

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



**FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN,
ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema: “Análisis del mercado laboral en los restaurantes de la ciudad de Tulcán en el período 2020”.

Trabajo de Integración Curricular previa a la obtención del
título en Licenciada en Administración de Empresas.

AUTORAS: Cheza Salazar Tania Vanessa

Sánchez Delgado Ana Lucia

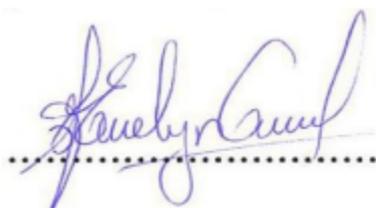
TUTORA: MSc. Curiel López Evelyn Curiel

Tulcán, 2022

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que las estudiantes Tania Vanessa Cheza Salazar con el número de cédula 0401828157 y Ana Lucía Sánchez Delgado con el número de cédula 0401932991 han elaborado bajo mi dirección el Trabajo de Integración Curricular titulado: “Análisis del mercado laboral en los restaurantes de la ciudad de Tulcán en el período 2020”.

Este trabajo se sujeta a las normas y metodología dispuesta en el Reglamento de la Unidad de Integración Curricular, Titulación e Incorporación, por lo tanto, autorizo la sustentación de la presentación para la calificación respectiva.



MSc. Curiel López Evelyn Marlene

TUTORA

Tulcán, septiembre de 2022

AUTORÍA DE TRABAJO

El presente Trabajo de Integración Curricular constituye un requisito previo para la obtención del título de Licenciada de la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial

Nosotras, Tania Vanessa Cheza Salazar con cédula de identidad número 0401828157 y Ana Lucía Sánchez Delgado con cédula de identidad número 0401932991 declaramos: que la investigación es absolutamente original, autentica, personal y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de nuestra absoluta responsabilidad.



f.....

Cheza Salazar Tania Vanessa



f.....

Sánchez Delgado Ana Lucia

AUTORA

Tulcán, septiembre de 2022

**ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR**

Nosotras, Tania Vanessa Cheza Salazar y Ana Lucía Sánchez Delgado declaramos ser autoras de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: “Análisis del mercado laboral en los restaurantes de la ciudad de Tulcán en el período 2020” y eximimos expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.



f.....

Cheza Salazar Tania Vanessa

AUTORA



f.....

Sánchez Delgado Ana Lucía

Tulcán, septiembre de 2022

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a Dios por darme la fuerza y el ánimo de salir adelante bendiciéndome con sabiduría y salud todos los días de mi vida.

Con mucho cariño a mis padres quienes son el motivo de superación, quienes son los que me han enseñado a luchar por mis sueños a pesar de las dificultades que se presenten en el camino, **“LEVANTA Y CONTINÚA QUE NOSOTROS ESTAMOS AQUÍ”** son las palabras de ánimo que siempre me han expresado; y más que nada por estar ahí brindándome su apoyo incondicional teniendo en cuenta que por ellos es quien soy y en donde estoy.

A mis hermanos, hermana, familiares y conocidos por estar ahí al pendiente de cada paso que doy en la vida, ayudando y brindándome ánimos de salir adelante.

Tania Cheza

El presente trabajo está dedicado a Dios, porque no me ha abandonado nunca y siempre he encontrado consuelo cuando más lo necesito.

De manera especial a mi familia, mis padres por ser personas valientes y trabajadoras que me han enseñado a seguir luchando y no darme por vencida, aunque existan dificultades, a mis hermanas las cuales desde mi ingreso a la universidad se han preocupado por mí, a mi hermano por enseñarme a saber escuchar, a mis sobrinos y sobrina quienes con su inocencia me enseñaron que no existe problema tan grande que no se pueda solucionar con buena actitud y pidiendo perdón, y a una persona en especial que cuando estuve a punto de rendirme me brindo el mejor consejo y gracias a eso ahora estoy cumpliendo con unas de mis metas.

Y sin dejar atrás a todas las personas quienes confiaron en mi capacidad y me apoyaron en aquellos momentos de felicidad y tristezas.

Ana Sánchez

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

Asimismo, no va a ser suficiente unas gracias ni todas las palabras que voy a escribir para agradecer a las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, pero son aquellos que merecen un reconocimiento por brindarme sus valores, mi Madre y mi Padre que con su esfuerzo y dedicación me ayudaron a culminar mi carrera universitaria y me dieron el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía difícil e imposible.

