



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE GESTIÓN Y DESARROLLO TURÍSTICO**

**TEMA:**

**LA EMPLEABILIDAD EN LOS ESTABLECIMIENTOS TURÍSTICOS DE  
ALIMENTOS Y BEBIDAS DEL SECTOR MALECÓN DE SALINAS, AÑO  
2020.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL TÍTULO DE INGENIERO  
EN GESTIÓN Y DESARROLLO TURÍSTICO**

**AUTOR:**

**Fernando Andrés Bermeo Yagual**

**TUTORA:**

**Lcda. Narcisa Brusela Vásquez Farfán, MSc.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**NOVIEMBRE - 2020**



**TEMA:**

**La Empleabilidad En Los Establecimientos Turísticos De Alimentos Y**

**Bebidas Del Sector Malecón De Salinas, Año 2020.**

**AUTOR:**

**Fernando Andrés Bermeo Yagual**

**TUTORA:**

**Lcda. Narcisca Brusela Vásquez Farfán, MSc.**

**Resumen:**

El presente trabajo de investigación hace referencia a la problemática existente con la empleabilidad dentro de los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas del malecón de Salinas. En primera instancia, el objetivo general del presente trabajo es analizar la empleabilidad en los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas del sector malecón de Salinas, se logró actualizar los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas ubicados en la avenida principal del malecón de Salinas partiendo del catastro Municipal de Salinas del año 2018, de esta manera se logró diagnosticar el perfil profesional general que estos establecimientos buscan para su planta laboral, se realizó el levantamiento de información pertinente al estudio en el cual se emplearon las siguientes herramientas de recolección de datos, entrevista a dueños y encuesta a los empleados de los establecimientos, permitieron recolectar la información sobre el perfil laboral de los trabajadores y lo que en la actualidad los dueños o encargados buscan en los individuos que aspiran a un puesto de trabajo en este medio. Finalmente se pudo obtener como resultados la actualización de los locales activos, reconocer el perfil laboral general de los trabajadores y el estado actual de la empleabilidad de los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas del malecón de Salinas.

**Palabras claves:** establecimientos turísticos de alimentos y bebidas, empleabilidad, perfil laboral.



**TEMA:**

**Employability In The Tourism Food And Beverage Establishments Of The  
Malecón De Salinas Sector Year 2020.**

**AUTOR:**

**Fernando Andrés Bermeo Yagual**

**TUTORA:**

**Lcda. Narcisa Brusela Vásquez Farfán, MSc.**

**Abstract:**

This research work refers to the existing problem with employability within tourist food and beverage establishments on the Salinas boardwalk. In the first instance, the general objective of this work is to analyze the employability in the tourist food and beverage establishments of the Malecón de Salinas sector, it was possible to update the tourist establishments of food and beverages located on the main avenue of the Malecón de Salinas starting from the cadastre Municipal de Salinas of the year 2018, in this way it was possible to diagnose the general professional profile that these establishments seek for their workforce, the information relevant to the study was collected in which the following data collection tools were used, interview with The owners and the survey of the employees of the establishments made it possible to collect information on the work profile of the workers and what the owners or managers currently look for in individuals who aspire to a job in this environment. Finally, it was possible to obtain the results of updating the active premises, recognizing the general labor profile of the workers and the current state of employability of the tourist food and beverage establishments on the Salinas boardwalk.

**Keywords:** tourist food and beverage establishments, employability, work profile.

## **APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA**

En mi calidad de Profesor Guía del trabajo de titulación, “**LA EMPLEABILIDAD EN LOS ESTABLECIMIENTOS TURÍSTICOS DE ALIMENTOS Y BEBIDAS DEL SECTOR MALECÓN DE SALINAS, AÑO 2020**”, elaborado por el Sr. Fernando Andrés Bermeo Yagual, egresado de la Carrera de **Gestión y Desarrollo Turístico**, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de **Ingeniero en Gestión y Desarrollo Turístico**, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científico, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

**Atentamente**



---

**Lcda. Narcisa Brusela Vásquez Farfán, MSc.**

**PROFESOR GUÍA**

## DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

El presente Trabajo de Titulación con el Título de **“LA EMPLEABILIDAD EN LOS ESTABLECIMIENTOS TURÍSTICOS DE ALIMENTOS Y BEBIDAS DEL SECTOR MALECÓN DE SALINAS, AÑO 2020”**, elaborado por **Bermeo Yagual Fernando Andrés** declaro que la concepción, análisis y resultados son originales y aportan a la actividad científica educativa empresarial y administrativa. **Transferencia de derechos autorales.** Declaro que, una vez aprobado el tema de investigación otorgado por la Facultad de **Ciencias Administrativas** carrera de **Gestión y Desarrollo Turístico** pasan a tener derechos autorales correspondientes, que se transforman en propiedad exclusiva de la **Universidad Estatal Península de Santa Elena** y, su reproducción, total o parcial en su versión original o en otro idioma será prohibida en cualquier instancia.

Atentamente,



A handwritten signature in blue ink, reading "Fernando Andrés Bermeo", is written over a horizontal line.

**BERMEO YAGUAL FERNANDO ANDRÉS**

**C.C. No.: 2400036345**

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco de forma primordial a Dios por prestarme la salud y las fuerzas para poder terminar este reto académico, a mis padres por su apoyo incondicional en este camino y cada uno de los profesores que me impartieron sus conocimientos y a su vez me dieron una mano para poder terminar este proceso académico con éxitos.

Así mismo agradezco a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, que me dio la oportunidad de formarme de manera profesional, y de manera muy atenta y especial a la Lcda. Narcisa Brusela Vásquez Farfán, MSc. y Lcda. Tannia Karina Aguirre Suárez, MSc. quienes fueron guías en mi trabajo de titulación.

## **DEDICATORIA**


Este logro está dedicado de forma especial a Dios, a mis padres, hermanos quienes fueron parte de todo mi proceso académico y así lograr una meta más en la vida, todo el trabajo, tiempo y esfuerzo puesto en este trabajo de investigación es especialmente para ustedes, quienes en todo momento me han brindado la motivación para no desmayar en el camino, seguir adelante y así poder cumplir mis sueños planteados y llegar de manera final al éxito.

## TRIBUNAL DE GRADO



---

Ing. Mercedes E. Freire, MSc.  
**DECANA (e) DE LA FACULTAD  
DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



---

Ing. Jessica S. Linzán Rodríguez, MSc.  
**DIRECTORA DE LA CARRERA DE  
GESTIÓN Y DESARROLLO  
TURÍSTICO**



---

Lcda. Narcisa B. Vásquez Farfán, MSc.  
**PROFESORA - TUTORA**



---

Lcda. Tannia K. Aguirre Suárez, MSc.  
**PROFESORA DE ÁREA**



---

Abg. Víctor M. Coronel Ortiz, MSc.  
**SECRETARIO GENERAL (e)**



## ÍNDICE GENERAL

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>CAPÍTULO I</b> .....	5
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	5
<b>1.1 Revisión de literatura</b> .....	5
<b>1.2. Desarrollo de las teorías y conceptos.</b> .....	9
<b>1.2.1. Empleabilidad</b> .....	9
<b>1.2.2. Indicadores de empleabilidad</b> .....	10
<b>1.2.3. Empleabilidad y conocimientos.</b> .....	11
<b>1.2.4. Empleabilidad, perfil de competencias y búsqueda de empleo.</b> .....	12
<b>1.2.5. Empleabilidad y género</b> .....	14
<b>1.2.6. Empleabilidad y selección de recursos humanos.</b> .....	15
<b>1.3. Fundamentos filosóficos, psicológico y legales</b> .....	16
<b>1.3.1. Fundamento filosófico</b> .....	16
<b>1.3.2. Fundamentos psicológicos</b> .....	17
<b>1.3.3. Fundamentos Legales.</b> .....	18
<b>1.3.3.1. Constitución de la República del Ecuador</b> .....	18
<b>1.3.3.2. Ley de Turismo</b> .....	19
<b>1.3.3.3. Reglamento de establecimientos turísticos de alimentos y bebidas</b> .....	19
<b>1.3.3.4. Código de trabajo</b> .....	21
<b>CAPÍTULO II</b> .....	23

<b>MATERIALES Y MÉTODOS</b> .....	23
<b>2.1 Tipo de investigación</b> .....	23
<b>2.2 Métodos de Investigación</b> .....	23
<b>2.2.1. Método Inductivo</b> .....	24
<b>2.2.2. Método Deductivo</b> .....	24
<b>2.3. Diseño de muestreo</b> .....	25
<b>2.3.2. Población</b> .....	25
<b>2.3.3. Tamaño de la muestra</b> .....	25
<b>2.3.5. Diseño de recolección</b> .....	26
<b>Encuesta</b> .....	26
<b>Entrevista</b> .....	27
<b>CAPÍTULO III</b> .....	27
<b>RESULTADO Y DISCUSIÓN</b> .....	27
<b>Análisis de datos</b> .....	27
<b>3.2 Resultados cualitativos y cuantitativos</b> .....	28
<b>3.2.1 Análisis de la entrevista</b> .....	28
<b>3.2.2 Análisis de las encuestas</b> .....	31
<b>FICHA DE INVENTARIO</b> .....	51
<b>3.4Limitaciones</b> .....	70
<b>3.5Resultados</b> .....	71
<b>Conclusiones</b> .....	72

<b>Recomendaciones</b> .....	73
<b>Bibliografía</b> .....	74
<b>ANEXOS</b> .....	77

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1. ¿Dentro de que rango de edad se encuentra usted?</b> .....	31
<b>Tabla 2. Género del empleado encuestado</b> .....	33
<b>Tabla 3. Posee usted preparación en alguna de estas temáticas</b> .....	34
<b>Tabla 4. El manejo del idioma ingles considera usted que sea importante en este mercado laboral</b> .....	36
<b>Tabla 5. Considera usted que el compromiso y adaptabilidad son cualidades indispensables dentro de este medio laboral</b> .....	37
<b>Tabla 6. De las siguientes competencias personales considera usted de mayor relevancia para obtener un puesto de trabajo en este medio laboral</b> .....	39
<b>Tabla 7. ¿Según su criterio, la trayectoria profesional o experiencia laboral es importante en este campo laboral?</b> .....	41
<b>Tabla 8. ¿Qué le motivo para buscar una plaza de trabajo en este establecimiento?</b> .....	42
<b>Tabla 9. Dentro del perfil laboral considera Ud. que el aspirante debe poseer una marcada orientación de servicio al cliente.</b> .....	44
<b>Tabla 10. De las siguientes temáticas o capacitaciones, cuál o cuáles de ellas usted ha realizado previo la obtención del trabajo o durante el periodo laboral</b> .....	46
<b>Tabla 11. De las siguientes motivaciones seleccione cuál o cuáles le impulsan a cambiar o dejar empleo.</b> .....	47
<b>Tabla 12. De las siguientes motivaciones seleccione cuál o cuáles le impulsan a continuar laborando en un mismo establecimiento</b> .....	49
<b>TABLA 17 Ficha de inventario del Restaurante “BELLA ITALIA”</b> .....	51
<b>Tabla 18 Ficha de inventario del Restaurante "Mar y Tierra"</b> .....	52

<b>Tabla 19</b>	<b>Ficha de inventario del Restaurante "Rincón de la Bella Italia"</b>	<b>53</b>
<b>Tabla 20</b>	<b>Ficha de inventario del Restaurante "Manabar 2"</b>	<b>54</b>
<b>Tabla 21</b>	<b>Ficha de inventario del Restaurante "Mar y Grill"</b>	<b>55</b>
<b>Tabla 22</b>	<b>Ficha de inventario del Restaurante "Herminia"</b>	<b>56</b>
<b>Tabla 23</b>	<b>Ficha de inventario del Restaurante " Food y Fun"</b>	<b>57</b>
<b>Tabla 24</b>	<b>Ficha de inventario del Restaurante "Los Helechos"</b>	<b>58</b>
<b>Tabla 25</b>	<b>Ficha de inventario del Restaurante "Lui e Lei"</b>	<b>59</b>
<b>Tabla 26</b>	<b>Ficha de inventario del Restaurante "Cocos"</b>	<b>60</b>
<b>Tabla 27</b>	<b>Ficha de inventario del Restaurante "Casa Blanca"</b>	<b>61</b>
<b>Tabla 28</b>	<b>Ficha de inventario del Restaurante "Drupi's Fast Food"</b>	<b>62</b>
<b>Tabla 29</b>	<b>Ficha de inventario del Restaurante " Crêpe &amp; Company "</b>	<b>63</b>
<b>Tabla 30</b>	<b>Ficha de inventario del Restaurante " El Carruaje"</b>	<b>64</b>
<b>Tabla 31</b>	<b>Ficha de inventario del Restaurante " Ramírez Carmita"</b>	<b>65</b>
<b>Tabla 32</b>	<b>Ficha de inventario del Restaurante "Luv "N" Oven"</b>	<b>66</b>
<b>Tabla 33</b>	<b>Ficha de inventario del Restaurante "La isla del Marisco"</b>	<b>67</b>
<b>Tabla 34</b>	<b>Ficha de inventario del Restaurante " Los Helechos"</b>	<b>68</b>
<b>Tabla 35</b>	<b>Ficha de inventario del Restaurante "Manaba'R Gourmet "</b>	<b>69</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> ¿Dentro de que rango de edad se encuentra usted? .....	32
<b>Gráfico 2.</b> Género del empleado encuestado .....	34
<b>Gráfico 3.</b> Posee usted preparación en alguna de estas temáticas. ....	35
<b>Gráfico 4.</b> El manejo del idioma inglés considera usted que sea importante en este mercado laboral.....	37
<b>Gráfico 5.</b> Considera usted que el compromiso y adaptabilidad son cualidades indispensables dentro de este medio laboral.....	38
<b>Gráfico 6.</b> De las siguientes competencias personales considera usted de mayor relevancia para obtener un puesto de trabajo en este medio laboral .....	40
<b>Gráfico 7.</b> ¿Según su criterio, la trayectoria profesional o experiencia laboral es importante en este campo laboral? .....	41
<b>Gráfico 8.</b> ¿Qué le motivó para buscar una plaza de trabajo en este establecimiento? ....	43
<b>Gráfico 9.</b> Dentro del perfil laboral considera Ud. que el aspirante debe poseer una marcada orientación de servicio al cliente.....	45
<b>Gráfico 10.</b> De las siguientes temáticas o capacitaciones, cuál o cuáles de ellas usted ha realizado previo la obtención del trabajo o durante el periodo laboral .....	47
<b>Gráfico 11.</b> De las siguientes motivaciones seleccione cuál o cuáles le impulsan a cambiar o dejar empleo. ....	48
<b>Gráfico 12.</b> De las siguientes motivaciones seleccione cuál o cuáles le impulsan a continuar laborando en un mismo establecimiento.....	50

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1 : Encuesta a los clientes.....</b>	<b>78</b>
<b>Anexo 2 Entrevistas a los administradores o dueños de los restaurantes.....</b>	<b>83</b>
<b>Anexo 3 Fundamentos Legales.....</b>	<b>84</b>

## ÍNDICE DE ILUSTTRACIONES

<b>Ilustración 1:</b> indicadores de empleabilidad .....	10
<b>Ilustración 2:</b> subdivisión de indicadores de empleabilidad.....	11
<b>Ilustración 3:</b> Competencias y técnicas para la búsqueda de empleo.....	13
<b>Ilustración4:</b> Perspectivas de género.....	14



## INTRODUCCIÓN

La empleabilidad a nivel mundial en el sector turístico se encuentra enlazado con el incremento de turistas que visitan un país, ciudad o comunidad que está considerada turística. Por ello, en el sector turístico ofrece diferentes tipos de servicios, como es el caso de los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas, este tipo de servicio turístico ha experimentado un crecimiento acelerado en los últimos años y las empresas demandan profesionales con habilidades y conocimientos específicos.

