



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**EXTENSIÓN QUEVEDO**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE HOTELERIA Y TURISMO**  
**MODALIDAD PRESENCIAL**

**DOCUMENTO PROBATORIO (DIMENSIÓN ESCRITA) DEL EXAMEN**  
**COMPLEXIVO DE GRADO**  
**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE HOTELERIA Y TURISMO**

**TEMA:**

**RELACION DE ACTIVIDADES TURISTICAS CON LA TASA DE**  
**EMPLEABILIDAD DEL CANTON BUENA FE, Año 2019**

**AUTOR:**

**LOOR MOREIRA KAREN ANET**

**TUTOR**

**MBA. WILSON BRIONES CAICEDO**

**QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR**





**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**EXTENSIÓN QUEVEDO**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE HOTELERIA Y TURISMO**  
**MODALIDAD PRESENCIAL**

**DOCUMENTO PROBATORIO (DIMENSIÓN ESCRITA) DEL EXAMEN**  
**COMPLEXIVO DE GRADO**  
**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE HOTELERIA Y TURISMO**

**TEMA:**

**RELACION DE ACTIVIDADES TURISTICAS CON LA TASA DE**  
**EMPLEABILIDAD DEL CANTON BUENA FE, Año 2019**

**AUTOR:**

**LOOR MOREIRA KAREN ANET**

**TUTOR**

**MBA. WILSON BRIONES CAICEDO**

**QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR**



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO  
EXTENSIÓN QUEVEDO

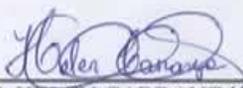
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN  
CARRERA DE HOTELERÍA Y TURISMO  
MODALIDAD PRESENCIAL

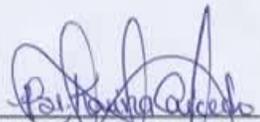
**RESULTADO DEL INFORME FINAL DEL EXAMEN  
COMPLEXIVO**

EL TRIBUNAL EXAMINADOR DEL PRESENTE INFORME FINAL DE  
INVESTIGACIÓN, TITULADO: **RELACIÓN DE ACTIVIDADES TURÍSTICAS  
CON LA TASA DE EMPLEABILIDAD DEL CANTÓN BUENA FE, AÑO 2019.**

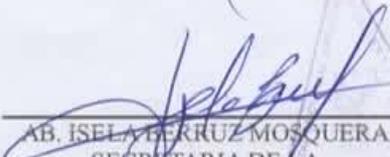
**PRESENTADO POR LA SEÑORA: KAREN ANET LOOR MOREIRA**

Calificación obtenida en la fase teórica: 3.50.....  
Calificación obtenida en la fase práctica: 4.23.....  
Nota final del examen de grado: 7.73.....

  
MSC. HELEN CARRANZA PATINO  
DELEGADO DE LA DECANA

  
KARINA CAICEDO CHAMBERS  
PROFESORA ESPECIALISTA

  
MBA. WILSON BRIONES CAICEDO  
DELEGADO DEL CIDE

  
AB. ISELA BERRUZ MOSQUERA  
SECRETARIA DE LA FACCC.JJ.JJ.SS.FE

## **DEDICARORIA**

El presente trabajo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerzas para seguir adelante y obtener uno de mis tan anhelados propósitos, graduarme de la Universidad, se la dedicos a mis padres principalmente a mi mama Daysi Moreira por ayudarme en todos estos años y su apoyo incondicional.

A mi esposo e hija que son mis amores de la vida, gracias por el apoyo los amo.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi gratitud a Dios que me ha bendecido con una familia amorosa y el apoyo incondicional, a mis profesores de la Universidad por sus conocimientos y permitirme realizar este proceso investigativo con su ayuda de información, también mi gratitud a mis compañeros que fueron de gran ayuda cuando estuve en mi embarazo, gracias chicos.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**EXTENSIÓN QUEVEDO**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE HOTELERIA Y TURISMO**  
**MODALIDAD PRESENCIAL**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**EXTENSIÓN QUEVEDO**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE HOTELERIA Y TURISMO**  
**MODALIDAD PRESENCIAL**

**CERTIFICACIÓN DE LA AUTORÍA INTELECTUAL**

Yo, Loor Moreira Karen Anet, portador de la cedula de ciudadanía 1719754416, en calidad de autor de Informe Final de la Dimensión Practica del Examen Complexivo De Grado, previo a la obtención del Título de HOTELERIA Y TURISMO, declaro que soy el autor del presente trabajo de investigación, el mismo que es original, autentico y personal, con el problema:

**RELACIÓN DE ACTIVIDADES TURÍSTICAS CON LA TASA DE EMPLEABILIDAD DEL CANTÓN BUENA FE.**

Por la presente autorización a la Universidad Técnica de Babahoyo, hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen.

**LOOR MOREIRA KAREN ANET**  
C.I. 1719754416



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO  
EXTENSIÓN QUEVEDO



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN  
CARRERA DE HOTELERÍA Y TURISMO  
MODALIDAD PRESENCIAL

**CERTIFICADO FINAL DE APROBACION DEL TUTOR DEL  
DOCUMENTO PROBATORIO DIMENSIÓN PRACTICA DEL  
EXAMEN COMPLEXIVO PREVIO A LA SUSTENTACIÓN**

Quevedo, 03, 07, 2019

En mi calidad de Tutor del informe final dimensión práctica del examen complejo, designado por el Consejo Directivo, certifico que el Sr. (a) **KAREN ANET LOOR MOREIRA**, ha desarrollado el documento probatorio dimensión práctica del examen complejo, titulado:

**RELACIÓN DE ACTIVIDADES TURÍSTICAS CON LA TASA DE  
EMPLEABILIDAD DEL CANTÓN BUENA FE.**

Aplicando las disposiciones institucionales, metodológicas y técnicas, que regulan esta actividad académica, por lo que autorizo al egresado, reproduzca el documento definitivo del documento probatorio dimensión práctica del examen complejo y lo entregue a la coordinación de la carrera de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación y se proceda a conformar el Tribunal de sustentación designado para la defensa del mismo.

MBA WILSON BRIONES CAICEDO  
DOCENTE DE LA FCJSE



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN  
CARRERA DE HOTELERÍA Y TURISMO

CERTIFICACIÓN DEL URKUND

En mi calidad de Tutor del Informe Final del examen complejo del Sr. (a) ta **KAREN ANET LOOR MOREIRA**, cuyo tema es: **RELACIÓN DE ACTIVIDADES TURÍSTICAS CON LA TASA DE EMPLEABILIDAD DEL CANTÓN BUENA FE, AÑO 2019**. Certifico que este trabajo investigativo fue analizado por el Sistema de Antiplagio Urkund, obteniendo como porcentaje de similitud **5%**, resultados que evidenciaron las fuentes principales y secundarias que se deben considerar para ser citadas y referenciadas de acuerdo a las normas de redacción adaptadas por la institución.

Considerando que, en el Informe Final el porcentaje máximo permitido es de 10% de similitud, queda aprobado para su publicación.