Además, agradezco infinitamente a mis hermanos Luis, Jessica, Jhonatan, a mis sobrinos y a todos mis familiares, amigos y conocidos que con sus palabras me hicieron sentir orgullosa de lo que soy, permitiendo que con el paso del tiempo algún día yo me convierta en su fuerza para poder brindar mi ayuda y que así puedan seguir avanzando en su camino.

De igual forma, agradezco a mi Tutora de Tesis Msc. Evelyn Curiel, que gracias a sus consejos y correcciones hoy puedo culminar este trabajo. A los docentes que me han visto crecer como persona, y gracias a sus conocimientos hoy puedo sentirme dichosa y contenta de lo que he logrado.

Tania Cheza

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la oportunidad de tener salud y una buena calidad de vida para de esa manera cumplir con mis metas.

También quiero agradecer, a la Universidad Politécnica Estatal de Carchi por abrirme las puertas de tan prestigioso templo del saber para adquirir nuevos conocimientos, experiencias, establecer buenas relaciones con personas que han contribuido a mi desarrollo profesional, asimismo a los docentes de la institución quienes impartieron sus saberes y vivencias personales para una mejor comprensión de temas y sobre todo su apoyo para seguir adelante en el día a día.

A mis padres de manera especial, por brindarme apoyo incondicionalmente, ayudarme en los momentos difíciles con consejos siempre tratando de guiarme por el camino correcto y ofrecerme siempre una mano para seguir adelante. A mis hermanas y hermano quienes han contribuido para seguir adelante con mis estudios, cada una de ellas me han ayudado emocionalmente y dándome ánimos para no rendirme en el proceso para cumplir con mis metas.

De la misma manera un agradecimiento especial a la magister Evelyn Curiel, quien ha contribuido para el desarrollo del presente documento, impartiendo sus conocimientos y realizando sugerencias para que el trabajo se realizara de la mejor manera.

Ana Sánchez

ÍNDICE

RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13
I. PROBLEMA	16
1.1. Planteamiento del problema.....	16
1.2. Formulación del problema	17
1.3. Justificación	17
1.4. Objetivos y preguntas de investigación	188
1.4.1. Objetivo general	18
1.4.2. Objetivos específicos.....	18
1.4.3. Preguntas de investigación	18
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.2. Marco teórico	20
III. METODOLOGÍA.....	27
3.1. Enfoque metodológico	27
3.1.1. Enfoque	27
3.1.2. Tipo de Investigación	27
3.2. HIPÓTESIS	27
3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	28
3.3.1. Definición de la variable	28
3.3.2. Operacionalización de variables.....	29
3.4. MÉTODOS A UTILIZAR.....	31
3.4.1. Método deductivo.....	31
3.4.2. Técnica	31
3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	31
3.5.1. Población y muestra	31
3.5.2. Instrumentos de investigación.....	32
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	34
4.1. RESULTADOS	34
4.2. DISCUSIÓN	51
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
5.1. Conclusiones	53
5.2. Recomendaciones	54

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
VII. ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variable	29
Tabla 2 Población de Tulcán	31
Tabla 3 Total de empleados.....	34
Tabla 4 Medios que utiliza para buscar personal	34
Tabla 5 Habilidades requeridas para cada tipo de ocupación.....	35
Tabla 6 Contrata usted adolescentes en su empresa	36
Tabla 7 Principal motivación para contratar adolescentes	36
Tabla 8 Inconvenientes al contratar adolescentes.....	37
Tabla 9 Los adolescentes deben tener experiencias o conocimientos técnicos antes de su contratación	38
Tabla 10 Contrato de adolescentes con discapacidad.....	38
Tabla 11 ¿En qué área contrataría?.....	39
Tabla 12 Promedio de salarios en el año 2020	39
Tabla 13 Ocupación principal.....	40
Tabla 14 Rechazar oferta de empleo	41
Tabla 15 Razones por lo que ha rechazado una oferta laboral	42
Tabla 16 Prácticas laborales en empresas.....	43
Tabla 17 Razones para realizar prácticas laborales	43
Tabla 18 Tipo de estudios.....	44
Tabla 19 Lugar de trabajo.....	45
Tabla 20 Según su nivel académico, su puesto actual corresponde:	45
Tabla 21 ¿Cuál es tu salario mensual?	46
Tabla 22 Medios para buscar empleo	46
Tabla 23 Razones por la que se produjo el cambio de lugar de trabajo	47
Tabla 24 Tiempo sin empleo	48
Tabla 25 Experiencia laboral después de los estudios.....	48
Tabla 26 Motivos por los que no tiene trabajo	49
Tabla 27 Anova de demanda laboral	50
Tabla 28 Anova de oferta laboral	51

