los 15 y 29 años, mientras que aquellos que tienen 30 en adelante decrece.

De esta enorme proporción de estudiantes, la mayoría se encuentra en estado civil soltero.

De esta cantidad de estudiantes encuestados se resalta la gran y mayor proporción de estudiantes de género femenino frente a su similar masculino, lo cual parece ser una constante que viene ocurriendo y seguirá por mucho tiempo.

Sumado a lo anterior, se identificó que, aproximadamente, de cada 5 estudiantes de los semestres VIII y IX del programa de Administración de Empresas Turísticas, 3 pertenecen al estrato 1 y 2, según el lugar de residencia.

Variables Socioeconómicas

Con relación al Estrato Socioeconómico, se puede verificar que, aproximadamente, el 60% de los estudiantes encuestados en los semestres VIII y IX del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras se encuentra distribuida entre los estratos 1, 2 y 3, siendo este

último estrato el que tiende a ser creciente. Sin embargo, se presentó una tendencia significativa hacia el estrato 2 que hacia el 6.

Co relación a los estratos 4, 5 y 6, se pudo constatar que corresponden a la minoría dentro de la encuesta, aspecto por demás interesante pues se trata de una institución privada cuyos valores de matrícula y semestre se dirigen al segmento de mercado que se encuentra en estos estratos.

La proporción resultante de la situación laboral de los encuestados dice que, de cada 10 estudiantes de los semestres VIII y IX, 4 se encuentra actualmente laborando. Tales proporciones de estudiantes que laborando indicaron que se encuentran también estudiados, información por demás comprensible pues se trata de personas que asisten a clases en horario nocturno y que durante el día deben atender compromisos laborales. No obstante, existe una significativa proporción de estudiantes que no laboran y que se encuentran buscando trabajo, es decir, son estudiantes que se encuentran en edad de producción pero que se encuentran desempleados. De estos estudiantes desempleados, la mayoría pertenecen a los estratos socioeconómicos 1 y 2 y en relación con su identidad racial, étnica o cultural, de los 23 estudiantes que laboran y los 9 que se reconocen afrodescendientes, existe la prevalencia de que los mejores salarios los reciba el género masculino.

Así, pues, del total de estudiantes encuestados, se puede decir que un tercio (1/3) tiene una asignación salarial igual o inferior a 1 salario mínimo legal vigente.

Sobre este punto, se pudo verificar una diferencia existente entre la proporción de estudiantes que se encuentra laborando y que recibe salario, y los que no estudian pero que

también reciben un ingreso mensual, lo cual indica que algunos de los encuestados de VIII y IX semestre se encuentran dentro de la categoría de empleados informales.

La mayoría de los estudiantes que indicaron estar laborando actualmente, confirmaron que se encuentran vinculados en empresas del sector turismo, como hoteles, agencias de viajes, empresas de alimentos y bebidas e incluso, escuelas de español para extranjeros. Es interesante el número de estudiantes que laboran en empresas diferentes a las que pertenecen el sector industrial del turismo, como empresas de telecomunicaciones, a las cuales también se realizó la encuesta y de las cuales se obtuvo la misma información que expresa la hipótesis de la presente investigación.

Variables Socioculturales

Con respecto al reconocimiento o la identidad cultural, racial o étnica, de los estudiantes de VIII y IX semestre de la Fundación Universitaria Colombo Internacional, se llegó a la conclusión de que cada vez es mayor el número de personas que, reconociéndose como afrodescendientes, reciba un trato diferente frente a aquellos que no se reconocen como tal, toda vez que sus rasgos físicos y sus manifestaciones culturales son iguales o parecidas. Lo anterior se observó luego de que una significativa proporción de estudiantes indicara que pertenecen a la categoría mestiza y que al contrastar esta información con los salarios, se observara una diferencia considerable entre estos y quienes indicaron ser parte de la comunidad negra o afrodescendiente. Es posible que algunos expresen que se trata de un dato relativo o casual, pero los datos dicen lo mismo cuando se contrasta la información salarial con las categorías de estrato e identidad y racial, étnica y cultural. Del total de los estudiantes que se encuentran laborando y

que se reconocen como afrodescendientes, reciben mejores sueldos aquellos que pertenecen a estratos socioeconómicos medios, frente a los que pertenecen a los estratos bajos 1 y 2.