D51012560 - INFORME FINAL KARE: X +

← → ↻ 🏠 <https://webcore.orkund.com/View/49763531-543115-643045#q1LkLVajjbsQ>

URKUND

Documento	<a href="#">INFORME FINAL KAREN LOOR.docx</a> (D51012560)
Presentado	2019-04-24 07:50 (-05:00)
Presentado por	loorkaren@gmail.com
Recibido	wbriones.utb@analysis.orkund.com
Mensaje	INFORME FINAL KAREN LOOR <a href="#">Mostrar el mensaje completo</a>

5% de estas 6 paginas, se componen de texto presente en 4 fuentes.

Por lo que se adjunta una captura de pantalla donde se muestra el resultado del porcentaje indicado.

Quevedo, 03 de Julio del 2019

Ing. Wilson Roberto Briones Caicedo, MBA  
DIRECTOR DEL INFORME FINAL

## **RESUMEN**

Este trabajo fue realizado con la finalidad de dar a conocer la falta de empleo en el cantón Buena Fe en los lugares turísticos y la falta de conocimiento que tienen los propietarios de los lugares turísticos de mejorar al contratar a profesionales en el ámbito turístico para conocer la mejoría y la incrementación de economía que tiene el establecimiento al contratar un profesional.

También se da a conocer la inexperiencia de los profesionales a laboral en sitios turísticos ya que no le dan la oportunidad de adquirir experiencia y en la mayoría de lugares para contratar a profesionales en turismo requieren mínimo de 2 años de experiencias.

los profesionales en turismo queremos que nos brinden la oportunidad de laborar sin experiencia para poder adquirir la experiencia requerida en los lugares turísticos.

La mayoría de la población no tiene el conocimiento de la importancia de laboral dando consejos turísticos para poder dar buenos servicios a los clientes y así los sitios turísticos no decaigan económicamente.

**Palabras claves:** Turístico, incremento, profesional, oportunidad.

## **SUMMARY**

This work was carried out in order to publicize the lack of employment in the Buena Fe canton in tourist places and the lack of knowledge that the owners of tourist places have of improving when hiring professionals in the tourism field to know the improvement and the increase of economy that the establishment has when hiring a professional.

It also reveals the inexperience of professionals working in tourist sites as they do not give them the opportunity to gain experience and in most places to hire professionals in tourism require at least 2 years of experience.

tourism professionals want us to give us the opportunity to work without experience to acquire the required experience in tourist places.

The majority of the population does not have the knowledge of the importance of labor giving tourist advice to be able to give good services to the clients and thus the tourist sites do not decay economically.

**Keywords:** Tourist, increase, professional, opportunity.

# INDICE

INTRODUCCIÓN.	2
TEMA:	3
DESARROLLO	3
JUSTIFICACIÓN	3
OBJETIVO	3
SUSTENTOS TEÓRICOS	4
Actividades Turísticas.	4
Actividades turísticas.	4
Tasa de empleabilidad.	5
Turismo y Empleo	10
Políticas de empleo en la planificación turística local de Ecuador	10
HIPOTESIS.	12
METODOLOGIA	12
TECNICAS e INSTRUMENTOS	13
POBLACION Y MUESTRA	14
RESULTADOS OBTENIDOS	15
CONCLUSIONES.	20
RECOMENDACIONES.	21
BIBLIOGRAFIA	22
Bibliografía	22

## **Introducción.**

El turismo es una de las actividades más importantes para la economía del país por su mega diversidad. La mayoría de la población a nivel nacional siempre buscara donde relajarse en sus vacaciones y para eso los sitios turísticos deben de ser muy bien capacitados de cómo deben tratar al cliente.

Por eso se les recomienda contratar a personal profesional en el ámbito turístico para dar un buen servicio al turista, en este trabajo damos a conocer la poca importancia que tienen los sitios turísticos al contratar personal capacitado para sus establecimientos, la mayoría de propietarios nos hacen saber por qué no contratan profesionales, una de las principales causas es el costo de tener un profesional laborando en su propiedad ya que cobran demasiado, otra de las causas es la poca experiencia de los profesionales ya que no les dan la oportunidad de trabajar en cualquier sitio turístico.

Aproximadamente un 30% de la población del cantón Buena Fe cuentan con personal profesional, y el 70% no tiene personal profesional, la mayoría por alto costo de sueldos, en las encuestas realizadas nos dio a conocer la falta de personal capacitado en los establecimientos turísticos, por esa razón la mayoría de sitios no duran mucho tiempo dando servicios ya que no saben dirigir el lugar para darle una buena atención a los clientes.

Finalmente, los datos que están en el trabajo fueron realizados con el objetivo de dar a conocer la poca importancia que les dan a los sitios turísticos en el cantón y que se debería tomar cartas en el asunto.

## **TEMA:**

# **RELACION DE ACTIVIDADES TURISTICAS CON LA TASA DE EMPLEABILIDAD DEL CANTON BUENA FE, Año 2019**

## **DESARROLLO**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

¿Cuál es la relación de las actividades turísticas con la tasa de empleabilidad en el cantón Buena Fe 2019?

### **Justificación**

Este trabajo tiene como finalidad dar a conocer la des empleabilidad en el ámbito turístico en el cantón Buena Fe, ya que la mayoría de empresas no cuentan con suficientes recursos para dar empleo a los profesionales en turismo, ni tampoco cuentan con los requisitos para contratar a titulados en turismo.

Al momento de dar a conocer el problema que tienen los profesionales en turismo queremos que haya más empleos con los suficientes requerimientos para dar a todos los beneficios como empleados y empleadores.

Ayudaremos a los profesionales en turismo a que les den empleo en lugares turísticos y obligar a los sitios turísticos que cuenten con empleados profesionales en el área.

El presente trabajo permitirá mostrar la importancia de tener una buena capacitación y brindar mejores servicios a los clientes ya que la mayoría se rige por un excelente trato a la clientela.

### **Objetivo**

Establecer la relación de las actividades turísticas con las tasas de empleabilidad del cantón Buena Fe.

## **Sustentos teóricos**

### **Actividades Turísticas.**

**Definición.-** (Mallord, 1989)

Las actividades turísticas como el nombre lo dictan son las acciones que se les ofrece al turista para que ocupe su tiempo vacacional para formar parte de un destino en particular, hoy en día las actividades turísticas según el Ministerio de Turismo del Ecuador son las siguientes: alojamientos, bares y restaurantes, agencias de viajes, transportes turísticos.

Esta es una de los recursos donde en este tiempo ha ido evolucionando con el pasar de los años ya que van en desarrollo para un país más turístico.

## **ACTIVIDADES TURÍSTICAS.**

### **Alojamiento**

(Gardey, 2010)

Es la acción y efecto de alojarse, aposentarse, el lugar más adecuado es donde las personas pernoctan o acampan usualmente en medio de un viaje o durante las vacaciones.

### **Transporte turístico.**

El transporte es un artefacto que sirve para transportar personas o cosas de una parte a otra. Según (Vaca, 2013) el transporte turístico es el elemento o recurso que forman la base de distribución geográfica que obedece a los movimientos turísticos.

### **Agencia de viajes.**

Según el autor (Xavier, 2012) es una empresa turística dedicada a la intermediación, organización y realización de proyectos, planes e itinerarios y elaboración y venta de productos turísticos entre sus clientes y determinados proveedores de viajes: como

transportistas, servicios de alojamiento con el objetivo de poner los bienes y servicios turísticos a disposición de quienes deseen y puedan utilizarlos.