Los grados en turismo, másteres universitarios y doctorados, cursos de formación profesional, ciclos formativos y demás talleres enfocados al desarrollo de técnicas en el ambiente turístico ofrecen la formación necesaria para la obtención de nuevas oportunidades de inserción y evolución laboral o profesional de este sector que se encuentra paulatinamente en ascenso, de tal manera, en España la actividad de los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas ha revolucionado dentro del mercado laboral turístico por tener un gran porcentaje de empleabilidad en este tipo de negocios, es decir, en ciudades turísticas como Baleares el incremento de empleabilidad es de un 19%, Canarias 16%, Valencia 13%, Cataluña 12% y Andalucía con un 9%, que son ciudades con un gran número de visitas turísticas.

Al momento de hablar de establecimientos turísticos de alimentos y bebidas en la rama turística se hace referencia a locales de restauración, que tradicionalmente fue considerada como un servicio complementario de la oferta turística, pero al

transcurrir el tiempo se ha transformado en un servicio turístico diferenciado y único, de la misma forma, esta actividad se destaca por sus altos porcentajes de empleabilidad y gran potencial económico dentro del sector turístico. Mientras tanto, en Ecuador según MINTUR (2018), entre enero y marzo de este año se registraron en el país 491.698 empleos concernientes con el sector turístico, lo que revela un crecimiento de la empleabilidad del recurso humano del 5,1% respecto al mismo periodo de 2017, esta cifra representa el 6,3% del total de la empleabilidad en la economía del país, por lo que este aporte ubica a la actividad de alojamiento y servicios de alimentos y bebidas entre las cinco industrias con mayor empleabilidad del país, por lo tanto, al hablar de empleabilidad en establecimientos turísticos de alimentos y bebidas nos enfocamos en el mercado laboral turístico, es decir, que los individuos que buscan ser empleados en este campo deben estar preparados o tener conocimientos básicos en turismo o alguna rama que tenga aproximación con este campo, no obstante el tener dichos conocimientos no representa tener mayor oportunidad de poder adquirir una de estas plazas de trabajo, por lo que, en la presente investigación se diagnosticara el perfil laboral o profesional general que buscan estos espacios turísticos en el malecón de Salinas.

La justificación teórica del presente trabajo de investigación se basa en documentación de trabajos ya publicados sobre la empleabilidad, debido a que, el estudio de la empleabilidad abarca y recoge aspectos, conceptos y razones que pueden beneficiar una razón social de que los individuos puedan adquirir un empleo o ser empleables, de manera que, la empleabilidad varía según el punto de vista de

la sociedad, gobierno, empresariado, sindicatos y mundo académico, según Campos (2003), surgió de la palabra inglesa "employability", que proviene de la unión de las palabras: "employ" que significa empleo y "hability" que significa habilidad.

Eventualmente el mercado laboral del sector turístico en Salinas posee paradigmas desde los puntos de vista de las competencias personales, demanda del mercado laboral, exposición ante el mercado objetivo y perfil laboral general, es decir, no existen estudios detallados del porcentaje de empleabilidad que estos poseen, por lo consiguiente nos realizamos la pregunta ¿Cómo se da la empleabilidad en el sector restauración alimenticia del malecón de Salinas? y por lo consiguiente aparecen tres interrogantes más a contestar ¿Cuál es la planta turística existente en el malecón de Salinas?; ¿Cuál es el estado de empleabilidad desde las competencias personales y demanda del mercado en el sector restauración alimenticia?; ¿Cuál es el perfil profesional que emplean los empresarios para la empleabilidad de sus establecimientos?, a simple vista se puede apreciar que estos establecimientos carecen de un perfil laboral para la contratación de su recurso humano, recurso que estos necesitan para productividad y la calidad del servicio que brindan al turista, como pilar de la competitividad exigen repensar en las cualidades pretendidas de los trabajadores.

Por lo consiguiente, el objetivo principal de la presente investigación es, “Analizar la empleabilidad en los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas del sector malecón de Salinas año 2020”, del cual se estipulan los siguientes objetivos específicos:

- Actualizar los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas en la avenida principal del Malecón de Salinas partiendo del catastro del año 2018.
- Reconocer el perfil profesional general del personal que labora en los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas del malecón de Salinas considerando género, edad, perfil profesional/académico.
- Diagnosticar la empleabilidad del personal que labora en los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas del sector malecón de Salinas año 2020.

En el capítulo I corresponde a la revisión de literatura, la cual se ve relacionada con las variables de investigación sobre la empleabilidad y parte de sus indicadores más importantes y de mayor relevancia, los cuales son parte importante para la investigación, además, se encuentra la sección de desarrollo de teorías y conceptos, en el siguiente apartado capítulo II se presentan los materiales, métodos usados para el levantamiento de información y tipo de investigación, en este caso es de forma exploratoria, ya que por medio de esta investigación se podrán realizar investigaciones más profundas sobre el tema y darle más relevancia e importancia a este sector económico y de desarrollo laboral, por último, en el capítulo III se presenta los análisis de los resultados, los resultados, limitaciones, conclusiones y recomendaciones del estudio realizado.

# CAPÍTULO I

## MARCO TEÓRICO

### 1.1 Revisión de literatura

Según Alles (2006) en su libro publicado, “Selección por competencias” tiene como objetivo abordar la conceptualización de la empleabilidad de la misma forma analiza otros aspectos de relevancia para la selección de recursos humanos desde una perspectiva importante para el mercado laboral. De manera que dentro de su marco conceptual podemos interpretar el concepto de empleabilidad dentro del mercado laboral y definir las determinantes que pueden influir de manera significativa en el empleo y desempleo de los individuos. Por ende, esta obra literaria tiene como objetivos ser material o instrumento académico de apoyo para estudiantes, profesionales o empresarios que les esclarezca sus ideas en cuanto a la empleabilidad y su función dentro del mercado.

De igual manera, el presente trabajo de Dillon y Espinosa (2018), titulado “Empleabilidad en el Ecuador desde una perspectiva de género”, el cual tiene por objetivo identificar las desigualdades de género en los indicadores de empleabilidad en el Ecuador entre al año 2007-2018, a través de un análisis descriptivo – exploratorio, del cual nos queda más clara la perspectiva entre género y empleabilidad del mercado laboral además, el tipo de metodología usada en el estudio puede ser usada como referente para el siguiente proceso de investigación,

por lo que en el documento nos hablas sobre, la empleabilidad la cual según los autores es la aptitud para realizar una tarea determinada de tipo productiva dentro del mercado de trabajo, esta, por lo general, se centra en las oportunidades de empleo adecuado y la capacidad de mejorar esta situación laboral. De manera que, observando desde la perspectiva de género, se ha visibilizado en el presente trabajo la reproducción de estereotipos en la asignación de todos estos conceptos, atribución de funciones de género y roles de poder dentro de las organizaciones. En el Ecuador muchos son los esfuerzos encaminados a mejorar la situación laboral de la población, sin embargo, en el análisis de datos afines a la empleabilidad, se siguen localizando indicadores discriminatorios de género (contratación diferenciada entre géneros, falta o ausencia de equidad salarial, entre otros), que evidencian la diferenciación de la empleabilidad entre hombres y mujeres.

El trabajo realizado por McQuaid y Lindsay (2004) titulado como “The concept of employability” el cual busca contribuir al debate entre empleabilidad circundante, analizando aplicaciones del término y discutiendo su valor potencial como una exploración concepto y un marco para el análisis de políticas, por lo tanto, los objetivos del trabajo son: rastrear el desarrollo del concepto; para discutir su papel en la información del mercado laboral actual y políticas de capacitación (con particular referencia a el Reino Unido); e identificar un enfoque para definir el concepto que puede informar mejor al trabajo política de mercado, al trascender las explicaciones del desempleo que se centran únicamente en factores del lado de la oferta o la demanda, es así, como se discute la importancia del concepto de empleabilidad a nivel local, nacional e internacional política del mercado laboral,

de igual manera, se considera definiciones de trabajo de empleabilidad y traza el desarrollo histórico del concepto y se detalla la manera en que el concepto es actualmente aplicado en discusiones de mercado laboral política en el Reino Unido. Finalmente, se presentan el concepto de empleabilidad relacionado con el trabajo, la educación. y buscando mejorar o mantener su posición en el mercado laboral.

De la misma forma, Cerrato (2016) en su investigación, “Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral”, tiene como objetivo aclarar las diferentes problemáticas originada por las fricciones del mercado laboral, entre las cuales se encuentra la calificación de un determinado profesional, el nivel requerido por el empleador y la inclusión de los profesionales egresados. Por lo consiguiente en este trabajo pretende establecer un programa que incentive a una empleabilidad sostenible en la articulación de la oferta laboral de los titulados universitarios y la demanda del mercado laboral con la finalidad de explotar los recursos expuestos en el trabajo, por lo consiguiente estos trabajos nos aportaran en la metodología usada para poder llegar al diagnóstico correcto de cómo se da la empleabilidad en los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas del malecón de Salinas y de la misma forma poder establecer mediante análisis de las encuesta y entrevistas el perfil laboral del recurso humano que estos establecimientos poseen, además, obtener una definición específica y limitada de la “empleabilidad”; y en base a ello vislumbrar el proceso selección de personal dentro de un mercado laboral.

De acuerdo a Maziel (2016) en su investigación “La noción de empleabilidad: criterios y estrategias de selección de personal en consultoras privadas de RRHH

de la ciudad de Mar del Plata” tiene el propósito esta investigación de conocer los criterios y estrategias que se desarrollan en los procesos de selección de personal en consultoras privadas en la ciudad de Mar del Plata más allá de una definición específica y limitada de la “empleabilidad”; y en base a ello vislumbrar el posible rol del sociólogo dentro del proceso selección de personal.

Según Solano (2015) en su investigación titulada, “Empleabilidad e inserción laboral de los recién graduados de la carrera gestión empresarial en la Universidad Metropolitana” el presente trabajo permite verificar que los estudiantes obtengan logros y éxito en su vida laboral y profesional, se utiliza el método transversal descriptivo. De manera que se analice la variable que posee mayor efecto positivo sobre la satisfacción laboral es la dimensión saber cómo, a la hora de responder a las demandas y requerimientos del mercado laboral, se refleja en la satisfacción laboral del graduado, el ingreso de la variable prestigio UMET no presenta un efecto relevante en la generación de satisfacción laboral.

Según Casado (2015) en su investigación titulada, “Objetivo de la empleabilidad” tiene como objetivo determinar las tendencias cambiantes en los perfiles que demandan las empresas al momento de reclutar personal. De manera que dentro de la investigación se pueda analizar los factores claves que debe presentar una persona: conocimientos, habilidades, actitudes y experiencias, para de esta manera poder mejorar la trayectoria laboral y de esta manera encontrar y retener talento en las empresas.



Según González (2013) en su investigación titulada “Empleabilidad y empleo universitario” tiene como objetivo dentro de su investigación determinar la competencias de la empleabilidad en el mundo laboral y la contribución universitaria en este campo de estudio, de manera que, este trabajo nos muestra la realidad de la empleabilidad con los recién graduados y no permite analizar o tener una idea clara de cómo se desenvuelve el mercado laboral, además, que la metodología de estudio es de gran ayuda para nuestro trabajo a realizar.

## **1.2. Desarrollo de las teorías y conceptos.**

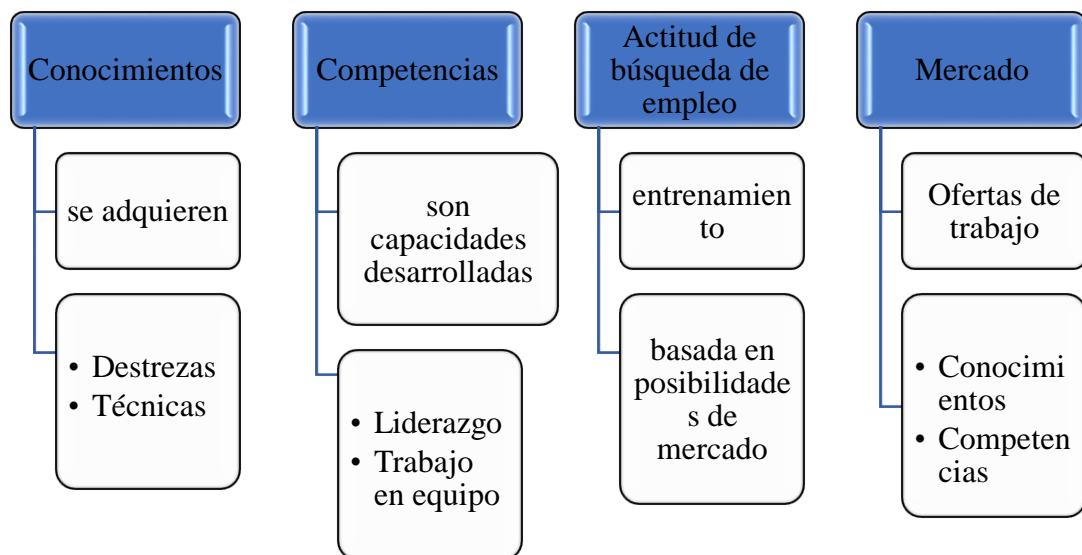
### **1.2.1. Empleabilidad**

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la empleabilidad es “la aptitud de la persona para encontrar y conservar un trabajo, para progresar en el trabajo y para adaptarse al cambio a lo largo de la vida profesional”, de igual manera Altamirano (2014) define a la empleabilidad como las posibilidades que tiene una persona para encontrar un empleo en un mercado laboral, además es la capacidad de adaptarse al cambio o de integrarse fácilmente a un medio laboral.

De manera que, la empleabilidad se determina como la posibilidad que tiene una persona de conseguir un trabajo, es decir, que la empleabilidad es responsabilidad de cada individuo, por lo que, esto implica esfuerzo, compromiso y disponibilidad para poder desempeñar el trabajo.

### 1.2.2. Indicadores de empleabilidad

Por lo tanto, Martha Allece (2006) explica que la empleabilidad de un individuo se basa en cuatro pilares o indicadores fundamentales, conocimientos técnicos o educación, competencias o conducta, la actitud de búsqueda de empleo, el mercado, de la misma forma, Altamirano (2014) dice que la empleabilidad abarca calificaciones, conocimientos, competencias y capacidades de un individuo para poder ser empleable.