Variables de la encuesta a las empresas

La información obtenida de la encuesta realizada a las empresas en las que laboran los estudiantes de VIII y IX semestre del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, arrojó que los empleadores tienen una percepción diferente entre el desempeño laboral que tienen los trabajadores que pertenecen a la población negra o afrodescendiente, frente a los que hacen parte de comunidades no afrodescendiente. Cabe resaltar hasta aquí que a las personas que se encuestaron no les fue suministrada la información sobre los empleados que se encuentran laborando en ella y que estudian en la Fundación Universitaria Colombo Internacional, lo que quiere decir que también desconocían que tales trabajadores se reconocen dentro de la categoría afrodescendiente. Por tal razón, los datos arrojados no se entregaron bajo ninguna condición, sino que fueron respuestas auténticas y confiables.

De esta manera, se pudo evidenciar que, sumado a lo anterior, para los empleadores que tienen trabajando en sus compañías a estudiantes de VIII y IX semestre del programa de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, el desempeño que tiene una persona negra del género femenino es más conveniente que las del masculino, toda vez que para ellos, las mujeres expresan una idea exótica de atracción para los turistas, e incluso de mayor confianza y honestidad de lo que representan los hombres de raza negra.

Por otra parte, para los empleadores los trabajadores de raza negra se encuentran poco cualificados y son menos disciplinados para las labores, frente a su categoría contraria, lo cual indica una necesidad de mostrar que se trata de un imaginario equivocado. Esto incluso arroja

una diferencia sustancial entre los hombres y las mujeres de raza negra, lo cual debe ser corregido a través de programas de promoción sociocultural tanto en la universidad como en las empresas del sector productivo con las que esta tiene relaciones comerciales e institucionales.

Finalmente, se trata de una situación que requiere mucha consideración de parte de las directivas de la Fundación Universitaria Colombo Internacional, quienes tienen ahora el reto de expandir esta información, promoviendo otras investigaciones similares en el mismo programa o en otros.

Referencias Bibliográficas

- Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias. (Mayo de 2016). *Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias*. Recuperado el 14 de Junio de 2016, de Alcaldía de Cartagena Sitio Web: www.cartagena.gov.co
- Cámara de Comercio de Cartagena. (13 de Marzo de 2015). *Cámara de Comercio*. Obtenido de Cámara de Comercio de Cartagena Web Site: <http://www.cccartagena.org.co/index.php>
- Constitución Política de Colombia (1996) Ley 300 de 1996, Ley General de Turismo
- Congreso de la República.
- Correa F., J. B., Viáfara L., C. A., & Zuluaga G., V. H. (2010). Desigualdad étnico-racial en la distribución del ingreso en Colombia: Un análisis a partir de la Regresión Cuantílica. *Sociedad y Economía*, 153-178.
- Figueroa A., H. (1 de Julio de 2016). Cartagena, con la menor tasa de desempleo del país: DANE. *El Universal*, pág. 20.
- Figueroa, H. (Noviembre de 2015). Indicadores de Cartagena y de Bolívar. *El Universal*.
- Galvis, L. A, Aguilera, M. M, (1999). Determinantes de la demanda de turismo hacia Cartagena 1987 -1988. Documentos de trabajo sobre economía regional. Centro de Investigaciones Económicas del Caribe Colombiano. Publicación N° 9 del Banco de la República. Cartagena de Indias.
- Gisolf, M. (2014). Motivación en el turismo. *Turismo en teoría*. En: <http://www.tourismtheories.org>
- Jiménez, J. (2015). Proyecto empleabilidad para afrodescendientes en la ciudad de Cartagena de Indias, AFREM. Cámara de Comercio de Cartagena. En: <http://www.cccartagena.org.co>
- López, J. (2004). En Gaceta CUC- Centro Universitario de la Costa, Universidad de Guadalajara, Campus Puerto Vallarta. México.
- Martelo T., E. (23 de Mayo de 2016). Empresas de Cartagena prefieren personas blancas para ocupar altos cargos. *Periódico El Universal*, pág. 1.