### **Alimentos y Bebidas.**

El departamento de alimentos y bebidas es un departamento que da uno de los mayores ingresos al hotel de manera complementaria, a la vez con habitaciones, las conferencias y reuniones en los salones destinados a este efecto son uno de los principales responsables de la alta ocupación en esta área de servicio.

El Departamento de Alimentos & Bebidas de un hotel es el área desde la cual se coordina, a diario, las operaciones del restaurante, la cocina, el departamento de banquetes, las barras, el servicio a habitaciones (room service) y utilería o steward. También es un sector que emplea a una importante dotación numérica de personal. (Angeles, 2010)

### **Tasa de empleabilidad.**

#### **Definición.-** (Porto, 2010)

La tasa de empleabilidad en el sector turístico es una de las que va aumentando con el tiempo pero no como lo desearíamos ya que la mayoría de los empleados dentro de los establecimientos turísticos son personas que no tienen la profesionalidad en el ámbito, la mayoría de las personas no contrata personal profesional en sus empresas por muchas razones como: falta de experiencia, presupuesto, o simplemente porque no conocen la importancia que es tener a alguien profesional en nuestras empresas.

### **Red de Empleabilidad en Turismo**

Nuestra propuesta es transferir a los referentes provinciales un programa basado en herramientas y técnicas de desarrollo personal conformando redes de empleabilidad de los recursos humanos desempleados del sector turístico.

Adoptando una metodología basada en las técnicas del coaching, transferimos el know-how para la posterior conformación de redes a los referentes provinciales que se desempeñen en las áreas de recursos humanos o capacitación de los organismos provinciales del sector. (Ministerio de Turismo , 2010)

### **Empleabilidad en Alojamiento.**

Según (Méndez Sosa, 2010) En la industria hotelera de los países en desarrollo puede haber hasta tres personas empleadas por cada cama de hotel como promedio, mientras que en los países desarrollados ocurre lo contrario, con una persona empleada por hasta tres o incluso cuatro camas de hotel. Durante los últimos diez años la productividad laboral en los hoteles ha aumentado alrededor del uno por ciento al año. En la primera Cumbre Mundial sobre Viajes y Turismo, celebrada en 1997 en Vilamoura, Portugal, se reconoció que los viajes y el turismo creaban un número sin precedentes de puestos iniciales para los jóvenes y las mujeres y proporcionaban empleos a tiempo parcial o estacionales a las personas que buscaban formas flexibles de trabajo, y se pidió una reducción de las rígidas prácticas que existían en los mercados de trabajo a fin de fomentar una mayor movilidad del personal, productividad e innovación en un entorno de trabajo cambiante, haciéndose hincapié en una economía de mercado flexible, y evitando la reglamentación proteccionista.

### **Empleabilidad en Agencias de viajes.**

Según (Estatal, 2015) La mayoría de las personas empleadas en las agencias de viajes tienen que tener requisitos para obtener un puesto. Las ofertas no suelen manifestar preferencia por la edad del candidato, si acaso que no sobrepase los 45 años. La preferencia de que resida en la zona, se requiere en más de la mitad de las ofertas analizadas. En relación con una escasa exigencia en cuanto a disponibilidad para viajar y de disponer de vehículo. Como denominador común se busca un candidato responsable, con gran capacidad de comunicación, que sepa adaptarse a las circunstancias de la empresa, con dotes de organización y con iniciativa y dinamismo. Con actitud para trabajo en equipo y dispuesto a aprender. Donde gentes, cordialidad y amabilidad en el trato al cliente. De la muestra de ofertas estudiada se

llega a la conclusión de que se pide un agente de viajes, especializado o no, dependiendo de las características de la empresa, que se va a encargar de vender, asesorar y gestionar la logística de viajes, turísticos o de negocios. Con capacidad de interacción con potenciales clientes, vocación comercial y con conocimientos avanzados en varios idiomas y en sistemas informáticos de gestión de la actividad del sector.

### **Empleabilidad en transporte turístico.**

Según (Monreal, 1989) El transporte es una piedra angular del proceso de integración estrechamente relacionado con la creación y la consecución del mercado interior, que fomenta el empleo y el crecimiento económico. El transporte, una de las primeras políticas comunes.

Sin unas buenas conexiones y redes no podría haber esa libertad de circulación. Por eso la política de transportes ha estado orientada a vencer los obstáculos entre Estados miembros y ha creado una zona europea de transporte única con condiciones justas de competencia entre las diferentes formas de transporte: por carretera, ferroviario, aéreo y marítimo o fluvial. Ahora el sector da trabajo a alrededor de 10 millones de personas, el 4,5 % del empleo total en la UE, y representa aproximadamente el mismo porcentaje del producto interior bruto (PIB). Unas buenas conexiones de transporte son también esenciales para la economía de la UE en términos de exportaciones: el transporte marítimo mueve el 90 % del comercio exterior de la UE. (Monreal, 1989)

### **Empleabilidad en Restaurantes turísticos.**

Según (Orwell, 2012) La lucha contra el trabajo de restaurante es también una lucha en contra de la forma en que se diseña el trabajo –en contra de la división del trabajo y la jerarquía en el trabajo. En el nivel más básico, a menudo nos interesa el trabajo de otros obreros. En momentos de poca actividad, una camarera aburrida preparará platos simples en la

cocina, mientras que el friegaplatos hace preguntas acerca de la diferencia entre las distintas clases de vinos. El hecho de que el proceso de trabajo esté tan segmentado y especializado se siente extraño y antinatural para nosotros, y queremos ir más allá de él. Para formar cualquier tipo de grupos de trabajo, tenemos que tratarnos los unos a los otros como iguales. Esto comienza a socavar las divisiones entre los calificados y los no calificados y la jerarquía dentro de los obreros.

En cualquier restaurante los obreros tienen que ser capaces en gran medida de administrar el trabajo ellos mismos. Tenemos que ser capaces de dar prioridad a las tareas, así como de comunicarnos y coordinarnos con otros obreros. En los restaurantes más pequeños a veces el patrón se irá y tendremos que manejar todo nosotros mismos. Esto significa que nuestro resentimiento hacia el trabajo a menudo toma la forma de una crítica de cómo se administra el restaurante. Nos quejamos de la falta de “clase” del propietario del restaurante por comprar ingredientes baratos o servir alimentos vencidos. Hacemos comentarios acerca de que si nosotros administramos el lugar, las cosas serían diferentes. Desarrollamos nuestras propias ideas acerca de cómo deberían ser cocinados y servidos los alimentos, y acerca de cuánto deberían costar las cosas. (Orwell, 2012)