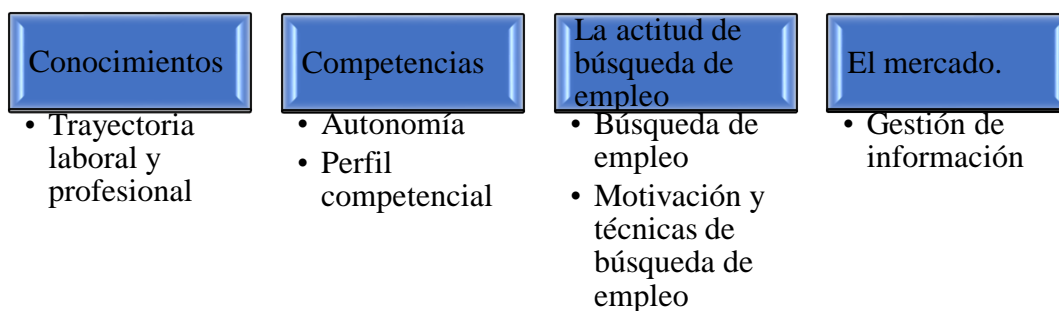


**Ilustración 1:** indicadores de empleabilidad

**Fuente:** Martha Allece (2006) “Selección por competencias”

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

De estos 4 indicadores que determinan la empleabilidad se subdividen los siguientes:



**Ilustración 2:** subdivisión de indicadores de empleabilidad

**Fuente:** Martha Allece (2006) y Altamirano (2014)

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

Por lo tanto, al hablar de empleabilidad hablamos del conjunto de indicadores que nos permiten a las personas estar en sintonía con el mercado laboral y de igual manera medir las capacidades que tenemos para situarnos favorablemente ante las oportunidades de empleo que se presentan.

### 1.2.3. Empleabilidad y conocimientos.

La teoría económica que analiza el rol de la educación en el mercado de trabajo, especialmente en lo que concierne a la vinculación del nivel educativo con el de salarios, es la Teoría de Capital Humano. Ya se apreciaban sus orígenes en los

estudios de Adam Smith (1979), quien analizó el concepto de los salarios diferenciales, y de Karl Marx (1978), quien expuso que no todos los tipos de trabajo poseen la misma productividad. De manera que Schultz (1960 y 1961) propone tratar la educación como una inversión en el hombre, debido a que ésta es una cualidad recibida por la persona, y sus consecuencias, como una forma de capital.

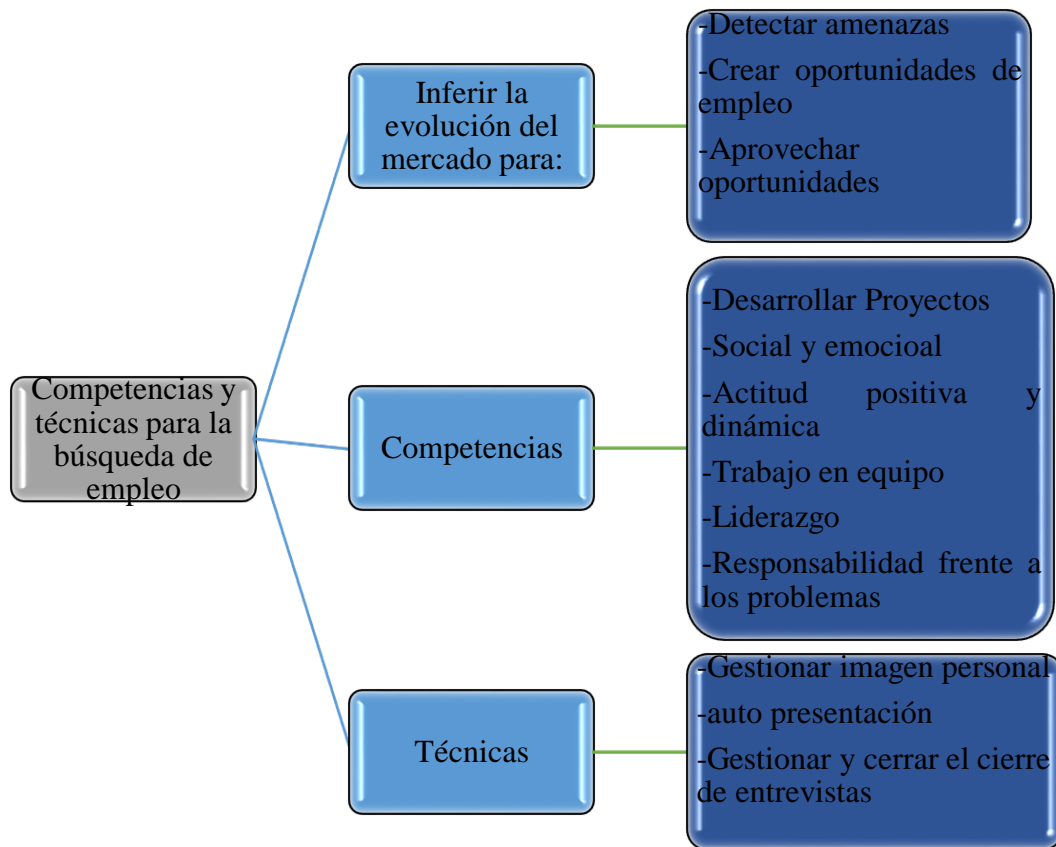
Se planteó que la empleabilidad de un individuo estará en función de cómo haya sido y sea su proceso de socialización, por lo que cobra importancia la educación o conocimientos adquiridos tanto formal como informal dentro de su vida. La adquisición de conocimientos es parte fundamental de la persona; por lo que, integrarse en el mercado laboral es más fácil e importante para satisfacer necesidades personales, económicas y sociales.

#### **1.2.4. Empleabilidad, perfil de competencias y búsqueda de empleo.**

Las competencias que se presentan a continuación integran aspectos vinculados al saber, al saber hacer y al saber ser y estar, es decir, se enfocan en contenidos cognitivos, afectivo-sociales y conativos, que a su vez le serán de gran ayuda dentro de la búsqueda de empleo de los individuos, en otras palabras, las competencias son la capacidad productiva de un individuo y éstas son medibles en términos de desempeño del contexto laboral que realiza, poniendo en evidencia los conocimientos, las habilidades, las destrezas y las actitudes necesarias para realizar un trabajo efectivo y de calidad. Algunas de éstas competencias se adquieren del

nivel educativo o están integradas de otras competencias más generales del individuo, así mismo, otras deberán adquirirse o desarrollarse a propósito.

Según Altamirano (2014), el perfil competencial de un individuo va ligado de la mano con la búsqueda de empleo de un individuo y su intento de inserción laboral lo cual deriva en las siguientes características para la búsqueda de empleo:



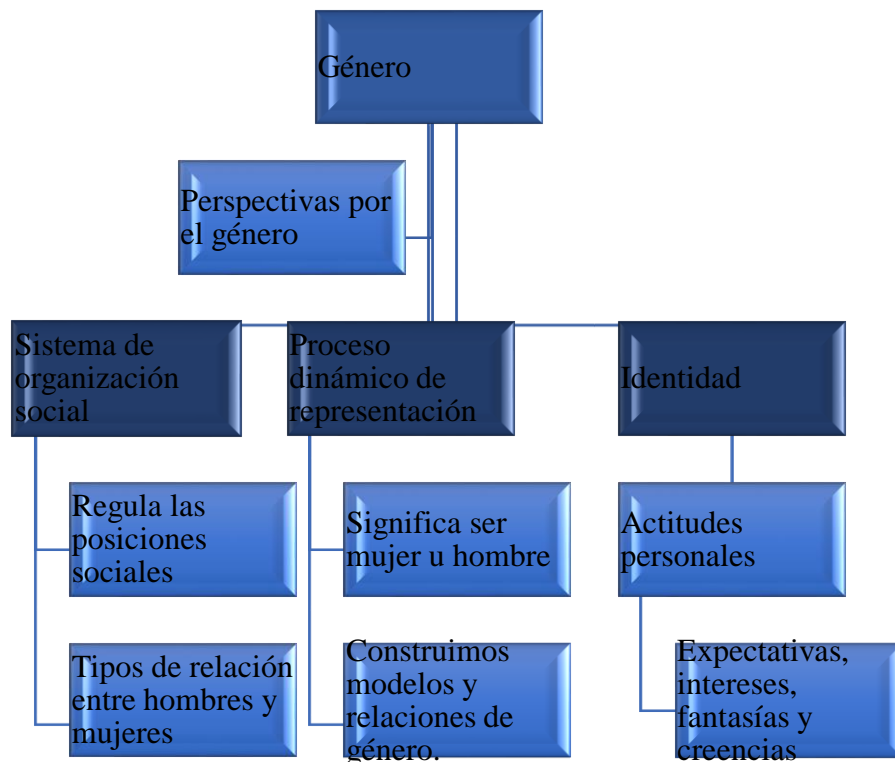
**Ilustración 3:** Competencias y técnicas para la búsqueda de empleo.

**Fuente:** Martha Allece (2006) "Selección por competencias"

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

### 1.2.5. Empleabilidad y género

Según Walker y Barton (1983) que hacen referencia a las diferencias anatómicas y fisiológicas que utiliza el término de sexo, mientras que al término género se le da uso en cuanto a funciones, papeles y responsabilidades establecidas por la sociedad. Cada individuo ha nacido con su sexo, pero se aprende a ser niña, niño, mujer y hombre a través de la socialización diferenciada, de manera que, según Espinosa (2018) el enfoque de género expresa la igualdad entre hombres y mujeres, la asignación de sus roles y el desarrollo de su relación interpersonal desde el aspecto social, económico y sobre todo lo político. De manera que, esta teoría de género ha tenido avances significativos relacionando su estudio de modo interdisciplinaria, e tres niveles o perspectivas:



**Ilustración 4:** Perspectivas de género

**Fuente:** Dra. Ángeles Espinosa Bayal

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

De manera que, la asimilación interna del aprendizaje de diferenciación de género conduce a la distinción entre rol de género masculino y rol de género femenino, proceso por el cual los individuos de una sociedad aprenden e incorporan valores y comportamientos, por lo tanto, el género desde el punto de vista de la empleabilidad el género es relevante dependiendo el perfil del trabajo o de la función destinada a realizar, además, de generar un tipo de nivel jerárquico que depende o se produce por la perspectiva de género en el mercado laboral, estipulando de alguna manera que el género masculino tiene ventaja sobre el femenino para poder adquirir un trabajo.

#### **1.2.6. Empleabilidad y selección de recursos humanos.**

El capital humano se constituye como un factor estratégico para el logro de la competitividad en las organizaciones turísticas. Podríamos definir a la contratación de capital humano turístico como la cantidad de conocimiento técnicos y cualificaciones que poseen los trabajadores del sector, procedente de las inversiones en educación formal y en formación en el trabajo. Múltiples son los argumentos que sostienen la relevancia del capital humano en el sector turístico, Para Peiró (1996) afirma que hablar de turismo es hablar de servicios y, por tanto, no es extraña la referencia a las personas, al factor humano, a los recursos humanos o desde un punto de vista más descriptivo y acertado en cuanto al valor intrínseco que representa para las empresas y para los gobiernos, al capital humano.

De manera que, en una empresa de servicios como lo es la empresa turística, el principal recurso productivo son las personas que lo producen, por tanto, la ventaja competitiva está relacionada positivamente sobre todo con las capacidades de los recursos humanos que estos poseen, es decir, que en la actualidad toda empresa moderna ha dado la importancia que llega a representar el recurso humano en el pleno desarrollo de la actividad empresarial. Esta realidad se hace especialmente relevante entre las empresas turísticas, donde el protagonismo de los recursos humanos resulta fundamental en el ensamblaje de servicio turístico.

Fernández (2004) expresa en este mismo sentido la necesidad de una apuesta por la formación de los recursos humanos, en sus propias palabras “el desarrollo de organizaciones realmente competitivas en el plano mundial por su nivel de calidad y atención al cliente, requiere de cierta plataforma o estrategia cultural congruente con los principios de calidad, que alcance a diversas áreas pero especialmente al mercado de trabajo para que la más adecuada formación vaya unida a la nueva gestión de los recursos humanos”.

### **1.3. Fundamentos filosóficos, psicológico y legales**

#### **1.3.1. Fundamento filosófico**

Empleabilidad es la capacidad personal de uno o más individuos para encontrar empleo y adaptarse al mercado laboral de tal manera que pueda ser de mayor facilidad su permanencia en un puesto de trabajo y no ser próximo al desempleo. La empleabilidad da mayor cantidad de oportunidades laborales a las personas, es



decir, que suscita que éstas cumplan con los requisitos demandados por las empresas o empresarios para un determinado puesto laboral.

### **1.3.2. Fundamentos psicológicos**

La restauración alimenticia en el turismo, es la diversidad y complejidad que posee cada una de las regiones del Ecuador, sobre todo la región costa con sus recursos marinos, la calidad de los productos autóctonos y la creatividad en la manipulación y preparación de los mismos. Industria y cocineros investigan de la mano para enriquecer un campo todavía inabarcable y satisfacer las demandas de los nuevos perfiles de consumo.

El trinomio Alimentación-Gastronomía-Turismo se consolida como una de las sinergias más representativas de nuestro país, ejerciendo un papel clave en el repunte de la economía gracias a una industria alimenticia que ha sabido mantenerse en tasas de crecimiento, a la fuerza de arrastre del sector turístico, y al potencial antes citado de la gastronomía costera, que se ha convertido en el segundo mayor atractivo de nuestro país.

Esta investigación se argumenta en el objetivo 10 del Plan Nacional Del Buen Vivir, lineamiento 10.3, literal g) donde menciona que el turismo debe ser fomentado de manera correcta partiendo desde el Estado, el cual debe considerarlo como prioridad en los sectores económicos de la nación , por lo tanto este trabajo de investigación se rige a este lineamiento debido a que sirve de base para una

modalidad de turismo que está ganando espacio dentro la economía local además involucra a los actores principales de la actividad turística.

De la misma forma, Plan Nacional Del Buen Vivir destaca en el literal h) es necesario que intervengan tanto el sector privado como el sector público para que el desarrollo del turismo se dé una manera ética, incluyente, sostenible y sustentable, lo que posicionara el turismo consciente a nivel nacional e internacional. Entonces esta investigación recae dentro de este lineamiento puesto que incluye procesos y datos considerables para el desarrollo del turismo consciente.

### **1.3.3. Fundamentos Legales.**

#### **1.3.3.1. Constitución de la República del Ecuador**

El Código Orgánico Organización Territorial Autonomía Descentralización, Asamblea Nacional (2010) en su Art. 296.- de Ordenamiento territorial, indica que este comprende un conjunto de políticas democráticas y participativas de los gobiernos autónomos descentralizados que permiten su apropiado desarrollo territorial, asimismo como una concepción de la planificación con autonomía para la gestión de los territorios, que parte del desarrollo local a lo regional en la interacción de planes que posibiliten la construcción de un proyecto nacional.