- Marulanda P., L., & Mora R., J. J. (Julio-Diciembre de 2014). La calidad del empleo en la población afrodescendiente colombiana: una aproximación desde la ubicación geográfica de las comunas. *Revista de Economía del Rosario*, 17(2), 315 - 347.
- Mera, A. (1 de Mayo de 2014). Conseguir trabajo siendo indígena o afro es un verdadero "Camello". *El País*, pág. 10.
- Mesa, R. (1993) *Periódico El Colombiano*, 17 de abril 1993. Decano de CienciasEconómicas Universidad de Antioquia.
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (Agosto-Septiembre de 2014). *MINCIT*. Obtenido de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo Sitio Web: www.mincit.gov.co
- Ministerio de Comercio Industria y Turismo – MCIT. (2011). Informes de Turismo. En: <http://www.mincit.gov.co>
- Ministerio de Comercio Industria y Turismo – MCIT. (2012). Informes de Turismo. En: <http://www.mincit.gov.co>
- Ministerio de Comercio Industria y Turismo – MCIT. (2013). Informes de Turismo. En: <http://www.mincit.gov.co>
- Ministerio de Comercio Industria y Turismo – MCIT. (2014). Informes de Turismo. En: <http://www.mincit.gov.co>
- Ministerio de Comercio Industria y Turismo – MCIT. (2015). Informes de Turismo. En: <http://www.mincit.gov.co>
- Mondy, W. R., & Noe, R. M. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. (M. Á. Sánchez, Trad.) México: Pearson Educación.
- Mobius, M. (2016). Cambio de tendencia del turismo en Colombia. En: <http://mobius.blog.franklintempleton.com/es>
- Organización Mundial de Turismo, OMT. (2015) ¿Por qué el Turismo? En: <http://www2.unwto.org/es/content/por-que-el-turismo>
- Organización Mundial de Turismo, OMT (2015) Acerca de la OMT. En: <http://cf.cdn.unwto.org>

- Ortíz Cassiani, J. (14 de Junio de 2015). Afrodescendientes en Cartagena de Indias: una memoria incómoda. *El Heraldó*, pág. 18.
- Pardo, R. (28 de Febrero de 2014). *Lo esencial es la Inclusión laboral para afrodescendientes: MinTrabajo*. Ministerio del Trabajo, Cundinamarca. Bogotá: USAID/ACDIVOCA.
- Pascal, P. (s.f). Actualidad afrodescendiente en Iberoamérica. PNUD - Secretaria General Iberoamericana.
- Plan Sectorial de Turismo Cartagena (2016). Gobierno Primero la Gente 2016 – 2019. En: <http://www.cartagena.gov.co>
- Plan Sectorial de Turismo (2014). “Turismo para la construcción de la paz 2014 – 2018”. Ministerio de Comercio Industria y Turismo.
- Ponce, A. J. (2013). Oportunidades de empleo para jóvenes afrodescendientes. En: Periódico El Universal. En: <http://www.eluniversal.com.co>
- Porter, M. (2009). Competitividad y desarrollo de productos turísticos exitosos [Versión Electrónica] En: <http://www.ucipfg.com>
- Quintero P., P.; Bernal M., C.; López B., H. (2004). La competitividad turística de Cartagena de Indias: Análisis del destino y posicionamiento en el mercado. Serie de estudios sobre la competitividad de Cartagena. N° 4. En PDF. Recuperado el 05 de febrero de 2016. Extraído de http://81.47.175.201/stodomingo/attachments/article/201/4_-_La_competitividad_turistica.pdf
- Redacción Cartagena. (24 de Septiembre de 2015). Premios Afros Meritorios 2015. *Periódico El Universal*, págs. 30-40.
- Redacción El Universal. (20 de Noviembre de 2015). Dilo Cartagena: Tenemos la mayor economía de la costa. *El Universal*, pág. 1.
- Redacción Nacional. (20 de Mayo de 2016). Colombia ceebra 165 años si esclavitud, pero más del 60% de afros son pobres. *El Espectador*, pág. 1.