Esta es una causa constante de conflictos, pero también es fácilmente cooptada. A menudo el patrón cederá a nuestro deseo de manejar las cosas nosotros mismos. Cuanto más desorganizado e ineficiente sea el restaurante, más probable es que suceda esto. Él dejará que la anfitriona se encargue de los problemas de los clientes. No comprarán suficientes insumos o no arreglará una maquinaria, y tendremos que arreglar las máquinas o aportar los insumos nosotros mismos. Dejará a un solo cocinero con 10 órdenes a la vez, o a una camarera con 10 mesas a la vez diciéndole “arréglatelas”. Y tenemos que presionarnos a nosotros mismos en lugar de ser presionados directamente. De hecho, parte de ser un buen empleado de restaurante es haber interiorizado el ritmo de producción, y ser capaz de presionar lo suficiente para que la administración no tenga que hacerlo. En estos casos tratamos de ayudarnos entre nosotros y hacemos pequeñas partes del trabajo del otro –nuestra solidaridad con nuestros compañeros de trabajo es usada contra nosotros para lograr que trabajemos más duro. (Orwell, 2012)

## **Empleabilidad en Bares Turístico.**

Según (Vasconez, 2016) Las personas encargadas de estos establecimientos tienen diferentes funciones es una de las actividades de ocio más tradicionales. Parte del trabajo del responsable de bar es encargarse de que los clientes queden satisfechos con el servicio, el entorno y la atmósfera, y al mismo tiempo que conseguir un beneficio económico. Hay dos tipos de responsable de bar: arrendatario y propietario. Un arrendatario paga el alquiler a la empresa propietaria de la cadena y lo dirige como trabajador por cuenta propia. El propietario es un empresario autónomo por cuenta propia que posee el bar que dirige. También hay diferentes tipos de bares, como los bares tradicionales, los bares gastronómicos o las cafeterías.

En algunos casos, la atención se centra en crear una atmósfera familiar. En otros, hay espectáculo, como música en vivo y karaoke. Algunos tienen sala de juegos con dardos, mesas de billar y (a veces) boleras, por ejemplo. Muchos bares sirven comida, que puede ir desde bocadillos a la hora de comer hasta las clásicas comidas de restaurante de alta calidad. Independientemente de qué tipo de responsable de bar se quiera ser, y de qué tipo de bar se desee dirigir, hay elementos comunes en el tipo de tareas que hay que desempeñar. Una de las mayores partes del trabajo del responsable de bar es la gestión del personal. Hay personal de barra, limpiadores, posiblemente personal de catering o porteros. Muchos de ellos pueden trabajar a tiempo parcial, por lo que el trabajo debe organizarse en turnos para que haya el número adecuado de personas de servicio en cualquier momento. Los responsables de bar, forman, organizan y motivan al personal. (Vasconez, 2016)

También llevan el control de las existencias, y encargan el suministro de artículos alimentarios y bebidas antes de que se agoten. Supervisan las entregas de suministros, llevan las cuentas bancarias del bar, retiran el dinero de los sueldos y organizan actividades, actuaciones y ofertas especiales que atraigan a más clientes. También son responsables de la salud, higiene, seguridad y protección. Los responsables de bar también hacen el mismo trabajo que su personal. Atienden a los clientes, recogen los vasos vacíos y los lavan, toman

nota de los pedidos de comida y sirven las mesas. En algunos bares, el personal viste uniforme, aunque sólo sean vaqueros y camiseta del mismo color. (Vasconez, 2016)

## **TURISMO Y EMPLEO**

Según (Pou, 2000) En este artículo se discute el perfil del empleo en el sector turístico español y se comentan las principales tendencias esperables en el futuro. En contraposición a su presentación como un sector emergente, en el artículo se destaca que las condiciones laborales del sector son inferiores a la media nacional. En el artículo se argumenta que la precariedad laboral en el sector aumentará en el futuro, por lo que, para contrarrestarlo, se hace necesaria una política pública activa.

## **POLÍTICAS DE EMPLEO EN LA PLANIFICACIÓN TURÍSTICA LOCAL DE ECUADOR**

Según (Navarro, 2003) La necesidad de una planificación y una gestión estratégicas en el sector turismo devuelve vigencia al papel del Estado en el desarrollo sectorial, junto a los privados, y pone en evidencia el potencial que tiene la equidad de género en estos procesos. No obstante, en Ecuador la planificación estratégica a nivel cantonal ocurre en un momento de retracción del Estado y centralidad del mercado, con las limitaciones económicas y normativas que ello implica. En este contexto, los municipios pueden convertirse en referentes para la articulación de las demandas de diversos sectores poblacionales, manifestadas en el proceso de planificación. Sin embargo, no todos los sectores tienen iguales posibilidades de participar. Hay colectivos que por razones históricas y culturales han estado marginados de las instancias de negociación y decisión y que cuando están presentes no tienen suficiente poder para incidir en las decisiones. Este es el caso de las mujeres. De ahí que se requieran intervenciones para promover una participación equitativa de éstas en relación a los hombres en la planificación, aportando con ello a un ejercicio efectivo de la ciudadanía y al fortalecimiento de la democracia. Un modelo de desarrollo integral que abarque las dimensiones económica, social, ambiental, territorial, cultural e institucional requiere de un nuevo estilo de planificación y de gestión. (Navarro, 2003)

En este sentido, los planes estratégicos emergen como los instrumentos indicados para integrar la equidad de género en las decisiones y acciones en el nivel local. En el presente trabajo se identifica lo local y el turismo como espacios cruciales para vincular el desarrollo económico con políticas de generación de empleo e ingresos. Por ello se plantea articular la formulación de estas políticas a los procesos de planificación y gestión turística, que se impulsan tanto a nivel central como local y vincular operativamente su ejecución al desarrollo de productos turísticos, en tanto que agrupan territorialmente a servicios turísticos “estrellas” que presentan vínculos e interdependencias. Los últimos gobiernos ecuatorianos han optado por impulsar el turismo como sector básico y estratégico del desarrollo económico del país dado que contribuye sustancialmente a incrementar el ingreso de divisas, disminuir el déficit fiscal y, sobre todo, a generar empleo. (Navarro, 2003)

El objetivo del presente documento es proporcionar herramientas conceptuales y metodológicas para la formulación de políticas de generación de empleo e ingresos con enfoque de género en el sector turismo de Ecuador. Esto en el marco de los procesos de planificación y gestión en el nivel local, que se desarrollan en el contexto de la descentralización que está en curso en el país. El documento está dirigido a las autoridades de los gobiernos locales y al personal técnico de instancias gubernamentales y no gubernamentales involucradas en actividades turísticas; cámaras de turismo, empresa privada, prestadores de servicios turísticos, organizaciones de la sociedad civil y organizaciones de turismo comunitario. (Navarro, 2003)

## **HIPOTESIS.**

Determinando la relación entre las actividades turísticas se mejorará la tasa de empleabilidad del cantón Buena Fe en el año 2019.

## **METODOLOGIA**

### **METODOLOGIA DE INVESTIGACION.**

Esta investigación fue realizada a base de investigaciones cuantitativas, cualitativas, descriptiva e investigación de campo, con la ayuda de cuestionarios realizados por los investigadores a los gerentes y propietarios de cada una de las empresas encuestadas, a base de esto se tomó una pequeña muestra del lugar para las soluciones del problema encontrado en el cantón Buena Fe, ya que en el cantón no cuentan con personas profesionales en el ámbito turístico en las diferentes empresas turísticas.

### **MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN.**

Esta investigación es de investigación cualitativa y cuantitativa, ya que para realizarla se tomó una muestra cuantitativa de las personas profesionales en turismo que no tienen empleo en las empresas turísticas del cantón Buena Fe.