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Acta de la sustentación de Predefensa del TIC	60
Anexo 2. Certificado del abstract por parte de idiomas	62
Anexo 3. Cuestionario Demanda Laboral	64
Anexo 4. Cuestionario oferta laboral.....	68
Anexo 5. Validación del cuestionario oferta laboral	72
Anexo 6. Validación del cuestionario demanda laboral	75
Anexo 7. Lista de restaurantes.....	79
Anexo 8. Población dividida en estratos para una muestra coherente.....	86

RESUMEN

En la presente investigación se tuvo como objetivo analizar el mercado laboral de los restaurantes en la ciudad de Tulcán por la pandemia Covid 19; para ello la investigación se desarrolló desde enfoque cuantitativo, con tipos de investigación exploratoria-descriptiva, a partir de un método deductivo-analítico-sintético. Se basó en la recolección de datos a través de encuestas aplicadas a los propietarios de los restaurantes como también a la población económicamente activa de la ciudad, mediante un cuestionario estructurado validado por expertos. Los resultados fueron que los propietarios como demandantes de la fuerza laboral han tenido que tomar varias acciones por la pandemia con sus empleados en relación a políticas de contratación, y, por otra parte, los oferentes realizan un trabajo remunerado en el cual cuentan con el salario mínimo, que les sirve como sustento de sus hogares. Se aceptó la hipótesis de que la pandemia Covid 19 sí influye en los restaurantes de la ciudad de Tulcán para su comprobación se utilizó la herramienta del Anova por un factor en el software SPSS. Llegando a la conclusión de que por la severa crisis que atravesó el país por la pandemia, la influencia en el mercado laboral en especial en este de sector de servicios como son los restaurantes fue en un alto nivel de riesgo económicamente y en su talento humano, debido a que el mercado laboral actual es muy dinámico y sus acontecimientos inesperados provocaron que exista mayor demanda y menor oferta o viceversa.

Palabras claves: oferta laboral, demanda laboral, restaurantes.

ABSTRACT

The research objective was to analyze the labor market at restaurants in Tulcán city during Covid 19 pandemic. A quantitative approach was proposed, with exploratory-descriptive research types, based on a deductive-analytical synthetic method. Data collection was carried out through surveys directed to both restaurant owners and to economically active population from the city, through a structured questionnaire validated by experts. Two hypotheses were proposed: null hypothesis called: Covid 19 pandemic does not influence the labor market of restaurants in Tulcán city and the alternative hypothesis: the Covid 19 pandemic does influence restaurants in Tulcán city To accept or reject the null hypothesis, the one-factor Anova tool in SPSS software was used, therefore, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted. The results were that the owners, as demanders of workforce, had to take various actions due to the pandemic with their employees in relation to hiring policies. On the other hand, the providers carry out paid work which they have a minimum salary that serves as sustenance for their homes. As conclusion, pandemic did have an influence on labor market, especially in this service sector such as restaurants. The current labor market is very dynamic and its unexpected events caused greater demand and less supply or vice versa; by the severe crisis that the country went through.

Keywords: labor supply, labor demand, restaurants.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se la realizó con la finalidad de dar respuesta a las inquietudes que se plantean, en este caso la problemática se basa en el mercado laboral en los restaurantes de la ciudad de Tulcán por la Covid-19. Tal es el caso de la demanda laboral, representada por los propietarios de los restaurantes, quienes a falta de ingresos suficientes optaron por disminuir salarios, personal y otros cerraron sus locales. Por otro lado, los ofertantes presentan inestabilidad económica por la reducción en el pago de los salarios.

Para ello es necesario conocer también ¿Cuáles son las condiciones laborales en los restaurantes de la ciudad de Tulcán? ¿Cuál es la situación actual del mercado laboral en los restaurantes de la ciudad de Tulcán? y ¿Cuál es la situación actual de la población económicamente activa en la ciudad de Tulcán? Siendo preguntas que con el transcurso de la investigación se logró resolver, a través de encuestas tanto a los propietarios de los restaurantes como a la población económicamente activa, quienes fueron los promotores para que la investigación se ejecute de la mejor manera teniendo respuestas y sugerencias del tema planteado.