- Romero P., J. (Diciembre de 2007). ¿Discriminación laboral o capital humano? Determinantes del ingreso laboral de los afrocartageneros. *Serie Documentos de trabajo sobre Economía Regional*, 49.
- Rosario G., L. (21 de Mayo de 2016). ONU sugiere a Colombia más acciones a favor de población afrodescendiente. (R. Radio, Entrevistador) Medellín, Antioquía, Colombia.
- Salamanca, L. J. G., y Gómez, F. B. (2010) Panorama socioeconómico y político de la población afrocolombiana, raizal y palenquera. Retos para el diseño de políticas públicas. Ministerio de Cultura Republica de Colombia.
- Santana, M. Á., (2003). Formas de desarrollo turístico, redes y situación de empleo. El caso de Maspalomas (Gran Canaria). Tesis Doctoral. Departamento de Sociología. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Schulte, S. (2003). Guía conceptual y metodológica para el desarrollo y la planificación del sector turismo. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social- ILPES. Dirección de Proyectos y Programación de Inversiones.
- SECTUR - Secretaria de Turismo de México. (2004). Fascículos de la competitividad y el desarrollo de productos turísticos: Serie de documentos Técnicos en Competitividad y Desarrollo de productos turísticos. En: <http://81.47.175.201/stodomingo>
- Urbano, D., Toledano, N. (2008) Invitación al emprendimiento, una aproximación a la creación de empresas.
- Uriel, E. y Monfort, V.M. (2001). El sector turístico en España. Ed. Caja de Ahorros del Mediterráneo. Valencia – España.

ANEXOS

ANEXO A: Cronograma de Actividades Propuesta Modelo

Tiempo	Mes 1								Mes 2								Mes 3									
Actividades	4	5	11	12	18	19	25	26	1	2	8	9	15	16	22	23	29	30	6	7	13	14	20	21	27	28
Reuniones periódicas donde se traten temas de cómo incentivar el turismo con estudiantes afro descendientes.																										
Tardes para efectos de marketing																										
Actividades navideñas para recrear a los posibles socios y clientes																										
Trabajos en grupos																										
Revisiones de proyectos hoteleros																										
Charlas de las corporaciones																										
Celebración de fechas especiales en las oficinas donde se gesten los proyectos hoteleros con estudiantes afro descendientes.																										

*Fechas tentativas, sujetas a cambios.

ANEXO B: Aspectos Administrativos del proyecto de investigación

ACCIONES	2015 - 2016												
ACTIVIDADES	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago
Determinar el área de investigación a pertenecer.													
Analizar el tema a desarrollar.													
Identificar el posible problema.													
Revisar si hay temas similares.													
Ordenar ideas.													
Formular el problema.													
Describir y delimitar el tema.													
Plantear objetivo general y objetivos específicos.													
Justificar la importancia del tema.													
Entrega del trabajo para corrección por parte del profesor – tutor													
Replantear el título y la problemática a tratar.													
Delimitar el tema y tiempo de trabajo.													
Visitar universidades para buscar antecedentes del proyecto.													
entrega de informe final para revisión													