### **1.3.3.2. Ley de Turismo**

De acuerdo al literal a) del artículo 43 del Reglamento General a la Ley de Turismo define a la actividad de alimentos y bebidas como prestación de servicios gastronómicos, bares y similares, de propietarios cuya actividad económica esté relacionada con la producción, servicio y venta de alimentos y/o bebidas para consumo de un público. Además, podrán prestar otros servicios complementarios como diversión, animación y entretenimiento"

Que, en el literal b) del artículo 5 de la Ley de Turismo publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 733 de 27 de diciembre de 2002, se reconoce al servicio de alimentos y bebidas como actividad turística, por lo con anterioridad se la contemplaba como un servicio adicional.

### **1.3.3.3. Reglamento de establecimientos turísticos de alimentos y bebidas.**

Como estipula el reglamento de establecimientos turísticos de alimentos y bebidas con respaldo con ley vigente de turismo en los presentes artículos se detalla las normas para el funcionamiento y la tipología de cada uno de estos establecimientos.

**Art. 14.-** De su clasificación. - Los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas se clasificarán en:

a) Cafetería: Establecimiento donde se elaboran, expenden y/o sirven alimentos de elaboración rápida o precocinada, pudiendo ser fríos y/o calientes que requieran poca preparación, así como el expendio de bebidas alcohólicas y no alcohólicas.

b) Bar: Establecimiento donde se consumen bebidas alcohólicas y no alcohólicas, alimentos ligeros como bocaditos, picadas, sandwich, entre otros similares, cuya estructura debe tener una barra o mostrador donde se servirán las bebidas y todo aquello que ordenen los consumidores, para el consumo dentro del establecimiento. No podrá contar con área de baile.

c) Restaurante: Establecimiento donde se elaboran y/o expenden alimentos preparados. En estos establecimientos se puede comercializar bebidas alcohólicas y no alcohólicas. También podrá ofertar servicios de cafetería y, dependiendo de la categoría, podrá disponer de servicio de autoservicio.

Esta tipología incluye los establecimientos con especialidad de comida rápida

d) Discoteca: Establecimiento para escuchar música grabada y/o en vivo, bailar y consumir bebidas alcohólicas y no alcohólicas, que cuenta con pista de baile.

e) Establecimiento móvil: Establecimiento donde se elaboran, expenden y/o sirven alimentos preparados, pudiendo ser fríos y/o calientes y bebidas alcohólicas y no alcohólicas. Este tipo de establecimiento se caracteriza por prestar servicios itinerantes de alimentos y bebidas.

#### **1.3.3.4. Código de trabajo**

Según el código de trabajo en el Ecuador se celebran los diferentes tipos de contratos.

Basado en el Art. 11.-La Clasificación del contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual, de grupo o por equipo; y,

El siguiente tipo de contrato es el más utilizado dentro del ámbito turístico de manera que se ajuste a las necesidades del establecimiento de prestación de servicios turísticos:

Contratos eventuales, ocasionales, de temporada.- Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la

contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma. También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran.

## **CAPÍTULO II**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **2.1 Tipo de investigación**

En esta investigación exploratoria se pretendió resolver aquellas interrogantes que han surgido en el transcurso del desarrollo del proyecto, por ende, está orientada en recabar información de carácter específico y directo, permitiendo conseguir más información acerca del desarrollo de la empleabilidad dentro de los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas del malecón de Salinas en la provincia de Santa Elena, dado que carece de información previa al objeto de estudio. Lo que se busca obtener la información con enfoques cuantitativos y cualitativos.

#### **2.2 Métodos de Investigación**

De acuerdo al proceso de investigación que se utilizó, el método es independiente al objeto de estudio, dicho instrumento de recolección de datos y técnica que se utilizó, fue la materia prima que determino el conocimiento, es así que, al momento de la recopilación de información, se tomaron en consideración las diversas características que tuvo el presente trabajo de investigación. De modo que, al

obtener información preliminar, se considere el tipo de método, en este caso el método analítico, inductivo y deductivo.

### **2.2.1. Método Inductivo**

Al utilizar este método dentro de la investigación, el método inductivo tendrá una forma peculiar de argumentar el tema de estudio, el cual permite, verificar y profundizar la información, de manera que se conozca las diversas características que lo identifican, porque conlleva a obtener un análisis coherente, lógico, y ordenado. Además, tendrá por objeto fundamentar y comprobar la variable de estudio.

### **2.2.2. Método Deductivo**

Este método contribuirá de manera positiva, porque está orientada a determinar de forma específica el estudio del tema, porque a medida que se ejecute la investigación, el método permitirá, analizar la situación actual de un sector importante dentro de esta actividad turística como es la restauración, luego se pretenderá constatar los factores que impiden o delimitan la participación de los habitantes en la actividad y desarrollo turístico, además que en base a la utilización de teorías se lograra conocer diversas características que determinara las causas más influenciadas en la empleabilidad.



## **2.3. Diseño de muestreo**

### **2.3.2. Población.**

La población general que posee el sector malecón de Salinas en establecimientos de servicios turísticos es muy alta, debido a que la demanda por parte de los turistas es relevante en la actividad turística del sector, el cual posee una infraestructura turística de 238 establecimientos entre los cuales se encuentran alojamiento y alimentos y bebidas, de manera que, se estableció trabajar con los locales ubicados en la vía principal del malecón de Salinas, por lo tanto se determinó 19 establecimientos de alimentos y bebidas para el levantamiento de información pertinente.

### **2.3.3. Tamaño de la muestra**

En el presente trabajo no se tomó una muestra, sino que se trabajó con todos los establecimientos que se encontraron en la avenida principal del malecón de Salinas, se consideró dicha zona por ser el sector con mayor movimiento turístico.

### **2.3.4. Método de muestreo**

Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia en el cual se tomaron en cuenta la cantidad total de establecimientos de restauración alimenticia que existen en la avenida principal del malecón de Salinas.

Este método se realizó mediante dos formas, ya sean éstos, cuando la población es finita (se conoce la población) o infinita (se desconoce la población). Por ende, por la falta de estadísticas turísticas, se toma la decisión de utilizar la fórmula existente en la que se desconoce la población, para poder llevar a cabo la investigación. De la misma forma se realizó un muestreo no probabilístico y de conveniencia para realizar las encuestas al personal que labora dentro del establecimientos, por lo cual el número de encuestas a realizadas son de 60 encuestas 2 por establecimiento aproximadamente.

### **2.3.5. Diseño de recolección**

Para el estudio se aplicó el tipo de muestreo “no probabilístico” para realizar las entrevistas estructuradas, por lo que se tomará a personas que cumplirán con los criterios de representatividad, pertenencia y predisposición a ser entrevistados. Por lo tanto, para este estudio será el personal de los establecimientos de alimentos y bebidas del malecón de Salinas ubicados frente al mar.

### **Encuesta**

Para la aplicación de este estudio se llevó a cabo el cuestionario, específicamente obteniendo 10 preguntas separadas en 4 dimensiones, el instrumento se ejecutó a los 19 restaurantes del Cantón Salinas sector Malecón frente al mar, encuesta con el fin de obtener información y datos acerca del perfil laboral que poseen estos establecimientos.

## **Entrevista**

Esta técnica cualitativa se basa en un cuestionario y se direcciona a las personas competentes del medio. Se procedió a realizar la entrevista a los dueños o administradores de los restaurantes del Cantón Salinas Sector Malecón frente al mar, donde a través de su amplia experiencia se pudo adquirir información relevante e indiscutible sobre el objeto de estudio, los resultados de la entrevista fueron de gran utilidad para sacar conclusión.

## **CAPÍTULO III**

### **RESULTADO Y DISCUSIÓN**

#### **Análisis de datos**

Para el procedimiento de análisis y recolección de datos de los establecimientos de alimentos y bebidas del sector malecón parte del cantón Salinas ubicados en la vía principal frente al mar, se utilizó el programa de Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) el cual se procesó la información tanto cuantitativo como cualitativo para los resultados a las encuestas realizadas a los empleados de los establecimientos ya antes establecidos por el método estadístico no probabilístico por conveniencia.

## **3.2 Resultados cualitativos y cuantitativos**

### **3.2.1 Análisis de la entrevista**

#### **1) ¿El número de empleados que posee el establecimiento es constante durante el año y cuanto personal posee el establecimiento?**

Dentro de la información de los restaurantes recolectada por medio de la entrevista, estos establecimientos poseen una base regular de 6 empleados fijos, a los cuales se suman a funciones de 3 a 4 colaboradores dependiendo el movimiento turístico que se produzca por un feriado o evento que abarque una situación más compleja en cuanto a dificultad para brindar de la mejor manera su servicio.

#### **2) ¿De qué manera identifica usted los conocimientos de los aspirantes a algún puesto en su establecimiento?**

La mayoría de los establecimientos usan test de conocimientos y habilidades para definir si el aspirante cuenta con lo necesario para formar parte del equipo de trabajo, siempre y cuando el dueño o el encargado cuenten con el tiempo necesario para aplicar el test, de la misma forma la gran mayoría realizan la entrevista personal con entrega de currículum y de esta manera obtener el empleado que según los criterios del dueño o encargado satisfaga las necesidades que demanda el establecimientos y cumpla con los solicitado para la vacante.

#### **3) ¿Qué tipo de capacitaciones reciben los empleados de su establecimiento?**

El recurso humano de la mayoría de establecimientos entrevistados, cuentan con capacitaciones personales impartidas por los propios dueños o encargados de los

establecimientos, por lo que, se enfocan primordialmente en las bases del servicio al cliente y formas de tratar con ellos, como llegar al cliente y poder satisfacer en cuanto esté en sus posibilidades, otra de las capacitaciones que se le da al personal es la manipulación correcta de los alimentos para no tener problemas con el producto ofrecido, de la misma forma el tema de bioseguridad en el establecimiento para reducir o evitar cualquier tipo de inconvenientes físicos con el personal.

**4) ¿Qué tipo de conocimiento debe tener el personal que usted incorpora a laborar en su establecimiento?**

Los establecimientos no buscan preparación profesional en ninguna rama académica que se vea relacionada con el medio, no obstante, el aspirante la posee y el establecimiento puede beneficiarse de los conocimientos que este brindará, en cambio, estos establecimientos si buscan incorporar personal que tenga conocimientos en gastronomía o cursos de manipulación de alimentos.

**5) ¿Considera usted desde una perspectiva de género mujer u hombre tiene mayor posibilidad a trabajar con usted y por qué?**

Dentro de este sector los entrevistados pudieron manifestar que el género no representa una carta de diferencia para adquirir un puesto de trabajo en esta medio, por lo que, tanto mujeres y hombres pueden desempeñarse en igualdad de capacidades, lo único que sería de verdadera importancia es la presencia y su desenvolvimiento en el puesto de trabajo.

**6) ¿Cómo considera usted que se logra el compromiso entre el trabajo y el empleado?**

La totalidad de los establecimientos coincidieron con que el pago de los salarios de forma justa y a tiempo es la llave del compromiso entre trabajador, el empleo y el establecimiento, de manera que si los empleados están al día con sus pagos ellos estarán de manera igualitaria en responder con buen trabajo, de igual manera, se encuentra el buen ambiente laboral entre compañeros, pero primordialmente el respeto y buen trato de parte de los dueños y obviamente los beneficios que el establecimiento puede otorgar en cuanto a capacitaciones.

**7) ¿Qué perfil considera usted más relevante al momento de contratar personal desde su perspectiva?**

Mediante el test o la entrevista que los dueños realizan a su recurso humano lo que más consideran relevante son la educación y valores éticos al momento de contratar personal nuevo o en el caso de mantener personal también.

**8) ¿Considera usted que la experiencia laboral influye o genera mayor confianza al momento de la selección de personal? ¿por qué?**

La respuesta a esta pregunta fue dividida en cuanto a los que dijeron (Sí), porque es un personal que está listo para emplearse desde el inicio y el cual ya sabe cómo son los protocolos, el trato al cliente, las normas de seguridad y se puede contar con que este tipo de empleado se desenvuelva autónomamente en la toma de decisiones que sean para solucionar problemas, mientras que por parte del (No), pudieron expresar que no todos cuentan con la experiencia, pero con el tiempo unos que otros

aspirantes logran compenetrarse con el trabajo y se afirman en él, por lo que en este medio la experiencia se la crea con el pasar del tiempo y si se le brinda la oportunidad de desenvolverse.

**9) ¿Cuáles son las cualidades que usted busca en su personal?**

Las cualidades en conjunto que los establecimientos buscan en sus empleados son: honradez para el trabajo y la oportunidad que se le brinda, lealtad, adaptabilidad para poder llevarse con el equipo de trabajo, además de poder adaptarse al flujo turístico y de actividades que esto representa y compromiso con el trabajo.

**10) ¿Qué cree usted que motiva a sus empleados a quedarse laborando en su establecimiento?**

Lo primordial que se analizó es que una gran parte de estos establecimientos el 60% posee un mismo personal de planta durante un tiempo considerable alrededor de un año y el 40% restante si han tenido variaciones más no en su totalidad, pero se analiza que los que continúan es por el pago del salario a tiempo de forma justa y además del buen ambiente de trabajo y ciertos beneficios que estos establecimientos pueden brindar a su recurso humano.

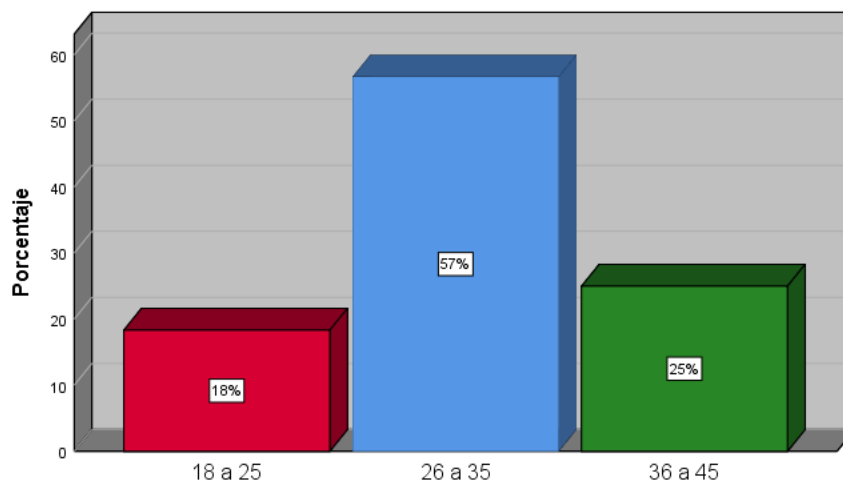
**3.2.2 Análisis de las encuestas.**

**Tabla 5. ¿Dentro de que rango de edad se encuentra usted?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 a 25	11	18,3	18,3	18,3
	26 a 35	34	56,7	56,7	75,0
	36 a 45	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.



**Gráfico 1.** ¿Dentro de que rango de edad se encuentra usted?

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.