Además, se menciona que existen antecedentes que reflejan la problemática, según Solís, V., Palma, A., Salazar, G., & Hernández, L., (2021)

“La pandemia del Covid-19 y su impacto en el mercado laboral de Ecuador”. El objetivo es evaluar en qué medida de la Covid-19 ha impactado el mercado laboral ecuatoriano. Se aplicó un método cuantitativo inductivo completo, la herramienta utilizada fue un constructo con 40 ítems en escala de Likert, aplicado a 211 hogares ecuatorianos; y con el software estadístico SPSS. A través del coeficiente de correlación ρ (Rho) de Spearman se pudo validar las hipótesis demostrando una correlación positiva significativa entre las variables principales, con un nivel de (0,970). Este estudio concluye con la comprobación de cuatro hipótesis que son la protección social, prestaciones por desempleo, desigualdad y la pobreza, las cuales se aprueban de manera representativa. (p.1)

Por lo tanto, se plantea el objetivo principal que es analizar el mercado laboral de los restaurantes en la ciudad de Tulcán por la pandemia Covid 19, partiendo que es una investigación cuantitativa se formula hipótesis nula, la pandemia Covid 19 no influye en el mercado laboral en los restaurantes de la ciudad de Tulcán, y la hipótesis alternativa, la pandemia Covid 19 si influye en el mercado laboral en los restaurantes de la ciudad de

Tulcán. Hipótesis que con el estudio realizado se pueden aceptar o rechazar, a través de la herramienta Anova por un factor.

Finalizando, con la importancia del estudio la cual se pretende incentivar a la contratación de empleo adecuado y la igualdad de oportunidades para todos, como también que la remuneración sea acorde a las actividades que se realicen. Además, se contribuyó a proteger empleos y apoyar a pequeñas y medianas empresas, como también a los trabajadores informales.

La investigación se presenta a través de varios apartados, donde se da a conocer el desarrollo del estudio, mismos que se encuentran ordenados de la siguiente manera:

El Capítulo I, donde se desarrolla la explicación del problema y los fundamentos que lo sustentan, se encuentra la formulación, así como también la justificación del estudio, los objetivos tanto general como específicos y preguntas de investigación, mismas que están relacionadas con los objetivos antes planteados.

En el Capítulo II, se presenta la fundamentación teórica de la investigación, que es la base del estudio. Se presentan los antecedentes que son investigaciones similares, con el fin de apoyarse en metodologías, resultados o conclusiones y, además se presenta el marco teórico, mismo que permite fundamentar los conceptos importantes y relevantes de toda la investigación.

En el Capítulo III, se describe de forma detallada la metodología utilizada para la recolección de información. Se identifica el enfoque, que en este caso se trata de un enfoque cuantitativo, se establece los tipos de investigación, hipótesis, definición y operacionalización de variables, método, técnica, como también la población de estudio y el instrumento utilizado en la investigación.

En el Capítulo IV, se presentan los resultados y discusión, en donde se da a conocer la información recolectada a través de las técnicas elegidas en la metodología. Los resultados de la encuesta se presentan de forma ordenada mediante tablas y su respectivo análisis para una mejor comprensión. Además, se presenta la discusión, donde se comparan los resultados obtenidos con la teoría y los diferentes puntos de vista de los autores presentados en los antecedentes.

En Capítulo V, se exponen las conclusiones y recomendaciones, que son el resultado final del presente estudio, puesto que en este apartado se da respuesta a los objetivos mediante las preguntas de investigación. También se establecen recomendaciones para futuras investigaciones.

En el Capítulo VI, se detallan las referencias bibliográficas que han sido utilizadas a lo largo de toda la investigación.

I. PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La problemática se basa en como la pandemia Covid 19 ha influido en el mercado laboral en los restaurantes de la ciudad de Tulcán; teniendo en cuenta que el mercado de trabajo tiene dos elementos que son la oferta y demanda laboral. En el caso la demanda laboral, representada por los propietarios de los restaurantes, en los aspectos que puede haber influido la Covid 19 es la falta de ingresos suficientes por lo que como resultado se obtiene la disminución de salarios, personal y el cierre de locales, evidentemente, causando así a los ofertantes inestabilidades económicas, aumento de empleos informales, reducción en el pago de los salarios.