Anexo C: Resultados encuesta a estudiantes VIII semestre

RESULTADOS ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN SOCIOCULTURAL ESTUDIANTES FUNDACIÓN UNIVERSITARIA COLOMBIA INTERNACIONAL																																			
SEMESTRE VIII - ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y HOTELERAS																																			
#	SEXO		EDAD					SE RECONOCE							NIVEL DE ESTRATO						ACTIVIDAD ECONÓMICA				INGRESO MENSUAL										
	MASCULINO	FEMENINO	15-19	20-24	25-29	30-34	>35	INDIGENA	GITANO	NEGRO, MULATO O AFRO	MESTIZO	BLANCO	OTRO	NS/NR	1	2	3	4	5	6	ESTUDIA	TRABAJA	BUSCA TRABAJO	NS/NR	1-200.000	201.000-400.000	401.000-700.000	701.000-1.000.000	1.000.000-1.500.000	1.500.000-2.000.000	>2.000.000	NINGUNO	NS/NR		
1		1		1						1					1						1	1						1							
2		1				1					1					1					1	1						1							
3		1		1						1					1						1				1										
4		1		1								1				1					1	1						1							
5	1			1						1							1				1	1						1							
6		1		1							1				1						1										1				
7		1				1					1						1				1	1							1						
8		1	1											1	1						1		1						1				1		
9		1	1							1						1					1	1						1							
10		1		1							1					1					1	1							1						
11		1		1						1						1		1			1								1					1	
12		1		1						1					1						1													1	
13		1		1						1							1				1	1							1						
14	1			1						1					1						1													1	
15		1		1							1				1						1	1						1							
16		1		1						1					1						1	1								1					
17	1			1						1							1				1	1										1			
18		1		1							1				1	1					1	1							1						
19		1		1						1					1						1		1											1	
20		1		1							1							1			1	1						1							
21		1		1							1						1				1								1					1	
22		1		1						1					1						1	1							1						
23		1					1					1					1					1												1	
24		1		1						1						1					1		1											1	
25		1		1							1					1					1	1					1								
26	1			1						1						1					1													1	
27		1		1							1					1					1													1	
28	1			1						1								1			1	1							1						
29		1		1						1					1						1													1	
30	1				1					1						1					1	1									1				
31		1		1										1					1		1													1	
32		1		1								1					1				1													1	
33		1		1							1					1					1													1	
34		1		1						1						1					1													1	
35		1		1							1					1					1													1	
36		1		1										1	1						1	1						1							
37		1		1						1							1				1													1	
38		1		1										1	1						1	1						1							
39		1		1											1						1								1						
TOTAL	6	33	3	32	1	2	1	0	0	19	14	1	0	5	14	15	8	2	1	0	38	20	4	0	1	1	5	8	3	2	1	17	1		
#	15,38462	84,61538	7,692	82,1	2,564	5,13	2,564	0	0	48,71795	35,89744	2,564103	0	12,82051	35,9	38,5	20,5	5,1	2,6	0	97,6139	51,28208	10,25641	0	2,564103	2,564103	12,82051	20,51282	7,692308	5,128205	2,564103	43,58974	2,5641		
TOTAL ENCUESTADOS																																			
39																																			

Anexo D: Resultados encuesta a estudiantes IX semestre

RESULTADOS ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN SOCIOCULTURAL ESTUDIANTES FUNDACIÓN UNIVERSITARIA COLOMBIA INTERNACIONAL																																		
SEMESTRE IX - ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS Y HOTELERAS																																		
#	SEXO		EDAD					SE RECONOCE						NIVEL DE ESTUDIO						ACTIVIDAD ECONÓMICA			INGRESO MENSUAL											
	MASCULINO	FEMENINO	15-19	20-24	25-29	30-34	>35	INDIGENA	GITANO	NEGRO, MULATO O AFRO	MESTIZO	BLANCO	OTRO	NS/NR	1	2	3	4	5	6	ESTUDIA	TRABAJA	BUSCA TRABAJO	NS/NR	1-200.000	201.000-400.000	401.000-700.000	701.000-1.000.000	1.000.000-1.500.000	1.500.000-2.000.000	>2.000.000	NINGUNO	NS/NR	
1		1		1							1					1					1						1							
2		1			1									1			1				1												1	
3		1		1						1						1					1		1										1	
4	1				1						1				1						1	1						1						
5		1		1						1						1					1	1					1							
6	1				1									1			1				1												1	
7		1		1							1					1							1										1	
8		1				1				1							1				1												1	
9		1					1			1								1				1										1		
10	1			1						1						1						1								1				
11		1					1				1							1				1										1		
12	1			1						1							1					1									1			
13	1			1							1					1					1	1								1				
14		1		1						1						1					1												1	
15		1			1					1						1					1		1		1									
16		1		1							1					1					1	1										1		
17		1		1						1						1					1	1		1										
18	1				1									1	1						1	1						1						
19		1		1							1						1				1		1		1									
20		1		1							1					1					1	1					1							
21	1			1							1					1						1				1								
22		1		1						1							1				1	1											1	
23	1				1					1						1					1												1	
24	1				1								1						1		1												1	
TOTAL	9	15	0	14	7	1	2	0	0	11	9	0	1	3	6	9	6	2	1	0	17	11	7	0	3	1	3	2	0	2	3	8	2	
%	37,5	62,5	0	58,3	29,17	4,17	8,33	0	0	45,83333333	37,5	0	4,166667	12,5	25	37,5	25	8,3	4,17	0	70,83333	45,83333	29,16667	0	12,5	4,166667	12,5	8,333333	0	8,333333	12,5	33,33333	8,333	