## Análisis

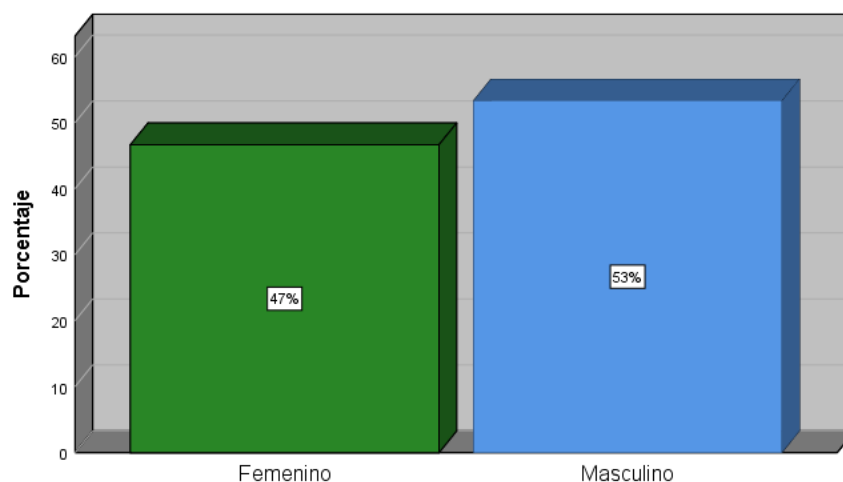
Tomando en cuenta los resultados establecidos a través de los datos demográficos recogidos y analizados, se demostró que las personas entre las edades de 26 a 35 años representan el 57% de los individuos que constan con un puesto de trabajo, lo cual permite al presente trabajo de investigación determinar cuál es el rango de edad con mayor empleabilidad dentro de estos establecimientos, no obstante, los individuos entre 18 a 25 años y 36 a 45 son una minoría en la empleabilidad en esta campo laboral otorgándole un 43%.

**Tabla 6. Género del empleado encuestado**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	28	46,7	46,7	46,7
	Masculino	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.



**Gráfico 2.** Género del empleado encuestado  
**Fuente:** Investigación de Campo.  
**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

### Análisis

Los datos que refleja en la investigación entre las variables de género masculino o femenino explican que los individuos de género masculino tienen el 53% de empleabilidad laboral en el medio y las mujeres un 47% de empleabilidad permitiendo analizar dentro de este trabajo que tanto mujeres y hombres se encuentran en las mismas posibilidades de conseguir un puesto de trabajo dentro de este ámbito laboral sin controversias de género.

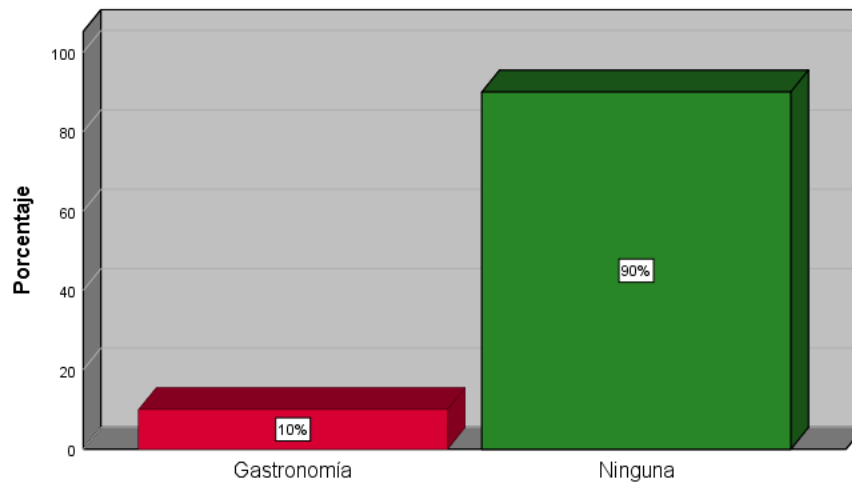
**Tabla 7. Posee usted preparación en alguna de estas temáticas**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	Gastronomía	6	10,0	10,0	10,0
	Ninguna	54	90,0	90,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.



**Gráfico 3.** Posee usted preparación en alguna de estas temáticas.

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

### Análisis

En lo que se refiere a la preparación profesional de los individuos encuestados se observó que en esta ámbito laboral o campo laboral el recurso profesional no es tan importante o de gran consideración para la empleabilidad de los individuos, es decir, que cualquier individuo tiene oportunidad de conseguir un puesto laboral en

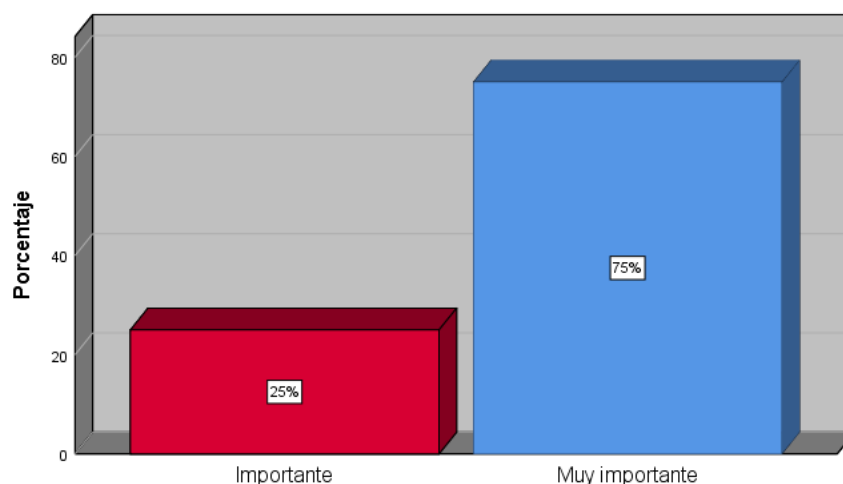
el medio según los porcentajes recogidos en las encuestas el 90% de los encuestados al momento de conseguir el empleo no contaban con ningún tipo de preparación en el área y el 10% restante de los encuestados poseían preparación en la carrera de gastronomía, mientras que las otras alternativas como lo es la preparación en turismo y administración fueron de un 0%.

**Tabla 8. El manejo del idioma inglés considera usted que sea importante en este mercado laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Importante	15	25,0	25,0	25,0
	Muy importante	45	75,0	75,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.



**Gráfico 4.** El manejo del idioma inglés considera usted que sea importante en este mercado laboral

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

### **Análisis**

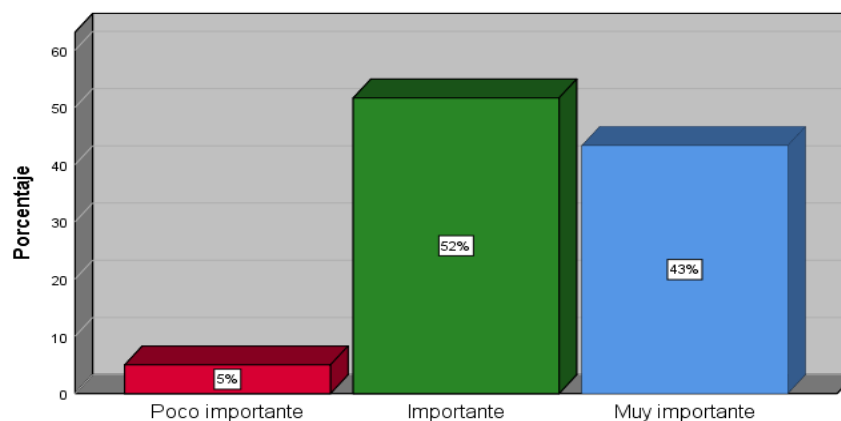
De acuerdo a los resultados, el manejo del idioma inglés en este ambiente laboral es de mucha relevancia puesto que la afluencia de turistas extranjeros se vuelve más elevado con el pasar del tiempo, y el idiomas inglés permite llegar con mayor facilidad para poder ser accesibles a los turistas, por lo cual el manejo de este de idioma hablando de una forma general en la planta laboral de estos establecimientos es muy importante, es decir, el manejo del idioma extranjero ayuda a la empleabilidad o resulta ser un plus para la empleabilidad de los individuos.

**Tabla 9. Considera usted que el compromiso y adaptabilidad son cualidades indispensables dentro de este medio laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco importante	3	5,0	5,0	5,0
	Importante	31	51,7	51,7	56,7
	Muy importante	26	43,3	43,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.



**Gráfico 5.** Considera usted que el compromiso y adaptabilidad son cualidades indispensables dentro de este medio laboral

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

## Análisis

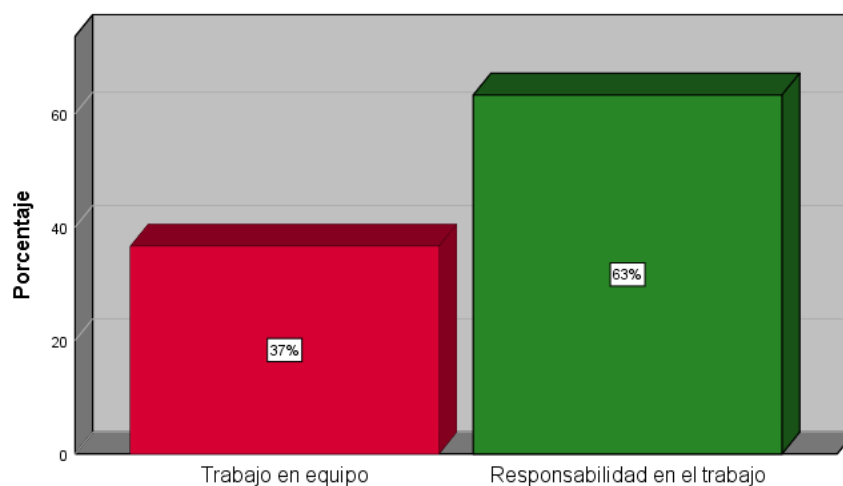
Tomando en cuenta los resultados obtenidos sobre las cualidades de compromiso y adaptabilidad entre los empleados y sus trabajos, el 95% indica de forma muy positiva que son cualidades de suma importancia dentro de su perfil laboral, y lo cual ayuda a la empleabilidad el poderse adaptar y tener compromiso con tu trabajo otorga una buena carta de presentación, por lo consiguiente les permite conseguir o mantenerse en este ambiente laboral de estos establecimientos, no obstante el 5% restante indica que son cualidades sin relevancia para ellos y que no es de relevancia dentro del perfil laboral lo cual es una respuesta desde un punto de vista negativo puesto que ese tipo de actitudes no ayudan a que el individuo sea fácil de emplear o de mantener en un lugar de trabajo.

**Tabla 10. De las siguientes competencias personales considera usted de mayor relevancia para obtener un puesto de trabajo en este medio laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Trabajo en equipo	22	36,7	36,7	36,7
	Responsabilidad en el trabajo	38	63,3	63,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.



**Gráfico 6.** De las siguientes competencias personales considera usted de mayor relevancia para obtener un puesto de trabajo en este medio laboral

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

### **Análisis.**

La mayoría de los empleados encuestados manifestaron entre 2 competencias personales principales para ellos, la cuales son el trabajo en equipo con un 37% y la responsabilidad en el trabajo con un 67% lo cual aporta dentro de este trabajo de investigación que los individuos que piensan de esta forma poseen una alto porcentaje de empleabilidad dentro del medio y de igual manera esto les permite mantenerse en su puesto de trabajo con normalidad, siendo un porcentaje muy positivo para la empleabilidad, no obstante, genera un buen ambiente laboral entre compañeros y dueño o gerente encargado.

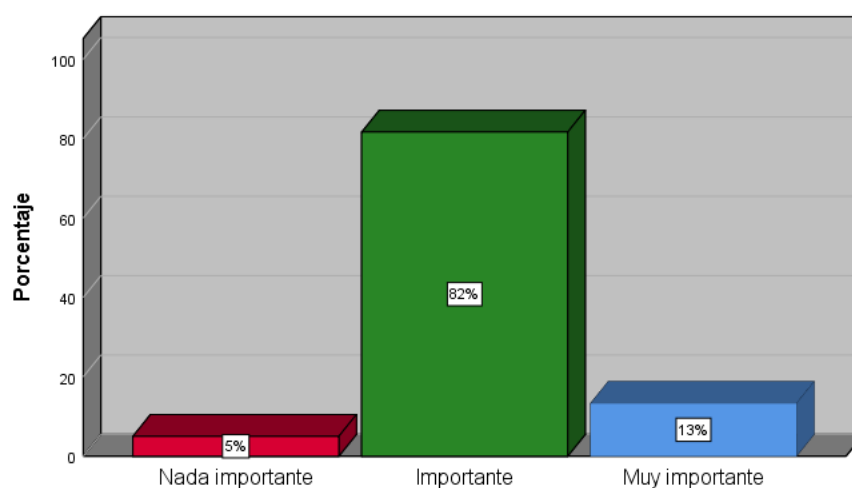


**Tabla 11. ¿Según su criterio, la trayectoria profesional o experiencia laboral es importante en este campo laboral?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada importante	3	5,0	5,0	5,0
	Importante	49	81,7	81,7	86,7
	Muy importante	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.



**Gráfico 7. ¿Según su criterio, la trayectoria profesional o experiencia laboral es importante en este campo laboral?**

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

## **Análisis**

Al analizar el gráfico se observa que el 5% de los empleados considera que la trayectoria laboral no debe ser de relevancia al contratar personal en estos establecimientos, de manera que, este porcentaje de individuos dentro de la medición de empleabilidad tiene puntos negativos, dado que uno de los indicadores de empleabilidad son las experiencias adquiridas de forma profesional como de la vida cotidiana, por lo tanto este pequeño segmento puede llegar a perder su puesto por falta de experiencia, no obstante 95% poseen una respuesta positiva en lo que concierne a tener experiencia previa a un trabajo.

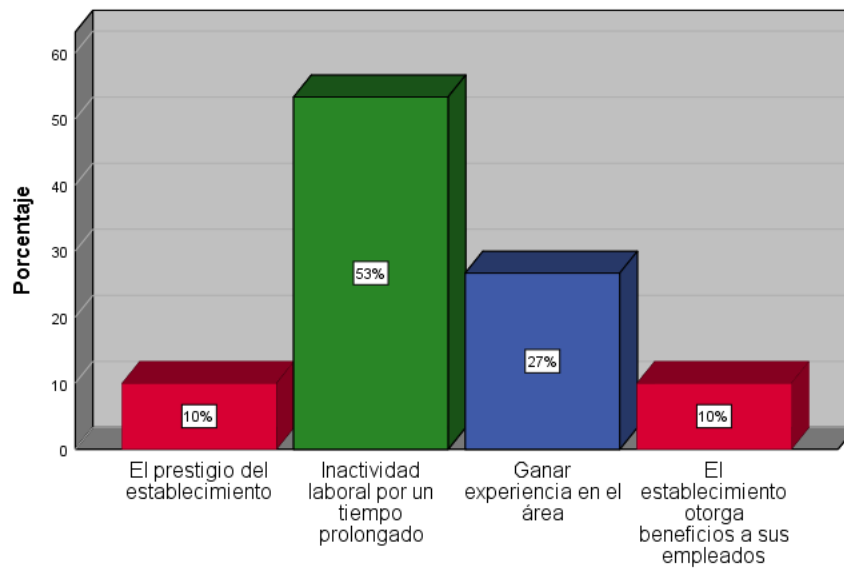
**Tabla 12. ¿Qué le motivo para buscar una plaza de trabajo en este establecimiento?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	El prestigio del establecimiento	6	10,0	10,0	10,0
	Inactividad laboral por un tiempo prolongado	32	53,3	53,3	63,3

Ganar experiencia en el área	16	26,7	26,7	90,0
El establecimiento otorga beneficios a sus empleados	6	10,0	10,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.