Es importante mencionar que estos dos aspectos de oferta y demanda laboral varían. Debido a la alta segmentación del personal en los lugares de trabajo, los propietarios exigen a sus empleados concentración en sus labores designadas para que aumente la producción de sus servicios, personas que laboran en cada local. Ahora bien, la Covid-19 configuró este asunto, claro que destruyó plazas de trabajo, pero aquellos quienes perdieron el empleo necesariamente tuvieron que dedicarse a otras actividades laborales (trabajos manuales, artesanales, intelectuales, etc.) con las cuales pudieron sostenerse económicamente.

Otro aspecto que, además de los efectos producidos por la pandemia, puede influir en la dinámica del mercado de trabajo, es el giro del negocio, indudablemente las afectaciones a un restaurante y un local comercial son diferentes. En ese sentido ¿qué ocurrió con los restaurantes, durante la Covid-19?, algunos cerraron, y los otros ¿Por qué actividades optaron para mantenerse en funcionamiento?, esta es una problemática que se presenta entorno a los diferentes cambios del mercado laboral.

En el Ecuador, el Covid 19 ha influido en el aumento o la disminución de indicadores de empleo o desempleo, que es uno de los puntos que se analizaron, en el mercado laboral a nivel nacional según datos del INEC, en el mes de diciembre de 2021, la tasa de participación global fue de 46,9%, la tasa de empleo adecuado de 32,5%, el subempleo de 23,2%, el otro empleo no pleno de 27,1%, el no remunerado fue de 11,1% y el desempleo, a nivel nacional alcanzó el 5,2% de la población económicamente activa (PEA) (INEC, 2021, pp. 7-11). Por lo que, se evidencia que dentro del empleo remunerado existe una disminución ante los resultados que se mostraron en el anterior año, mientras que era de esperarse el desempleo aumento en un 0,2%, viéndose reflejado que el género femenino fue el más perjudicado.

En lo referente a la provincia del Carchi en la ciudad de Tulcán existen alrededor de 230 locales que ofertan servicio de restaurantes, siendo esta una actividad económica que dependen

los ciudadanos tulcanes, los mismos que fueron afectados por la pandemia, además teniendo en cuenta, que es una de las actividades que genera mayores ingresos a los ciudadanos.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo influye la pandemia Covid 19 en la oferta y demanda laboral en los restaurantes de la ciudad de Tulcán?

1.3. Justificación

Resulta de importante la realización del estudio debido a la trascendencia que ha tenido los efectos de pandemia en el Ecuador en los últimos tiempos, y cómo este beneficia o perjudica a la economía del país, la aportación de esta investigación dará a conocer los diferentes efectos que se han dado por la Covid 19 en los restaurantes de la ciudad de Tulcán, dentro de un determinado período. Basado en las estadísticas del INEC, refleja la existencia de problemas en la oferta y demanda laboral.

La investigación aportará dentro del plan de Desarrollo Sostenible se desarrollan 17 objetivos, los cuales buscan el bienestar de la población, en este caso se cita al objetivo 8 “Trabajo decente y crecimiento económico” en el cual se establece un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida. (Naciones Unidas, 2019, párr. 2).

Por otra parte, la ciudad de Tulcán es conocida por estar dedicada al comercio, pero según los datos del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del cantón manifiesta que “a pesar de haber más locales comerciales, el sector de servicios genera el 48,51% de los ingresos frente al 39,78% del comercio” (Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, 2020, p. 148). Es evidente que el sector de los restaurantes tiene un papel importante en la economía, por lo que con la realización de esta investigación se podrá aportar de manera indirecta al objetivo del plan de oportunidades “Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales” (Consejo Nacional de Competencias, 2021, p. 49).

De esta manera se pretende incentivar a la contratación de empleo adecuado y la igualdad de oportunidades para todos, la remuneración sea acorde a las actividades que se realicen. Además, se contribuyó a proteger empleos y apoyar a pequeñas y medianas empresas, como también a los trabajadores informales.

La presente investigación se encamina en la línea de investigación, establecidas por la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, denominada gestión de intangibles y capital intelectual, porque se aportó con el conocimiento para la realización del análisis del mercado laboral, de igual manera para la gestión del talento humano de los restaurantes poniendo

relevancia en las condiciones laborales que se deben tomar en cuenta al momento de contratar a un empleado.

1.4. Objetivos y preguntas de investigación

1.4.1. Objetivo general

Analizar el mercado laboral de los restaurantes en la ciudad de Tulcán por la pandemia Covid 19.