TOTAL ENCUESTADOS
24

ANEXO E: Encuesta a empresas donde laboran estudiantes de VIII y IX semestre

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN VARIANTES							
Empresa:						CALIFICACIÓN	
#	VARIANTE	#	AFIRMACIONES	1	2	3	NSR
1	COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO	1	Los trabajadores mujeres de raza negra tienen alta tasa de rotación externa				
		2	Los trabajadores hombres y mujeres de raza negra faltan más que los de raza blanca				
		3	Los trabajadores hombres de raza blanca tienen mejor disposición para el trabajo				
		4	Los trabajadores mujeres de raza blanca son más disciplinados				
		5	Los trabajadores hombres y mujeres de raza negra son más eficientes				
TOTAL VARIANTE COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO							
2	CALIDAD DE LA OFERTA DE TRABAJO Y ATRIBUTOS SOCIALES Y CULTURALES	6	Los trabajadores hombres y mujeres de raza blanca tienen mejor cualificación				
		7	Los trabajadores hombres de raza negra son menos diligentes				
		8	Los trabajadores mujeres de raza negra son más honestos				
		9	Los trabajadores hombres de raza negra son más confiables				
		10	Los trabajadores hombres y mujeres de raza negra son más auténticos				
TOTAL VARIANTE CALIDAD DE LA OFERTA DE TRABAJO Y ATRIBUTOS SOCIALES Y CULTURALES							
TOTAL GENERAL VARIANTES							
Escala de calificaciones							
1	Acuerdo						
2	Ni acuerdo / ni desacuerdo						
3	Desacuerdo						
4	No sabe/No responde						

Anexo F: Encuesta a estudiantes de VIII y IX semestre

Caracterización de la Inserción Laboral de Estudiantes Afrodescendientes de Estratos 1 y 2 del Programa de Administración Turística y Hotelera de la Fundación Universitaria Colombo Internacional en Cartagena de Indias

Fecha	Hora	Lugar	Encuesta N°

ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN SOCIOCULTURAL – AFRODESCENDIENTES

OBJETIVO: Caracterizar socioculturalmente afrodescendientes integrados por estudiantes de octavo y noveno semestre de la Fundación Universitaria Colombo Internacional, en el IIP de 2016.

CONFIDENCIAL: Los datos que se solicitan en este formulario son estrictamente confidenciales y en ningún caso tienen fines fiscales ni pueden utilizarse como prueba judicial.