**Gráfico 8.** ¿Qué le motivo para buscar una plaza de trabajo en este establecimiento?

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

## **Análisis**

Dentro del siguiente resultado, la tónica de desempleo es el principal motivo por lo que un individuo se motiva a conseguir un puesto laboral, es decir, por la falta de empleo recurren a ingresar a laborar dentro de este medio, de manera que la inactividad laboral prolongada es el motivo con mayor porcentaje entre las opciones con el 53%, mientras el segundo motivo es el ganar experiencia en este campo laboral con un 27% y con el 20 % la opciones de prestigio del establecimiento y los beneficios que el establecimiento otorga, lo que nos permite analizar que según los indicadores de empleabilidad en cuanto a motivaciones personales lo que mas impulsa a un individuo a intentar conseguir trabajo en este medio es la falta de oportunidades laborales.

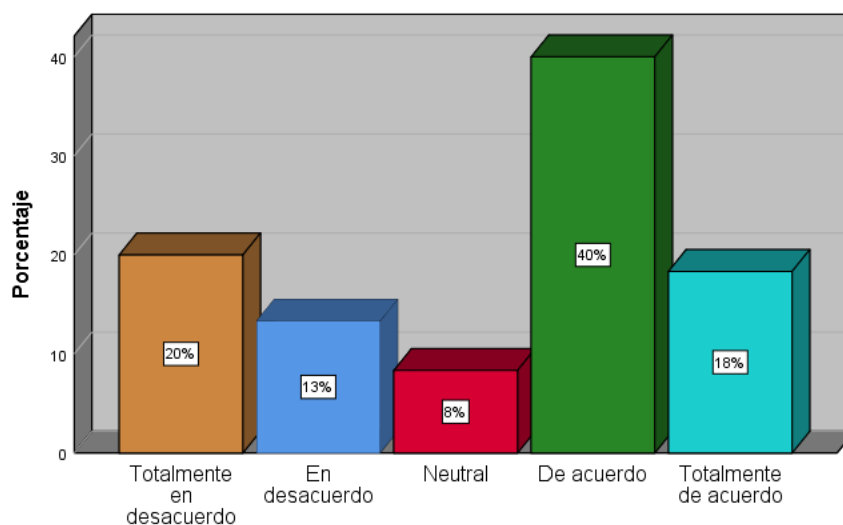
**Tabla 13. Dentro del perfil laboral considera Ud. que el aspirante debe poseer una marcada orientación de servicio al cliente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	20,0	20,0	20,0
	En desacuerdo	8	13,3	13,3	33,3
	Neutral	5	8,3	8,3	41,7

	De acuerdo	24	40,0	40,0	81,7
	Totalmente de acuerdo	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.



**Gráfico 9.** Dentro del perfil laboral considera Ud. que el aspirante debe poseer una marcada orientación de servicio al cliente

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

## Análisis

Según los datos que nos refleja la tabulación de la información recolectada sobre esta pregunta, en la cual se resalta si el servicio al cliente es una característica importante dentro del perfil laboral y de igual importancia para la empleabilidad de

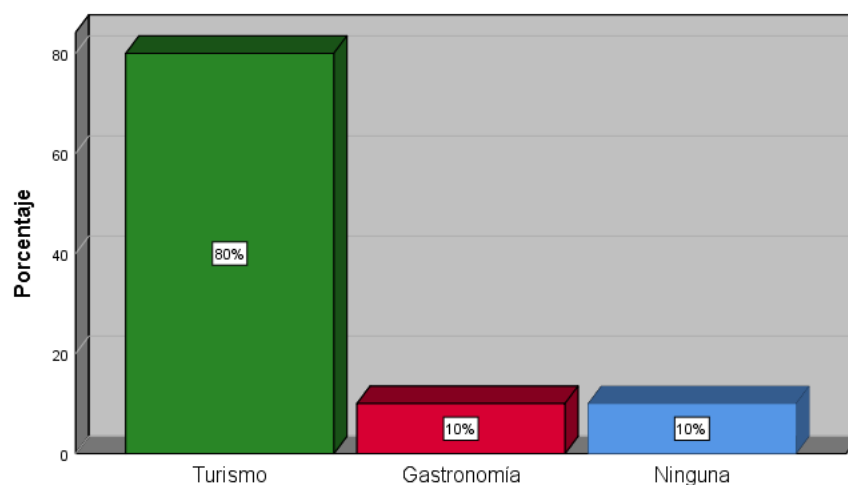
los aspirantes a un puesto dentro de este tipo de establecimientos y el 40% de los encuestados estuvo de acuerdo dando esto un punto relevante y positivo en cuanto al indicador de empleabilidad con respecto a las actitudes que deben ir integradas en el perfil laboral de este campo.

**Tabla 14. De las siguientes temáticas o capacitaciones, cuál o cuáles de ellas usted ha realizado previo la obtención del trabajo o durante el periodo laboral**

<b>Capacitaciones que ha realizado previo la obtención del trabajo o durante el periodo laboral</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Turismo	48	80,0	80,0	80,0
	Gastronomía	6	10,0	10,0	90,0
	Ninguna	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.



**Gráfico 10.** De las siguientes temáticas o capacitaciones, cuál o cuáles de ellas usted ha realizado previo la obtención del trabajo o durante el periodo laboral

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

### **Análisis**

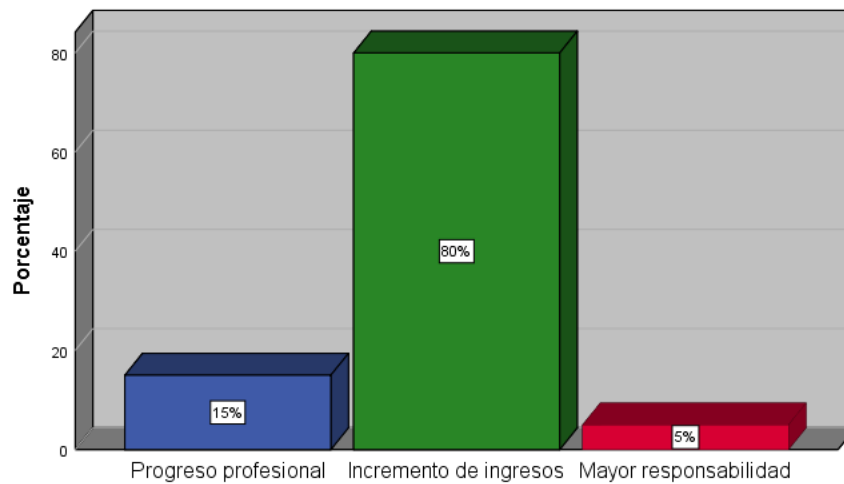
Según los datos obtenidos, las capacitaciones en turismo son un punto relevante dentro del perfil laboral de los empleados puesto que el 80% de los empleados actuales posee una capacitación en turismo antes o después de haber conseguido un puesto de trabajo, de manera que es un punto de relevancia en el perfil laboral de los encuestados, de la misma manera, existe un 10% de capacitaciones en gastronomía siendo una rama que tiene mucha afinidad al medio.

**Tabla 15.** De las siguientes motivaciones seleccione cuál o cuáles le impulsan a cambiar o dejar empleo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Progreso profesional	9	15,0	15,0	15,0
	Incremento de ingresos	48	80,0	80,0	95,0
	Mayor responsabilidad	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.



**Gráfico 11.** De las siguientes motivaciones seleccione cuál o cuáles le impulsan a cambiar o dejar empleo.

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.



## Análisis

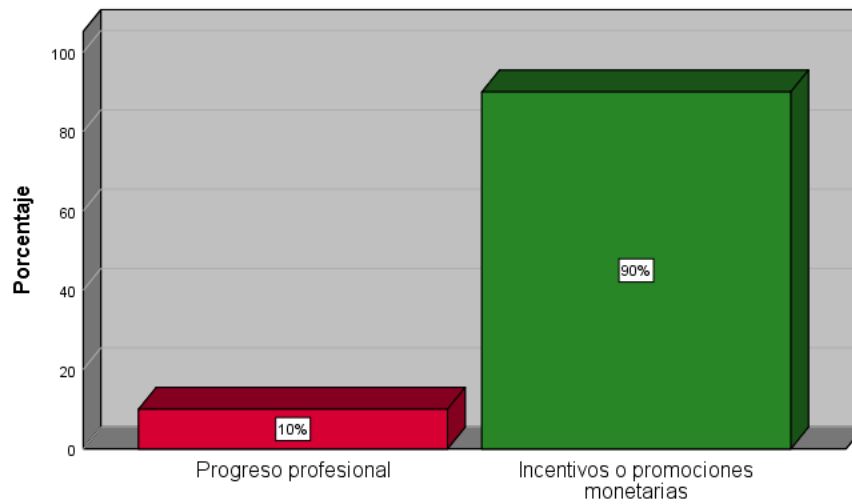
Según el criterio del encuestados la motivación principal con el 80% por la que ellos cambian o dejan un puesto laboral es por el incremento monetario en su salario, por lo consiguiente, el factor económico es un gran eje de empleabilidad de los individuos, de manera que, si los trabajadores no se sienten conformes con su remuneración económica dejan sus puestos o rinden como deberían en sus puestos no obstante el 15% respondió que el progreso laboral seria su principal motivación para cambiar de puesto otorgándole mayor experiencia en este campo laboral.

**Tabla 16. De las siguientes motivaciones seleccione cuál o cuáles le impulsan a continuar laborando en un mismo establecimiento**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Progreso profesional	6	10,0	10,0	10,0
	Incentivos o promociones monetarias	54	90,0	90,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.



**Gráfico 12.** De las siguientes motivaciones seleccione cuál o cuáles le impulsan a continuar laborando en un mismo establecimiento

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

### **Análisis**

Tomando los datos de las encuestas a los empleados estuvieron de acuerdo que mientras el establecimiento le incremente los valores monetarios y le permita progresar de forma profesional, su indicador de empleabilidad será adecuado para conservarlo en su puesto sin ninguna anormalidad, prestando de forma correcta sus servicios con el establecimiento en el que se encuentre.

## FICHA DE INVENTARIO

**TABLA 17** Ficha de inventario del Restaurante “BELLA ITALIA”

<b>FICHA DE INVENTARIO DE LOS NEGOCIOS DE RESTAURACIÓN</b>			
<b>DATOS GENERALES</b>			
Nombre comercial:	Bella Italia		
Dirección:	Av. Malecón y calle 37		
<b>Categoría</b>			
Único		Franquicia	
Cadena	<input checked="" type="checkbox"/>	Otro ¿cuál?	Tercera
<b>INFRAESTRUCTURA</b>			
Capacidad de carga	60		
<b>AREA</b>			
<b>Clasificación del restaurante</b>			
El restaurante-bar está clasificado por ofrecer a sus comensales comida de muy buena calidad y variedad en cuanto a carnes y mariscos.			
			

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

**Tabla 18 Ficha de inventario del Restaurante "Mar y Tierra"**

<b>FICHA DE INVENTARIO DE LOS NEGOCIOS DE RESTAURACIÓN</b>			
<b>DATOS GENERALES</b>			
Nombre comercial:		Mar y Tierra	
Dirección:		Av. Malecón y Calle 32	
<b>Categoría</b>			
Único	X	Franquicia	
Cadena		Otro ¿cuál? Segunda	
<b>INFRAESTRUCTURA</b>			
Capacidad de carga		80 personas	
<b>ÁREA</b>			
<b>Clasificación del restaurante</b>			
El bar-restaurante cuenta con un servicio personalizado, ofreciendo comidas internacionales, el mismo que ha sido previamente seleccionado para brindar un servicio de calidad.			
			

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

**Tabla 19 Ficha de inventario del Restaurante "Rincón de la Bella Italia"**

<b>FICHA DE INVENTARIO DE LOS NEGOCIOS DE RESTAURACIÓN</b>			
<b>DATOS GENERALES</b>			
Nombre comercial:		Rincón de la Bella Italia	
Dirección:		Av, Malecón y calle 37	
<b>Categoría</b>			
Único		Franquicia	
Cadena	X	Otro ¿cuál?	Tercera
<b>INFRAESTRUCTURA</b>			
Capacidad de carga		120 personas	
<b>ÁREA</b>			
<b>Clasificación del restaurante</b>			
Dicho establecimiento se brinda la comida internaciones y también es categorizada como restaurante-bar por ofrecer diferentes clases de bebidas.			
			

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

**Tabla 20 Ficha de inventario del Restaurante "Manabar 2"**

<b>FICHA DE INVENTARIO DE LOS NEGOCIOS DE RESTAURACIÓN</b>			
<b>DATOS GENERALES</b>			
Nombre comercial:	Manabar 2		
Dirección:	Av General Enrique Gallo y calle 16		
<b>Categoría</b>			
Único		Franquicia	
Cadena	X	Otro ¿cuál?	Cuarta
<b>INFRAESTRUCTURA</b>			
Capacidad de carga	32 personas		
<b>ÁREA</b>			
<b>Clasificación del restaurante</b>			
Está clasificada por ser restaurante-bar el cual brinda su servicio con comida regional			
			

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

**Tabla 21 Ficha de inventario del Restaurante "Mar y Grill"**

<b>FICHA DE INVENTARIO DE LOS NEGOCIOS DE RESTAURACIÓN</b>			
<b>DATOS GENERALES</b>			
Nombre comercial:		Casa Grill	
Dirección:		Av Enrique Gallo y calle 32	
<b>Categoría</b>			
Único	X	Franquicia	
Cadena		Otro ¿cuál?	Tercera
<b>INFRAESTRUCTURA</b>			
Capacidad de carga		40 personas	
<b>ÁREA</b>			
<b>Clasificación del restaurante</b>			
El negocio de restauración es clasificado como restaurante – bar.			
			

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

**Tabla 22 Ficha de inventario del Restaurante "Herminia"**

<b>FICHA DE INVENTARIO DE LOS NEGOCIOS DE RESTAURACIÓN</b>			
<b>DATOS GENERALES</b>			
Nombre comercial:	Herminia		
Dirección:	Av, Malecón y Calle 25		
<b>Categoría</b>			
Único	X	Franquicia	
Cadena		Otro ¿cuál?	Tercera
<b>INFRAESTRUCTURA</b>			
Capacidad de carga	32 personas.		
<b>ÁREA</b>			
<b>Clasificación del restaurante</b>			
El restaurante tiene como clasificación de comida rápida y artesanal.			
			

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.



**Tabla 23 Ficha de inventario del Restaurante " Food y Fun"**

<b>FICHA DE INVENTARIO DE LOS NEGOCIOS DE RESTAURACIÓN</b>			
<b>DATOS GENERALES</b>			
Nombre comercial:		Food y Fun	
Dirección:		Av Malecón y calle 37	
<b>Categoría</b>			
Único	X	Franquicia	
Cadena		Otro ¿cuál?	
<b>INFRAESTRUCTURA</b>			
Capacidad de carga		35 personas	
<b>AREA</b>			
<b>Clasificación del restaurante</b>			
El establecimiento brinda comidas regionales e internacionales, cocteles y es categorizado como restaurante-bar.			
			