### **Métodos.**

#### **Investigación Cualitativa.**

(Jauregui, 1999)

En este trabajo se usará por medio de la investigación cualitativa ya que nos basamos más en observar a las empresas turísticas que no contratan profesionales en el ámbito turístico y los datos obtenidos son claros.

## **Investigación Cuantitativa.**

(Morales, 1994)

Este trabajo también obtendrá investigación cuantitativa ya que haremos investigación a base de datos controlados por la tasa de desempleos que tiene el cantón Buena Fe en las empresas turísticas.

La metodología descriptiva la utilizaremos en este trabajo ya que vamos a tener la descripción de cada empresa turística y sus actividades turísticas que no emplean a personal profesional en el ámbito turístico. (Morales, 1994)

## **TECNICAS e INSTRUMENTOS**

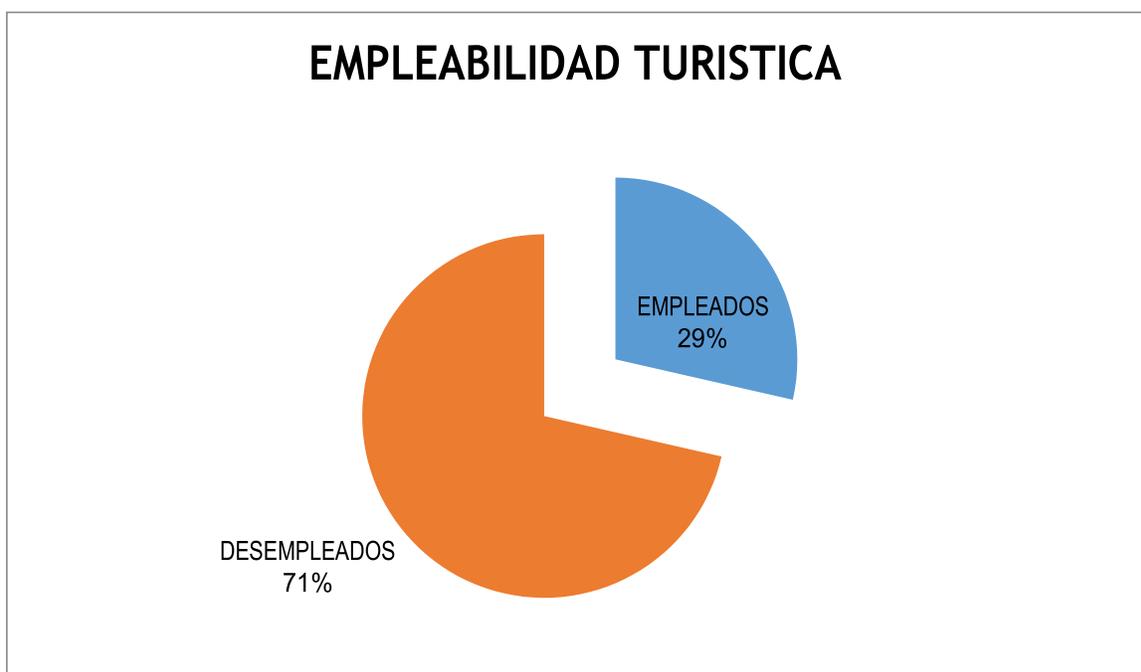
**Encuestas.** - Esta técnica permitirá analizar cuál es el problema para los propietarios de los atractivos turísticos para contratar a los profesionales en turismo.

## **INSTRUMENTOS**

**Cuestionarios.** - Este se lo aplicara a los propietarios que está realizado con preguntas estructuradas para una mejor comprensión.

## POBLACION Y MUESTRA

CUADRO N° 1: POBLACION Y MUESTRA				
ITEMS	DETALLE	POBLACION	MUESTRA	%
1	Empleados	10	10	29%
2	Desempleados	40	40	71%
<b>TOTAL</b>		50	50	100%
<b>ELABORADO:</b> Karen Loor Moreira				
<b>FUENTE:</b> Cantón Buena Fe				



**Elaborado:** Karen Loor Moreira

**Fuente:** Cantón Buena Fe

## RESULTADOS OBTENIDOS

### Desarrollo del caso.

Preguntas dirigidas a los propietarios de atractivos turísticos en el cantón Buena Fe en el año 2019.

1. **¿Tiene contratado usted a personas profesionales en turismo en su establecimiento?**

Cuadro N° 2

ITEMS	DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
1	SI	25	33%
2	NO	50	67%



**Elaborado:** Karen Loor Moreira

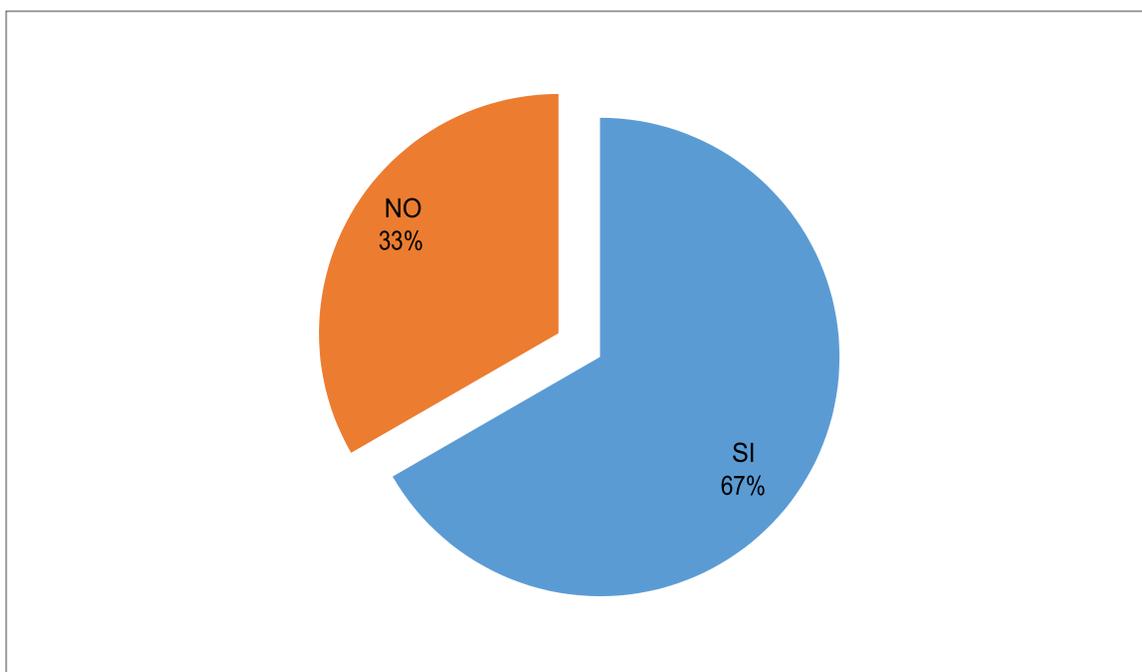
**Fuente:** Cantón Buena Fe

**ANALISIS E INTERPRETACION:** El grafico nos indica mediante la encuesta que la mayoría de los propietarios de locales turísticos no contratan a personas profesionales en el área turística ya que se debe a la falta de economía en el canton.