MÓDULO 1: DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Sexo: Masculino _____ Femenino _____

Edad: 15 a 19 años _____ 20 a 24 años _____ 25 a 29 años _____
 30 a 34 años _____ 35 años y mas _____

Correo electrónico: _____

Usted Actualmente está: Soltero _____ Casado _____ Unión Libre _____
 Viudo _____ Separado _____ Divorciado _____

¿Usted es colombiano? SI _____ NO _____

De acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos, usted se reconoce como:

Indígena _____ Gitano _____ Negro, Mulato o Afrodescendiente _____
 Mestizo _____ Blanco _____ Otro _____ No Sabe/ No Responde _____

¿Presenta alguna discapacidad? SI _____ NO _____

¿Qué tipo de discapacidad tiene? Visual _____ Auditiva _____
 Física _____ Cognitiva _____ Otra _____ ¿Cual? _____

MÓDULO 2: PROCEDENCIA Y MIGRACIÓN

Usted es oriundo de: _____ Actualmente vive en: _____
 Si usted es oriundo de otro lugar, ¿Con qué regularidad viaja a su hogar? No viaja _____
 Cada semana _____ Cada Quince Días _____ Cada tres semanas _____ Cada mes _____
 Cada dos meses _____ Una vez por semestre _____ No Sabe/ No Responde _____

MÓDULO 3: ASPECTOS GENERALES DE VIVIENDA

Usted reside en:
 Casa _____ Habitación _____ Apartaestudio _____

Caracterización de la Inserción Laboral de Estudiantes Afrodescendientes de Estratos 1 y 2 del Programa de Administración Turística y Hotelera de la Fundación Universitaria Colombo Internacional en Cartagena de Indias

Fecha	Hora	Lugar	Encuesta N°

Apartamento _____ Otro _____ ¿Cuál? _____

El lugar donde usted reside pertenece al estrato _____

El lugar donde usted reside es de carácter:

Propio _____ Arrendado _____ Prestado _____ Otro _____

¿Cuál? _____

Valor del Arriendo: \$ _____

Usted vive: Solo _____ Con su familia _____ Con otra familia _____ Con amigos _____

Con compañeros de la universidad _____

MÓDULO 4: SERVICIOS PÚBLICOS

SERVICIO	ACCESO		CALIDAD		
Acueducto	SI	NO	Bueno	Regular	Malo
Alcantarillado	SI	NO	Bueno	Regular	Malo
Electricidad	SI	NO	Bueno	Regular	Malo
Teléfono fijo	SI	NO	Bueno	Regular	Malo
Internet	SI	NO	Bueno	Regular	Malo
Recolección de basuras	SI	NO	Bueno	Regular	Malo
Celular	SI	NO	Bueno	Regular	Malo
¿Cuántos celulares tiene?			Operador		

¿Cuales de los anteriores servicios con pagados por usted?:

SERVICIO	¿PAGA?		VALOR
Acueducto	SI	NO	
Alcantarillado	SI	NO	
Electricidad	SI	NO	
Teléfono fijo	SI	NO	

MÓDULO 5: ACTIVIDADES ECONÓMICAS

Actualmente su actividad principal es: Estudiar _____ Trabajar _____ Oficios del hogar _____

Caracterización de la Inserción Laboral de Estudiantes Afrodescendientes de Estratos 1 y 2 del Programa de Administración Turística y Hotelera de la Fundación Universitaria Colombo Internacional en Cartagena de Indias

Fecha	Hora	Lugar	Encuesta N°

Buscar Trabajo____ No Sabe/ No Responde____

En caso de trabajar, ¿En qué empresa labora usted? _____

¿Tiempo de vinculación a la empresa?: Años _____ Meses: _____ Días: _____

¿Tipo de contrato? Fijo _____ Indefinido _____ OPS _____

Jefe inmediato: _____

¿Usted tiene ingresos mensuales? SI _____ NO _____

¿Cuál es su nivel de ingresos mensuales?

De \$1 a \$200.000 _____ De \$201.000 a 400.000 _____ De \$401.000 a 700.000 _____

De \$701.000 a \$1000000 _____ De \$1000000 a \$1500000 _____ De \$1500001 a \$2000000 _____

Más de \$2000000 _____ Ninguno _____ No Sabe/ No Responde _____

¿Cuánto gasta semanalmente en?

ACTIVIDAD	VALOR
Alimentación	
Transporte	
Papelería	
Salidas con amigos	

¿Usted recibe algún tipo de subsidio del estado? SI _____ NO _____

¿Cuál? _____ Valor \$ _____ Cada _____

MÓDULO 6: SALUD

¿Se encuentra afiliado al sistema de salud?