1.4.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar las condiciones del mercado laboral en los restaurantes de la ciudad de la Tulcán.
- Identificar la demanda y oferta laboral por medio de la aplicación de encuestas para el estudio de la situación actual en la ciudad de Tulcán.
- Estudiar la influencia de la pandemia Covid 19 en los restaurantes de la ciudad de Tulcán a través del Anova de un factor.

1.4.3. Preguntas de investigación

¿Cuáles son las condiciones laborales en los restaurantes de la ciudad de Tulcán?

¿Cuál es la situación actual del mercado laboral en los restaurantes de la ciudad de Tulcán?

¿Cuál es la situación actual de la población económicamente activa en la ciudad de Tulcán?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. Antecedentes de la investigación

Con el paso del tiempo, el trabajo se ha convertido en algo fundamental para el desarrollo de la sociedad y del mismo ser humano en aspectos como la satisfacción de necesidades o cualquier tipo de situación que requiera de la solvencia económica, más sin embargo al no encontrar un empleo se generan dificultades para subsistir. En esta investigación se consideraron investigaciones que sirven como base para el desarrollo del presente trabajo, las cuales se describen a continuación:

La primera investigación es de la revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, realizada por los autores; Solís, V., Palma, A., Salazar, G., & Hernández, L., en el año 2021, “La pandemia del Covid-19 y su impacto en el mercado laboral de Ecuador”. El objetivo es evaluar en qué medida la Covid-19 ha impactado el mercado laboral ecuatoriano. Se aplicó un método cuantitativo inductivo completo, la herramienta utilizada fue un constructo con 40 ítems en escala de Likert, aplicado a 211 hogares ecuatorianos; y con el software estadístico SPSS.

A través del coeficiente de correlación ρ (Rho) de Spearman se pudo validar las hipótesis demostrando una correlación positiva significativa entre las variables principales, con un nivel de (0,970). Este estudio concluye con la comprobación de cuatro hipótesis que son la protección social, prestaciones por desempleo, desigualdad y la pobreza, las cuales se aprueban de manera representativa.

El segundo antecedente de información proviene de una tesis de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil llevada a cabo por Vacacela Gia Jonathan en el año 2021, denominada “Análisis de los segmentos del mercado laboral antes y durante la pandemia del Covid-19 en la ciudad de Guayaquil período 2018-2021”. El propósito es determinar los factores que inciden en la segmentación laboral de Guayaquil antes y durante la Covid-19 con la finalidad de contribuir con políticas económica que busquen aumentar el nivel de empleo pleno.

Mediante la aplicación de un enfoque mixto, el uso de encuestas y la utilización del programa Stata version 16 mediante el modelo Probit, se evalúa la probabilidad de algún evento puntual según las variables determinadas. Este estudio finaliza dando a conocer que el cambio más notable se observa en una reducción del mercado laboral formal en cuanto a probabilidad de empleo llevando a cabo una transición de sujetos hacia empleos informales y desempleo.

Por último, el artículo “Reapertura del mercado laboral y Covid-19 en Chile: ocupaciones más expuestas y costos asociados a la prevención en los lugares de trabajo” escrito por Gallego, F., Irrarázaval, I., Coloma, M., Cortés, S., Jiménez, H., Morandé, M., Muñoz, N., Silva, H., & Tessada, J., (2020); tiene como objetivo reconocer, cuantificar y caracterizar las ocupaciones con mayor grado de exposición al contacto físico o riesgos de enfermedades, junto con analizar las posibilidades de teletrabajo o automatización de los puestos de trabajo, considerando el nuevo contexto que traerá consigo la reactivación económica.

Mediante la aplicación de encuestas la cual contiene cuatro variables; proximidad física, exposición a enfermedades o infecciones, nivel de automatización y posibilidad de teletrabajo, se realizó un análisis de sensibilidad utilizado como herramienta de validación. Concluyendo así, que los trabajadores tienen alguna posibilidad de automatización de sus labores, lo cual puede generar incentivos a sustituir dichas labores por maquinaria, dado que esta no se expone al contagio, si bien esta es una tendencia presente en la economía, es importante observarla con cautela, por sus posibles efectos en el desempleo y la consiguiente necesidad de reconversión laboral para aquellos trabajadores que quedaran sin trabajo.