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

**Tabla 24 Ficha de inventario del Restaurante "Los Helechos"**

<b>FICHA DE INVENTARIO DE LOS NEGOCIOS DE RESTAURACIÓN</b>			
<b>DATOS GENERALES</b>			
Nombre comercial:	Los Helechos.		
Dirección:	Av ,Malecón y calle 23		
<b>Categoría</b>			
Único		Franquicia	
Cadena	X	Otro ¿cuál?	Tercera
<b>INFRAESTRUCTURA</b>			
Capacidad de carga	35 personas		
<b>ÁREA</b>			
<b>Clasificación del restaurante</b>			
El restaurante es clasificado también como bar y brinda los mejores servicios de calidad.			
			

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

**Tabla 25 Ficha de inventario del Restaurante "Lui e Lei"**

<b>FICHA DE INVENTARIO DE LOS NEGOCIOS DE RESTAURACIÓN</b>			
<b>DATOS GENERALES</b>			
Nombre comercial:		Lui e Lei	
Dirección:		Av Malecón S/N Rumiñahui	
<b>Categoría</b>			
Único	X	Franquicia	
Cadena		Otro ¿cuál?	Tercera
<b>INFRAESTRUCTURA</b>			
Capacidad de carga		60 personas.	
<b>ÁREA</b>			
<b>Clasificación del restaurante</b>			
El establecimiento se clasifica como restaurante.			
			

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

**Tabla 26 Ficha de inventario del Restaurante "Cocos"**

<b>FICHA DE INVENTARIO DE LOS NEGOCIOS DE RESTAURACIÓN</b>			
<b>DATOS GENERALES</b>			
Nombre comercial:		Cocos	
Dirección:		Av Malecón y calle Fidon Tomalá	
<b>Categoría</b>			
Único	X	Franquicia	
Cadena		Otro ¿cuál?	
<b>INFRAESTRUCTURA</b>			
Capacidad de carga		40 personas	
<b>ÁREA</b>			
<b>Clasificación del restaurante</b>			
El establecimiento está clasificado como restobar, también brinda el servicio de comidas regionales.			
			

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

**Tabla 27 Ficha de inventario del Restaurante "Casa Blanca"**

<b>FICHA DE INVENTARIO DE LOS NEGOCIOS DE RESTAURACIÓN</b>			
<b>DATOS GENERALES</b>			
Nombre comercial:		Casa Blanca	
Dirección:		Av. Gabriel Santos Alcivar, Salinas	
<b>Categoría</b>			
Único	<input checked="" type="checkbox"/>	Franquicia	<input type="checkbox"/>
Cadena	<input type="checkbox"/>	Otro ¿cuál?	<input type="checkbox"/>
<b>INFRAESTRUCTURA</b>			
Capacidad de carga		35 personas	
<b>ÁREA</b>			
<b>Clasificación del restaurante</b>			
El servicio que brinda dicho restaurante es de cafetería y restobar.			
			

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

**Tabla 28 Ficha de inventario del Restaurante “Drupi`s Fast Food”**

<b>FICHA DE INVENTARIO DE LOS NEGOCIOS DE RESTAURACIÓN</b>			
<b>DATOS GENERALES</b>			
Nombre comercial:		Drupi`s Fast Food	
Dirección:		Av, Malecón y calle 37	
<b>Categoría</b>			
Único	X	Franquicia	
Cadena		Otro ¿cuál?	
<b>INFRAESTRUCTURA</b>			
Capacidad de carga		30 personas	
<b>ÁREA</b>			
<b>Clasificación del restaurante</b>			
El servicio que brinda el restaurante son comidas internacionales y clasificado como restobar.			
			

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

**Tabla 29 Ficha de inventario del Restaurante " Crêpe & Company "**

<b>FICHA DE INVENTARIO DE LOS NEGOCIOS DE RESTAURACIÓN</b>			
<b>DATOS GENERALES</b>			
Nombre comercial:		Crêpe & Company	
Dirección:		Av, Malecón a dos cuadras del Hotel San Francisco.	
<b>Categoría</b>			
Único	X	Franquicia	
Cadena		Otro ¿cuál?	Tercera
<b>INFRAESTRUCTURA</b>			
Capacidad de carga		40 personas	
<b>ÁREA</b>			
<b>Clasificación del restaurante</b>			
El establecimiento considerado restobar da servicios de alimentación y bebida como.			
			

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

**Tabla 30 Ficha de inventario del Restaurante " El Carruaje"**

<b>FICHA DE INVENTARIO DE LOS NEGOCIOS DE RESTAURACIÓN</b>			
<b>DATOS GENERALES</b>			
Nombre comercial:		El Carruaje	
Dirección:		Av, Malecón Salinas	
<b>Categoría</b>			
Único	<input checked="" type="checkbox"/>	Franquicia	<input type="checkbox"/>
Cadena	<input type="checkbox"/>	Otro ¿cuál?	<input type="checkbox"/>
<b>INFRAESTRUCTURA</b>			
Capacidad de carga		35 personas	
<b>ÁREA</b>			
<b>Clasificación del restaurante</b>			
El establecimiento es considerado un hotel restaurante,			
			

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.



**Tabla 31 Ficha de inventario del Restaurante " Ramírez Carmita"**

FICHA DE INVENTARIO DE LOS NEGOCIOS DE RESTAURACIÓN			
DATOS GENERALES			
Nombre comercial:	Ramírez Carmita		
Dirección:	Av, General Enrique y calle 18		
Categoría			
Único	X	Franquicia	
Cadena		Otro ¿cuál?	Cuarta
INFRAESTRUCTURA			
Capacidad de carga	24 personas		
ÁREA			
Clasificación del restaurante			
El restaurante es categorizado como comedor popular.			
			

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

**Tabla 32 Ficha de inventario del Restaurante "Luv "N" Oven"**

<b>FICHA DE INVENTARIO DE LOS NEGOCIOS DE RESTAURACIÓN</b>			
<b>DATOS GENERALES</b>			
Nombre comercial:		Luv "N" Oven	
Dirección:		Av Malecón y Rumiñahui	
<b>Categoría</b>			
Único	X	Franquicia	
Cadena		Otro ¿cuál?	Tercera
<b>INFRAESTRUCTURA</b>			
Capacidad de carga		32 personas	
<b>ÁREA</b>			
<b>Clasificación del restaurante</b>			
El establecimiento ofrece diferentes tipos de comidas (comidas regionales e internacionales)			
			

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

**Tabla 33 Ficha de inventario del Restaurante "La isla del Marisco"**

<b>FICHA DE INVENTARIO DE LOS NEGOCIOS DE RESTAURACIÓN</b>			
<b>DATOS GENERALES</b>			
Nombre comercial:		La isla del Marisco	
Dirección:		Av Malecón entre las calles 30 y 37	
<b>Categoría</b>			
Único		Franquicia	
Cadena		Otro ¿cuál? Segunda	
<b>INFRAESTRUCTURA</b>			
Capacidad de carga		94 personas	
<b>ÁREA</b>			
<b>Clasificación del restaurante</b>			
El restaurante ofrece servicios de comida nacionales e internacionales.			
			

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

**Tabla 34 Ficha de inventario del Restaurante " Los Helechos"**

<b>FICHA DE INVENTARIO DE LOS NEGOCIOS DE RESTAURACIÓN</b>			
<b>DATOS GENERALES</b>			
Nombre comercial:	Los Helechos		
Dirección:	Av. Malecón y calle 23		
<b>Categoría</b>			
Único		Franquicia	
Cadena	X	Otro ¿cuál?	Tercera
<b>INFRAESTRUCTURA</b>			
Capacidad de carga	36 personas		
<b>ÁREA</b>			
<b>Clasificación del restaurante</b>			
En el establecimiento se podrá encontrar platos más como el "Festival de mariscos a Los helechos" también es considerado como restobar.			
			

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

**Tabla 35 Ficha de inventario del Restaurante "Manaba'R Gourmet "**

<b>FICHA DE INVENTARIO DE LOS NEGOCIOS DE RESTAURACIÓN</b>			
<b>DATOS GENERALES</b>			
Nombre comercial:		Manaba'R Gourmet	
Dirección:		Av. Malecón y Calle 16	
<b>Categoría</b>			
Único		Franquicia	
Cadena	X	Otro ¿cuál?	
<b>INFRAESTRUCTURA</b>			
Capacidad de carga		20 personas	
<b>ÁREA</b>			
<b>Clasificación del restaurante</b>			
El restaurante ofrece platos a la carta, mariscos, cocteles.			
			

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado por:** Bermeo Yagual Fernando Andrés.

### **3.4 Limitaciones**

Dentro del proceso de investigación se lograron percibir las siguientes limitaciones, la irregular información que brinda la página web del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Salinas (GAD) sobre los datos de establecimientos que operan en esta parte del Malecón Salinas, constan nombres de establecimientos que ya no operan y de algunos establecimientos que operan y que no constan en el registro oficial.

De igual manera los propietarios o administradores de los restaurantes del Cantón Salinas ubicados en el sector Malecón frente al mar de manera general no se encuentran la mayor parte del tiempo disponibles en el establecimiento lo cual dificultó la recopilación de información para esta investigación, en otra instancia esta investigación se efectuó en temporada alta, en un feriado de gran magnitud y con la emergencia sanitaria suscitada en la actualidad por el Covid-19, lo cual entorpeció mucho más la recolección de información en cuanto a las encuestas dirigida a los trabajadores por el tiempo reducido que estos poseían debido a sus labores y la interacción personal.

En la aplicación de los instrumentos se comprobó incomodidad con los gerentes o propietarios de los establecimientos en el proceso de información, principalmente por lo que la mayoría de dueños no se quieren involucrar con aspectos legales que es una parte muy delicada en este medio.

### 3.5 Resultados

Referente a los datos demográficos de las encuestas realizadas a los trabajadores de cada uno de estos establecimientos se pudo determinar que el grupo de mayor empleabilidad de este sector se encuentra alrededor de las edades de 26 a 35 años de edad, de la misma forma en cuestión género los resultados demostraron que tanto el sexo masculino como femenino tiene gran posibilidad de conseguir un puesto en este medio, en el siguiente punto de esta encuesta obtuvimos, que dentro de este medio laboral no existe ningún estándar en cuanto a perfil laboral que abarque la preparación profesional, no obstante el manejo del idioma inglés es un aspecto de gran relevancia para el perfil laboral en este medio teniendo una gran acogida en los trabajadores, así mismo se suman al perfil laboral las cualidades de adaptabilidad y compromiso lo cual según la encuesta es muy importante en este sector productivo, otra que se pueden añadir al perfil de cada individuo para poder conseguir una plaza de trabajo son el trabajo en equipo y la responsabilidad laboral como competencias personales de importancia, pero la de mayor importancia en éste diagnóstico de perfil laboral es la orientación de servicio al cliente. Continuando con parte del perfil laboral los resultados determinan que la experiencia laboral es muy importante, más allá de que se puede acceder sin experiencia, pero esta facilita que el individuo tenga mejor acogida, entre otros puntos de la encuesta tenemos las motivaciones personales de los individuos para querer acceder en este medio laboral se analizó que la inactividad laboral es una de las principales motivaciones para que los individuos recurran a este sector, y entre

las motivaciones que hacen que el individuo se quede cambia o disponga de un trabajo es el factor monetario.

## **Conclusiones**

Una vez concluida la investigación se definieron los siguientes puntos:

- Se actualizó el inventario de establecimientos turísticos de alimentos y bebidas del malecón de Salinas y se pudo reconocer que al momento solo 19 de 25 están funcionando en comparación con el catastro año 2018.
- El perfil personal de los individuos en los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas del malecón de Salinas, y posee las siguientes características de acuerdo con género no existe ningún tipo de favoritismo al momento de emplear a algún aspirante, el margen que prioriza en cuanto a edad es en el rango de los 26 a 35 años y en cuanto a perfil profesional o preparación académica el manejo del idioma inglés es un punto relevante, de igual manera se ve marcada por cualidades y competencias personales como la adaptabilidad, trabajo en equipo.
- La empleabilidad en el sector Malecón de Salinas al cual pertenecen los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas es cambiante debido a la falta de control, partiendo de la remuneración económica, los tipos de contrato que se elaboran en este medio y la falta de un perfil laboral general el cual no



posee una base determinada en cuanto preparación académica, es decir, es un conocimiento empírico del personal que desea obtener un puesto de trabajo.

### **Recomendaciones**

- Se recomienda cada año actualizar la base de datos de los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas por falta de información y para el mejor control y seguridad de los procesos que se llevan a cabo en este sector.
- El personal de los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas deberá desarrollar un perfil laboral más demandante a las exigencias del medio.
- Para mejorar la empleabilidad en los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas se recomienda que se establezca de mejor manera los horarios de trabajo, la remuneración, los beneficios laborales y tipo de contrato según lo estipulado con la ley.

## **Bibliografía**

Alles, M. A. (2006). *Selección por competencias*. Buenos Aires: Granica.

CHIAVENATO, I. (2001). *Administración de recursos humanos*.

Espinosa, D. y. (20 de Septiembre de 2018). *Empleabilidad en el Ecuador desde una perspectiva de género*. Obtenido de <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/192/247>

Gazier, B. (2001). *Employability: The complexity of a policy notion*. New Brunswick, London .

Harun, H. (2017). *Employability Skills and Attributes of Engineering and Technology Graduates from Employers' Perspective: Important vs. Satisfaction* .

Ley de Turismo. (2002). Obtenido de <https://www.turismo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/LEY-DE-TURISMO.pdf>

Lindsay, R. W.-C. (Febrero de 2005). *The Concept of Employability*.

M. GALLARDO CASTILLO. (1996). *La ordenación jurídico-administrativa del turismo*. Revista Andaluza de Administración Pública.

Maguiño, M. G. (2010). *EMPLEO CON PROFESIONALIZACIÓN EN EL*. Lima.

Obtenido de EMPLEO CON PROFESIONALIZACIÓN EN EL.

Maizel, N. (2016). *La noción de empleabilidad: criterios y estrategias de selección de personal en consultoras privadas de RRHH de la ciudad de Mar del Plata*. Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata.

MINISTERIO DE TURISMO . (23 de 4 de 2015). Obtenido de <https://www.turismo.gob.ec/turismo-en-cifras-el-nuevo-servicio-del-mintur/>

MINISTERIO DE TURISMO . (4 de 1 de 2017). Obtenido de <https://www.turismo.gob.ec/arribo-de-turistas-a-ecuador-crecio-en-14-en-2017/>

Ministerio de Turismo “Reglamento de Alimentos y Bebidas”. (14 de Septiembre de 2018). Obtenido de <https://www.turismo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/10/RO-Reglamento-Alimentos-y-Bebidas.pdf>

MINISTERIO DE TURISMO. (6 de Noviembre de 2017). Obtenido de <https://www.turismo.gob.ec/feriado-de-noviembre-genero-85-millones-de-dolares/>

MINISTERIO DE TURISMO. (25 de Mayo de 2018). Obtenido de <https://www.turismo.gob.ec/santa-elena-fue-la-provincia-mas-visitada-en-el-feriado-del-24-de-mayo/>

MINTUR . (23 de Febero de 2017). Obtenido de <https://www.turismo.gob.ec/salinas-en-santa-elena-uno-de-los-mejores-sitios-para-retirarse-en-el-mundo/>

MINTUR. (14 de Febrero de 2018). Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/2018/02/14/nota/6622381/manta-playas-salinas-atrajeron-767000-visitantes-carnaval>

Neffa, J. C. (Diciembre de 2016). *la empleabilidad y sus usos*. Obtenido de National Scientific and Technical Research Council.