2. ¿Porque usted no contrata a profesionales del turismo para su establecimiento, cobran demasiado?

**Cuadro N° 3**

ITEMS	DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
1	SI	50	33%
2	NO	25	67%



**Elaborado:** Karen Loor Moreira

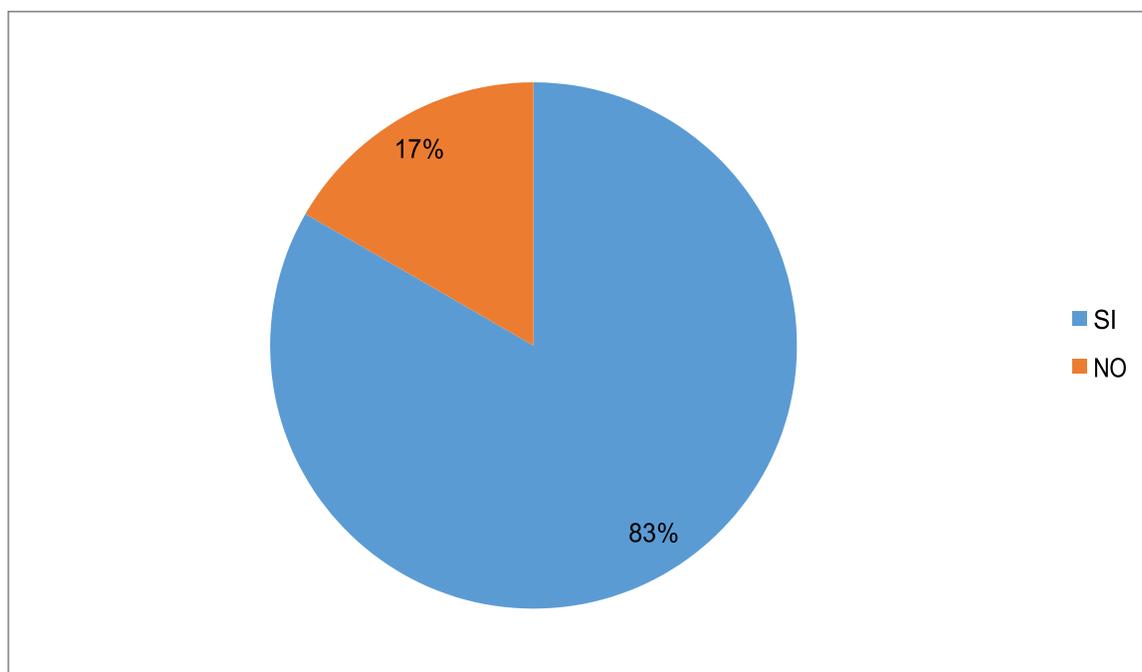
**Fuente:** Cantón Buena Fe

**ANALISIS E INTERPRETACION:** En la encuesta realizada a los propietarios la mayoría de ellos no contratan a personal profesional en turismo porque no tienen presupuesto para pagarles el sueldo establecido solamente el 33% tiene personal profesional el 67% no cuenta con profesionales.

3. ¿Considera usted necesario contratar profesionales para sitios turísticos?

**Cuadro N°4**

ITEMS	DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
1	SI	50	83%
2	NO	10	17%



**Elaborado:** Karen Loor Moreira

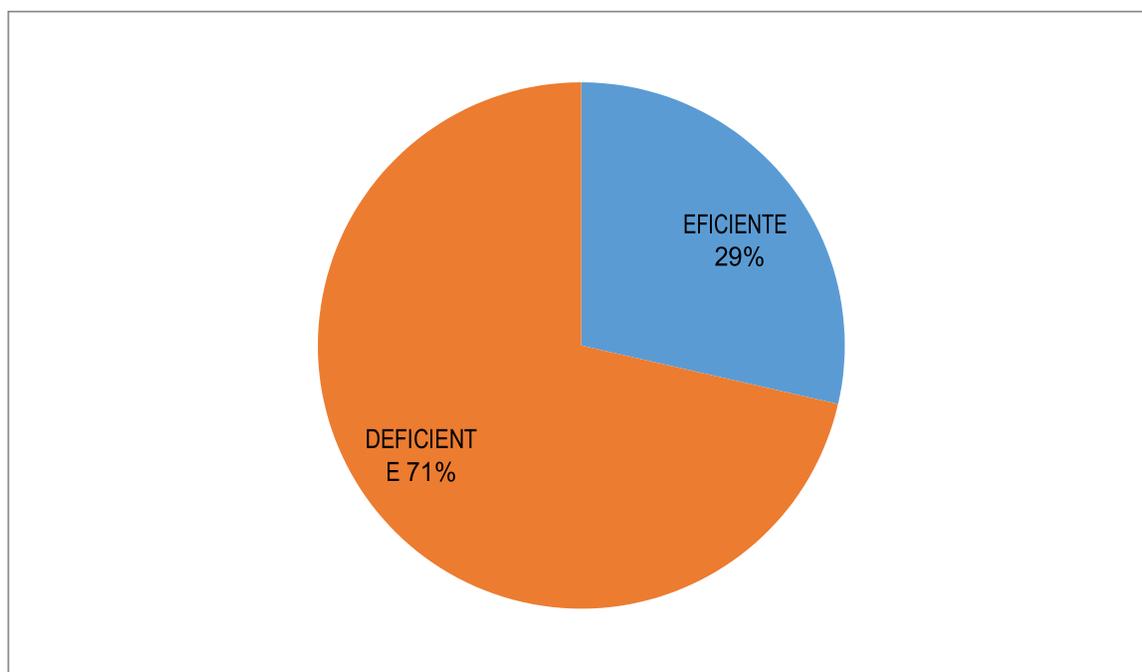
**Fuente:** Cantón Buena Fe

**ANALISIS E INTERPRETACION.-** Las personas encuestadas saben la importancia de tener profesionales en sitios turísticos pero la mayoría no contrata por el salario solo el 17% piensa que si es necesario el 83% piensa que no.

#### 4. ¿Cómo encuentran las empresas a los profesionales en turismo?

**Cuadro N°5**

ITEMS	DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJES
1	EFICIENTE	20	29%
2	DEFICIENTE	10	71%