SI _____ NO _____ Entidad: _____

Pertenece al régimen: Subsidiado _____ Contributivo _____ Pre-pagado _____

Particular _____ No sabe/No responde _____

En caso de enfermedad usted:

Acude al centro de salud más cercano _____ Acude a la unidad de salud de la Universidad _____

Acude a la droguería más cercana _____ Acude a un médico particular _____

Utiliza remedios caseros _____ Otro _____ ¿Cuál? _____

No sabe/No responde _____

Caracterización de la Inserción Laboral de Estudiantes Afrodescendientes de Estratos 1 y 2 del Programa de Administración Turística y Hotelera de la Fundación Universitaria Colombo Internacional en Cartagena de Indias

Fecha	Hora	Lugar	Encuesta N°

¿Con que frecuencia asiste a consulta en su EPS por su salud? Siempre ____ Algunas veces ____

Rara vez ____ Nunca ____ No sabe/ No responde ____

¿Como califica el servicio de salud prestado por su EPS?

Buena ____ Regular ____ Mala ____

MÓDULO 7: FAMILIA

Nivel de estudio del padre: Primaria ____ Secundaria ____ Universidad ____

Postgrado: ____ No estudio ____

Nivel de estudio de la Madre: Primaria ____ Secundaria ____ Universidad ____

Postgrado: ____ No estudio ____

¿Tiene hijos? SI ____ NO ____ ¿Cuántos? F ____ M ____

¿Qué edad tienen? 1. ____ 2. ____ 3. ____

¿Su(s) hijo(s) se encuentra afiliado(S) al sistema de salud?

SI ____ NO ____ Entidad: ____

Pertenece al régimen: Subsidiado ____ Contributivo ____ Pre-pagado ____

Particular ____ No sabe/No responde ____

En caso de enfermedad de su hijo, usted:

Acude al centro de salud más cercano ____ Acude a la unidad de salud de la Universidad ____

Acude a la droguería más cercana ____ Acude a un médico particular ____

Utiliza remedios caseros ____ Otro ____ ¿Cual? ____

No sabe/No responde ____

¿Con que frecuencia asiste a consulta en su EPS por la salud de su hijo?

Siempre ____ Algunas veces ____ Rara vez ____ Nunca ____

No sabe/ No responde ____

¿Como califica el servicio de salud prestado por su EPS?

Buena ____ Regular ____ Mala ____

¿Su(s) hijo(s) asiste(n) al colegio? SI ____ NO ____ ¿Cual? ____

¿Como califica la educación que recibe(n) su(s) hijo(s)?:

Buena ____ Regular ____ Mala ____

Caracterización de la Inserción Laboral de Estudiantes Afrodescendientes de Estratos 1 y 2 del Programa de Administración Turística y Hotelera de la Fundación Universitaria Colombo Internacional en Cartagena de Indias

Fecha	Hora	Lugar	Encuesta N°

En caso de no asistir al colegio, el motivo es:

Cuando usted se encuentra en la universidad, su(s) hijo(s) queda(n) al cuidado de:

¿Cuánto paga para que cuide(n) a su(s) hijo(s)? _____ Cuántas horas al Día: _____

MÓDULO 8: CONTEXTO UNIVERSITARIO

¿Qué carrera estudia en la Fundación Universitaria Colombo Internacional?

¿En qué semestre se encuentra? _____

¿Ingresó por cupo especial? SI _____ NO _____

Los gastos universitarios son asumidos por:

Usted mismo(a) _____ Su familia _____ Compartidos _____

Crédito _____ Brindado por: _____

Beca _____ Brindada por: _____

¿Usted recibe algún tipo de ayuda de la universidad? SI _____ NO _____

¿Cual? _____ Valor \$ _____ Cada _____

¿Como califica la educación brindada por la Universidad?

Buena _____ Regular _____ Mala _____

¿La universidad ha cumplido con sus expectativas de formación? SI _____ NO _____

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!