Osorio García, M. (2006). *Planificación turística: Enfoques y Modelos*. Toluca-Mexico.

Pérez, F. X. (20 de septiembre de 2018). *Empleabilidad en el Ecuador desde una perspectiva de género*. Obtenido de Empleabilidad en el Ecuador desde una perspectiva de género: <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/192/247>

Plan de Desarrollo y de Ordenamiento Territorial del Cantón Salinas. (2014-2019.). Obtenido de [http://app.sni.gob.ec/sni-link/sni/PORTAL\\_SNI/data\\_sigad\\_plus/sigadplusdocumentofinal/0960001380001\\_DIAGNOSTICO%20PDOT%202015%20marzo\\_13-03-2015\\_20-29-41.pdf](http://app.sni.gob.ec/sni-link/sni/PORTAL_SNI/data_sigad_plus/sigadplusdocumentofinal/0960001380001_DIAGNOSTICO%20PDOT%202015%20marzo_13-03-2015_20-29-41.pdf)

# **ANEXOS**

*Anexo 1 : Encuesta a los clientes*



**Universidad Estatal Península de Santa Elena.**

**Facultad de Ciencias Administrativas.**

**Carrera de Gestión y Desarrollo Turístico.**

Objetivo: Determinar el perfil laboral de los trabajadores en los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas del malecón de Salinas.

Nombre del establecimiento:

1.-Dentro de que rango de edad se encuentra usted:

18 a 25     26 a 35     36 a 45     46 ó más

2.- Género del empleado encuestado:

Femenino

Masculino

3.- Posee usted preparación en alguna de estas temáticas:

- a) Turismo                       b) Administración   
c) Gastronomía                       d) Ninguna

4.- El manejo del idioma ingles considera usted que sea importante en este mercado laboral:

- a) Nada importante                       b) Importante   
b) Poco importante                       c) Muy importante

5.- Considera usted que el compromiso y adaptabilidad son cualidades indispensables dentro de este medio laboral.

- a) Nada importante                       b) Importante   
b) Poco importante                       c) Muy importante

6.- De las siguientes competencias personales considera usted de mayor relevancia para obtener un puesto de trabajo en este medio laboral:

- a) Liderazgo                       c) Responsabilidad en el trabajo   
b) Trabajo en equipo                       d) Actitud positiva y dinámica frente a   
problemas

7.- ¿Según su criterio, la trayectoria profesional o experiencia laboral es importante en este campo laboral?

- |                    |                          |                   |                          |
|--------------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|
| a) Nada importante | <input type="checkbox"/> | b) Importante     | <input type="checkbox"/> |
| b) Poco importante | <input type="checkbox"/> | c) Muy importante | <input type="checkbox"/> |

8.- ¿Qué le motivo para buscar una plaza de trabajo en este establecimiento?

El prestigio del establecimiento

Inactividad laboral por un tiempo prolongado

Ganar experiencia en el área

El establecimiento otorga beneficios a sus empleados

9.- Dentro del perfil laboral considera Ud. que el aspirante debe poseer una marcada orientación de servicio al cliente

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo



Totalmente de acuerdo

10.- De las siguientes temáticas o capacitaciones, cuál o cuáles de ellas usted ha realizado previo la obtención del trabajo o durante el periodo laboral:

Turismo

Administración

Gastronomía

De acuerdo

Ninguna

11.- De las siguientes motivaciones seleccione cuál o cuáles le impulsan a cambiar o dejar empleo.

Progreso profesional

Incremento de ingresos

Mayor responsabilidad

Dificultades en el anterior trabajo

Flexibilidad del horario

Estabilidad laboral

Ambiente laboral inestable

12.- De las siguientes motivaciones seleccione cuál o cuáles le impulsan a continuar laborando en un mismo establecimiento.

- Progreso profesional
- Incentivos o promociones monetarias
- Mayor responsabilidad
- Beneficios para los empleados
- Flexibilidad del horario
- Estabilidad laboral
- Ambiente laboral favorable

**;;;GRACIAS POR SU COLABORACIÓN;;;**

Nombre del Encuestador:

---

Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_ Encuesta  
#: \_\_\_\_\_

## **Anexo 2 Entrevistas a los administradores o dueños de los restaurantes**



**Universidad Estatal Península de Santa Elena.**

**Facultad de Ciencias Administrativas.**

**Carrera de Gestión y Desarrollo Turístico.**

- 1) **¿El número de empleados que posee el establecimiento es constante durante el año y cuanto personal posee el establecimiento?**
- 2) **¿De qué manera identifica usted los conocimientos de los aspirantes a algún puesto en su establecimiento?**
- 3) **¿Qué tipo de capacitaciones reciben los empleados de su establecimiento?**
- 4) **¿Qué tipo de conocimiento debe tener el personal que usted incorpora a laborar en su establecimiento?**
- 5) **¿Desde una perspectiva de género usted prefiere contratar personal masculino o femenino y por qué?**

- 6) **¿Cómo considera usted que se logra el compromiso entre el trabajo y el empleado?**
- 7) **¿Qué perfil considera usted más relevante al momento de contratar personal desde su perspectiva?**
- 8) **¿Considera usted que la experiencia laboral influye o genera mayor confianza al momento de la selección de personal? ¿por qué?**
- 9) **¿Cuáles son las cualidades que usted busca en su personal?**
- 10) **¿Qué cree usted que motiva a sus empleados a quedarse laborando en su establecimiento?**

### **Anexo 3 Fundamentos Legales**

#### **Constitución de la República del Ecuador**

El Código Orgánico Organización Territorial Autonomía Descentralización, Asamblea Nacional (2010) en su Art. 296.- de Ordenamiento territorial, indica que este comprende un conjunto de políticas democráticas y participativas de los gobiernos autónomos descentralizados que permiten su apropiado desarrollo territorial, asimismo como una concepción de la planificación con autonomía para la gestión de los territorios, que parte del desarrollo local a lo regional en la interacción de planes que posibiliten la construcción de un proyecto nacional, basado en el reconocimiento y la valoración de la diversidad cultural y la proyección espacial de las políticas sociales, económicas y ambientales, con lo cual se propone un nivel apropiado de bienestar a la población en donde prime la conservación del ambiente para las futuras generaciones.

#### **Plan Nacional Buen Vivir**

Objetivo 10, lineamiento 10.3, literal g) donde menciona que el turismo debe ser fomentado de manera correcta partiendo desde el Estado, el cual debe considerarlo como prioridad en los sectores económicos de la nación, por lo tanto, este trabajo de investigación se rige a este lineamiento debido a que sirve de base para una modalidad de turismo que está ganando espacio dentro la economía local además involucra a los actores principales de la actividad turística.

De la misma forma el literal h) menciona que, es necesario que intervengan tanto el sector privado como el sector público para que el desarrollo del turismo se dé una manera ética, incluyente, sostenible y sustentable, lo que posicionara el turismo consciente a nivel nacional e internacional. Entonces esta investigación recae dentro de este lineamiento puesto que incluye procesos y datos considerables para el desarrollo del turismo consciente.

### **Ley de Turismo**

De acuerdo al literal a) del artículo 43 del Reglamento General a la Ley de Turismo define a la actividad de alimentos y bebidas de la siguiente manera: Se entiende por servicio de alimentos y bebidas a las actividades de prestación de servicios gastronómicos, bares y similares, de propietarios cuya actividad económica esté relacionada con la producción, servicio y venta de alimentos y/o bebidas para consumo. Además, podrán prestar otros servicios complementarios como diversión, animación y entretenimiento"

Que, en el literal b) del artículo 5 de la Ley de Turismo publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 733 de 27 de diciembre de 2002, se reconoce al servicio de alimentos y bebidas como actividad turística.

### **Reglamento de establecimientos turísticos de alimentos y bebidas.**

**Art. 14.-** De su clasificación. - Los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas se clasificarán en:

a) Cafetería

b) Bar

c) Restaurante

d) Discoteca

e) Establecimiento móvil

f) Plazas de comida

g) Servicio de Catering

a) Cafetería: Establecimiento donde se elaboran, expenden y/o sirven alimentos de elaboración rápida o precocinada, pudiendo ser fríos y/o calientes que requieran poca preparación, así como el expendio de bebidas alcohólicas y no alcohólicas.

b) Bar: Establecimiento donde se consumen bebidas alcohólicas y no alcohólicas, alimentos ligeros como bocaditos, picadas, sándwich, entre otros similares, cuya estructura debe tener una barra o mostrador donde se servirán las bebidas y todo aquello que ordenen los consumidores, para el consumo dentro del establecimiento. No podrá contar con área de baile.

c) Restaurante: Establecimiento donde se elaboran y/o expenden alimentos preparados. En estos establecimientos se puede comercializar bebidas alcohólicas y no alcohólicas. También podrá ofertar servicios de cafetería y, dependiendo de la categoría, podrá disponer de servicio de autoservicio.

Esta tipología incluye los establecimientos con especialidad de comida rápida

d) Discoteca: Establecimiento para escuchar música grabada y/o en vivo, bailar y consumir bebidas alcohólicas y no alcohólicas, que cuenta con pista de baile.

e) Establecimiento móvil: Establecimiento donde se elaboran, expenden y/o sirven alimentos preparados, pudiendo ser fríos y/o calientes y bebidas alcohólicas y no alcohólicas. Este tipo de establecimiento se caracteriza por prestar servicios itinerantes de alimentos y bebidas.

Para el expendio de bebidas alcohólicas en establecimientos móviles que se encuentren en la vía pública deberán solicitar al Gobierno Autónomo Descentralizado competente la autorización correspondiente.

Los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas que ostenten esta clasificación, obtendrán la categoría única, siempre que cumplan con los requisitos determinados en el (Anexo F), que es parte integrante del presente reglamento. El establecimiento móvil deberá acogerse a lo que el Gobierno Autónomo Descentralizado metropolitano o municipal competente, determine para el efecto. Previo a la obtención de Registro de Turismo el establecimiento móvil deberá comprobar que cumple con la normativa local pertinente y cuente con el permiso de uso de suelo.

En el caso, en que el establecimiento móvil requiera de un sitio fijo para parquear su vehículo, el Gobierno Autónomo Descentralizado metropolitano o municipal competente, determinará el mecanismo pertinente.

Para efectos de aplicación del presente reglamento, los establecimientos de alimentos y bebidas que se encuentren en las plazas de comida, serán considerados igualmente como

establecimientos móviles, por lo que se regularán bajo los requisitos establecidos en el (Anexo F).

f) Plazas de comida: Son consideradas como los sitios que agrupan diversos establecimientos turísticos de alimentos y bebidas y que no se encuentran dentro de un centro comercial. Para la regulación y control de estas plazas de comida se tomará en cuenta el cumplimiento obligatorio de los requisitos determinados en el (Anexo G) que es parte integrante del presente reglamento, mismos que deberán ser aplicables en las áreas comunes de las plazas.

Los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas que ostenten esta clasificación, obtendrán la categoría única, asimismo, cada uno de los establecimientos que conforman la plaza de comida obtendrá su Registro de Turismo como establecimiento móvil.

g) Servicio de Catering: Es la prestación externa del suministro de comida preparada y puede abastecer de todo lo necesario para la organización de cualquier evento, banquete, fiesta o similares; y, es en general la prestación de servicios de preparación de comidas para ser vendidas o servidas en puntos de consumo separados del lugar donde se elaboran (no comprende el servicio a domicilio de un restaurante, cafetería o establecimiento de alojamiento).

En el servicio puede o no incluir bebida, la mantelería, los cubiertos, el servicio de cocineros, meseros y personal de limpieza posterior al evento, Cuando el servicio de catering sea prestado por un establecimiento de alojamiento o de alimentos y

bebidas, con registro y licencia de funcionamiento vigente, no se requiere de otro registro o licencia, ni pago adicional.



**Art. 15.-** Según el tipo de servicio. - Los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas clasificados como cafetería, bar y restaurante, deberán informar, a través del sistema establecido por la Autoridad Nacional de Turismo, el tipo de servicio que brindan de acuerdo con lo siguiente:

- a) Menú
- b) Autoservicio
- c) Buffet
- d) Menú fijo
- e) Servicio a domicilio
- f) Servicio al auto

En caso de que los establecimientos encajen dentro de dos o más tipos de servicio, deberán informar, a través del sistema determinado por la Autoridad Nacional de Turismo, todos los tipos de servicio que ofrecen.

a) A la Carta: Utiliza como instrumento de comunicación y venta de la oferta de alimentos y bebidas, un listado de platos, a través del cual el consumidor hace su elección para seleccionar lo que va a consumir. El personal de servicio es el encargado de ejecutar la atención al consumidor a la mesa.

b) Autoservicio: Servicio cuya característica es la de presentar los alimentos en mostradores específicos, desde donde el consumidor se sirve asimismo de manera directa. En algunos casos, no hay personal de servicio.

c) Buffet: Servicio cuya característica es la de presentar los alimentos en mostradores específicos, donde los alimentos son servidos por personal especializado a los consumidores, quienes deben acercarse a la zona donde se encuentren los mostradores de los alimentos, para luego dirigirse a sus mesas respectivas a consumirlos. El personal de servicio está encargado de retirar la vajilla

utilizada y en algunos casos, sirve las bebidas y postres.

d) Menú fijo: Los alimentos se ofrecen a través de una lista de platos en una oferta rígida que usualmente esta exhibida en el mostrador directamente al consumidor, con un precio fijo, que ofrece pocas posibilidades de cambio.

e) Servicio a domicilio: Servicio cuya característica principal es realizar el pedido a través de diferentes medios sea vía telefónica o internet. A través de la cual el consumidor recibe su orden en el lugar al que fue señalado o la retira directamente en el establecimiento.

f) Servicio al auto: Los establecimientos ofertan y expenden los alimentos al consumidor sin la necesidad de salir del vehículo que se traslada.

El cambio, ampliación o disminución del tipo o tipos de servicio que se ofrece deberá ser informado a la autoridad nacional de turismo y no significará un cambio de registro.

La información proporcionada en este anexo será con fines informativos, y no determinará la categoría del establecimiento.

**Art. 16.-** Según el tipo de cocina. - Los establecimientos turísticos de alimentos y bebidas clasificados como cafetería, bar, restaurante establecimiento móvil y servicio de catering deberán informar, a través del sistema determinado por la Autoridad Nacional de Turismo, el tipo de cocina que estos ofrezcan a sus usuarios de acuerdo a lo establecido en el (Anexo A) de este reglamento.