**Elaborado:** Karen Loor Moreira

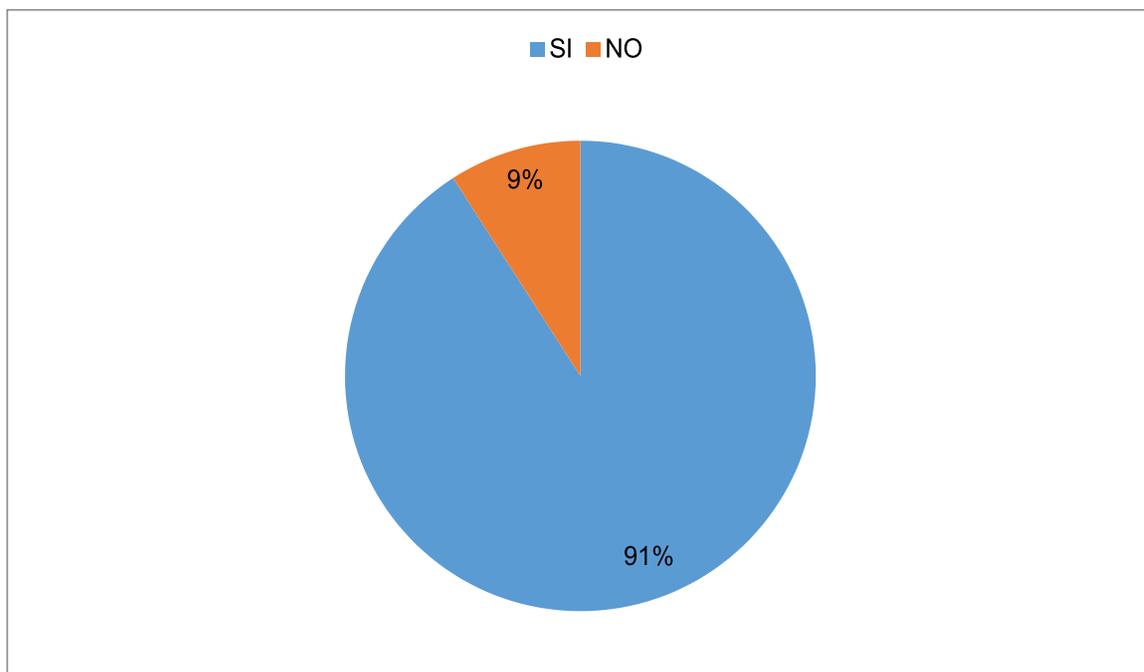
**Fuente:** Cantón Buena Fe

**ANALISIS E INTERPRETACION.** - Los resultados de esta encuesta tienen como resultado la inexperiencia de los profesionales a no ser contratados para ejercer la profesión sin embargo la mayoría no les da la oportunidad para que los profesionales obtengan la experiencia adquirida.

5. ¿Recomendaría usted a los propietarios de sitios turísticos a contratar profesionales en turismo?

Cuadro N° 6

ITEMS	DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
1	SI	50	9%
2	NO	5	91%



**Elaborado:** Karen Loor Moreira

**Fuente:** Cantón Buena Fe

**ANALISIS E INTERPRETACION.** - La mayoría de las personas recomiendan contratar personal profesional en los sitios turísticos por la falta de conocimiento de los propietarios, pero sin embargo son pocos los que toman en cuenta la recomendación de los profesionales.

## CONCLUSIONES.

- En base a la investigación realizada la mayoría de los autores nos informa que a nivel mundial el turismo es una base clave para el desarrollo de un país, a su vez nos dirige directamente a darle más importancia a los lugares turísticos de cómo brindar buenos servicios a los turistas así incrementar la economía del país
- El turismo es una actividad que ha evolucionado a nivel mundial a través de los años y cada día se incrementan los sitios turísticos siendo una de las potencias económicas más fuertes del país.
- El cantón Buena Fe es un sitio turístico y muy visitado por la población de sus alrededores, y cada día se hace más reconocido por turistas.
- De acuerdo a la investigación realizada estos sitios turísticos solamente cuenta con un 29% de empleados profesionales en sus establecimientos y el restante son desempleados, la mayoría profesionales.
- Lo más importante la falta de experiencia de los profesionales a no obtener trabajos por falta de oportunidades, sin experiencia no contratan en la mayoría de los establecimientos requieren dos años de experiencia.

## **RECOMENDACIONES.**

- Se debe tener en claro la importancia del turismo en su desarrollo por la población en el Ecuador
- Se debe incrementar la promoción en el cantón Buena Fe para ser más conocido por la población.
- Ayudar a los establecimientos turísticos a capacitarse para dar mejorar servicios a los turistas.
- Incrementar el contrato de personal profesional turístico en los sitios que brindan servicios a los turistas.
- Dar más oportunidades a los profesionales en turismo en el ámbito laboral para aumentar su experiencia y poder tener más conocimientos.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **Bibliografía**

Angeles, M. d. (2010). *ALIMENTOS Y BEBIDAS*.

España. (s.f.).

Estatal. (2015). *EMPLEABILIDAD DE AGENCIAS DE VIAJES*.

Jauregui, O. (1999).

Mallord, J. (1989). *OCEANO UNO*. ESPAÑA.

Méndez Sosa, R. P. (2010). *EMPLEABILIDAD EN ALOJAMIENTO*.

Ministerio de Turismo . (2010). *RED DE EMPLEABILIDAD*. ECUADOR.

Monrreal, J. L. (1989). *OCEANO UNO*. ESPAÑA.

Morales, D. (1994).

Navarro, M. O. (2003).

Orwell. (2012). *EMPLEABILIDAD EN RESTAURANTES TURISTICOS*.

Porto, J. P. (2010). *DEFINICION DE*.

Pou, L. (2000). *TURISMO Y EMPLEO*.

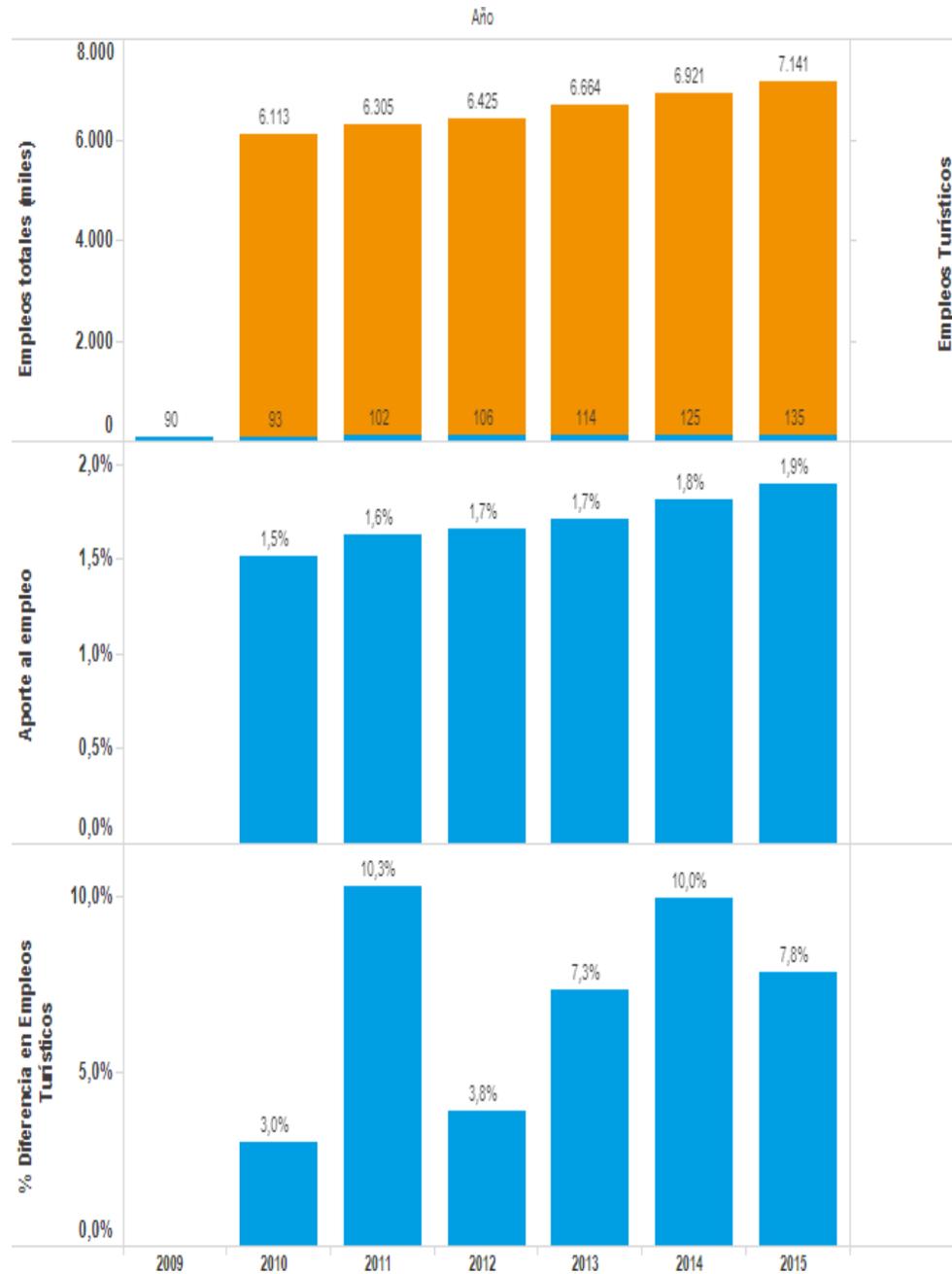
Vaca, J. (2013). *TRANSPORTE TURISTICO*.

Vasconez, E. C. (2016). *TENDENCIAS EN LA DEMANDA LABORAL DEL SECTOR  
TURISTICO EN EL ECUADOR*.

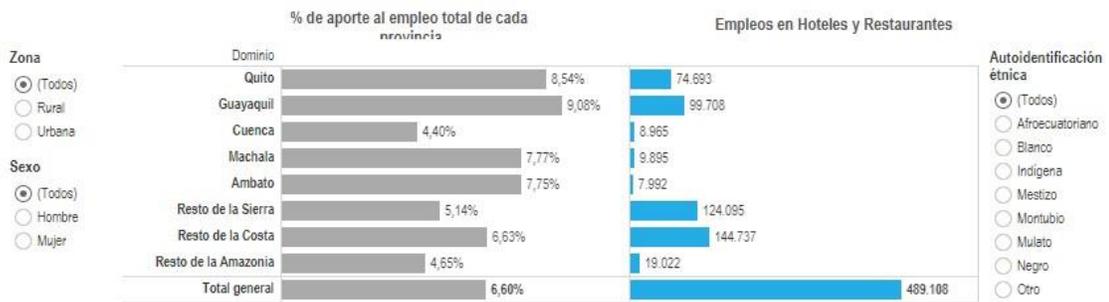
Xavier, J. (2012). *AGENCIA DE VIAJES*.

**ANEXOS**

**EMPLEO TURÍSTICO SEGÚN DISTINTAS FUENTES, POR AÑO (2010-2014)**



## EMPLEO EN HOTELES Y RESTAURANTES DE ACUERDO A LA ENEMDU, TRIMESTRAL (2010-2016)



**ENCUESTA**

**NOMBRE:**

**FECHA:**

**1. ¿Tiene contratado usted a personas profesionales en turismo en su establecimiento?**

**SI**

**NO**

**2. ¿Porque usted no contrata a profesionales del turismo para su establecimiento, cobran demasiado?**

**SI**

**NO**

**3. ¿Considera usted necesario contratar profesionales para sitios turísticos?**

**SI**

**NO**

**4. ¿Cómo encuentran las empresas a los profesionales en turismo?**

**EFICIENTE**

**DEFICIENTE**

**5. ¿Recomendaría usted a los propietarios de sitios turísticos a contratar profesionales en turismo?**

**SI**

**NO**



**EXTENSION - QUEVEDO**  
**ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, PERIODISMO, INFORMACIÓN Y DERECHO**  
**HOTELERIA Y TURISMO**  
**UNIDAD DE TITULACIÓN**

**SEGUIMIENTO DE PROYECTOS DE TITULACIÓN**

**DOCENTE TUTOR:** BRIONES CAICEDO WILSON ROBERTO  
**ESTUDIANTE:** LOOR MOREIRA KAREN ANET  
**PERIODO ACADÉMICO:** ENERO 2019 - MAYO 2019  
**MODALIDAD DE TITULACIÓN:** EXAMEN COMPLEXIVO  
**FASE DE MODALIDAD:** FASE PRÁCTICA  
**PROYECTO DE TITULACIÓN:** RELACIÓN DE ACTIVIDADES TURÍSTICAS CON LA TASA DE EMPLEABILIDAD DEL CANTÓN BUENA FE, AÑO 2019.

**INFORMACIÓN DEL PROYECTO DE TITULACIÓN**

RELACIÓN DE ACTIVIDADES TURÍSTICAS CON LA TASA DE EMPLEABILIDAD DEL CANTÓN BUENA FE, AÑO 2019.					
FASE	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO
FASE PRÁCTICA	2019-04-01	2019-04-23	TERMINADO	90%	HABILITADO

**INFORMACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PROYECTO**

INTRODUCCIÓN					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO
INTRODUCCIÓN	2019-04-09	2019-04-18	TERMINADO	90%	HABILITADO

MARCO METODOLÓGICO					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO

DEFINICIÓN DEL TEMA CASO DE ESTUDIO					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO
DEFINICIÓN DEL TEMA CASO DE ESTUDIO	2019-04-09	2019-04-18	TERMINADO	90%	HABILITADO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA (BREVE DESCRIPCIÓN)	2019-04-09	2019-04-18	TERMINADO	90%	HABILITADO

JUSTIFICACIÓN					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO
JUSTIFICACIÓN	2019-04-09	2019-04-18	TERMINADO	90%	HABILITADO

OBJETIVO					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO
OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	2019-04-09	2019-04-18	TERMINADO	90%	HABILITADO

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO
MARCO REFERENCIAL SOBRE LA PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN	2019-04-09	2019-04-18	TERMINADO	90%	HABILITADO

HIPÓTESIS					

ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO
HIPÓTESIS GENERAL O BÁSICA	2019-04-09	2019-04-18	TERMINADO	90%	HABILITADO

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	2019-04-09	2019-04-18	TERMINADO	90%	HABILITADO

DESARROLLO DEL CASO					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO

SITUACIONES DETECTADAS (HALLAZGO)					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO
SITUACIONES DETECTADAS (HALLAZGOS)	2019-04-09	2019-04-18	TERMINADO	90%	HABILITADO

SOLUCIONES PLANTEADAS					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO

CONCLUSIONES					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	2019-04-09	2019-04-18	EN CURSO	90%	HABILITADO

RECOMENDACIONES (PROPUESTA PARA MEJORAR EL CASO)					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO

BIBLIOGRAFIA					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO

ANEXOS					
ACTIVIDAD	F. INICIO	F. FIN	PROCESO	PORC.	ESTADO

  
**BRIONES CAICEDO WILSON ROBERTO**  
**DOCENTE TUTOR**

  
**LOOR MOREIRA KAREN ANET**  
**ESTUDIANTE**