2.2. Marco teórico

El mercado laboral es un aspecto importante dentro de la economía de un país, porque implica al humano y a la sociedad en general y por ende se desarrollan temas como ingresos, aspiraciones personales, profesionales y la inserción en un mismo grupo de individuos. La escasez de ofertas laborales o por el contrario la demanda competitiva es una dificultad dentro de la sociedad y en varias ocasiones depende del tipo de actividades que se realizan; de ello depende la oferta y demanda que exista en dicho lugar, asimismo es necesario para tener conocimiento de los diferentes cambios que se presenten en estas dimensiones de oferta y demanda laboral, ya que pueden aumentar o disminuir personal dependiendo de las actividades que se realizan.

A lo largo de los años, varios investigadores como John Keynes, Chiavenato, Carnoy, Thompson, entre otros han estudiado sobre el tema del mercado laboral, basándose en sus estudios se propone una teoría que se sustenta en la investigación. La teoría de la segmentación de mercado laboral, propuesta por Martin Carnoy 1977, manifiesta que es el problema del empleo y sus relaciones con la educación que se explica por la naturaleza de los mercados de trabajo, y no por las características educativas de la fuerza laboral, ni por los obstáculos externos al libre juego de la oferta y demanda de trabajo.

La segmentación de los mercados laborales surgió de los conflictos históricos entre los propietarios/gestores del capital y los trabajadores. Así pues, la teoría de la segmentación radical intenta ofrecer un marco económico teórico totalmente diferente para analizar el funcionamiento de los mercados de trabajo.

Explicar por qué los pobres se emplean en actividades de bajo rendimiento y los trabajadores más acomodados en actividades de alta productividad. ¿Se trata simplemente de una cuestión de educación y formación o de tomar las decisiones individuales adecuadas? La teoría sostiene que no. Este análisis sustenta que una parte importante de las diferencias salariales entre los distintos grupos de la sociedad está en función de la estructura de la producción, es decir, de quién controla los medios de producción y con qué fines se utiliza la producción.

Los mercados de trabajo segmentados en este modelo son el resultado de la lucha de clases: representan una división del trabajo que sirve a los intereses del capital (y a la reproducción del sistema capitalista) más que a las necesidades del trabajo. Los segmentos no se deben a las necesidades tecnológicas, sino a un medio más eficaz de extracción del aumento en determinadas condiciones de la producción capitalista.

Del mismo modo, según la teoría del mercado de trabajo segmentado, podría haber un cambio en la distribución de la educación en la mano de obra (un cambio en la distribución de las características personales de la mano de obra) sin que se produjera un cambio en la distribución de los ingresos.

En vista de ello, esta visión de la economía/sociedad capitalista considera que los mercados de trabajo funcionan para asignar un vector de características de la fuerza de trabajo a un vector de demandas de fuerza de trabajo (derivadas de la demanda de bienes), de manera que se establecen precios de equilibrio para todos los servicios laborales. Si una característica de la mano de obra tiene un precio superior al coste de adquisición de dicha característica, los individuos adquirirán la particularidad y ofertarán su precio a la baja. Al mismo tiempo, los empresarios tratarán de diseñar una tecnología que economice el uso de características escasas y de alto precio.

Es decir, los trabajadores ofrecen un conjunto de características como la fuerza, la coordinación, el coeficiente intelectual, la educación, la docilidad, etc., mientras que los empresarios buscan a los trabajadores que aumenten en mayor medida la producción de la empresa. Los trabajadores aportan características; los empresarios exigen “productividad marginal”.

Puesto que en los trabajadores que poseen características de fondo, los empresarios consideran que reducen los costes de formación y reciben los “mejores” empleos. Una vez que un trabajador ha conseguido un buen empleo y ha recibido la formación necesaria para elevar su productividad a la del puesto de trabajo, es probable que el tiempo para incrementar es necesario para formarle el siguiente puesto de trabajo en la escala laboral.

Las personas que pertenecen a uno u otro grupo tienen modelos diferentes de vida laboral que no son fruto de una elección individual o de una evaluación individualizada por parte del empleador, sino que se deben en gran medida a la estructura del mercado laboral para determinados conjuntos de empleos.

En el lado de la demanda del mercado, los trabajadores se contratan hasta el punto en que su contribución marginal a la producción es equivalente al salario vigente. Por el lado de la oferta, se supone que los trabajadores seleccionan el tipo y el nivel de esfuerzo laboral que maximiza su bienestar, que a su vez se supone que se deriva de los aspectos pecuniarios y no pecuniarios de su trabajo.

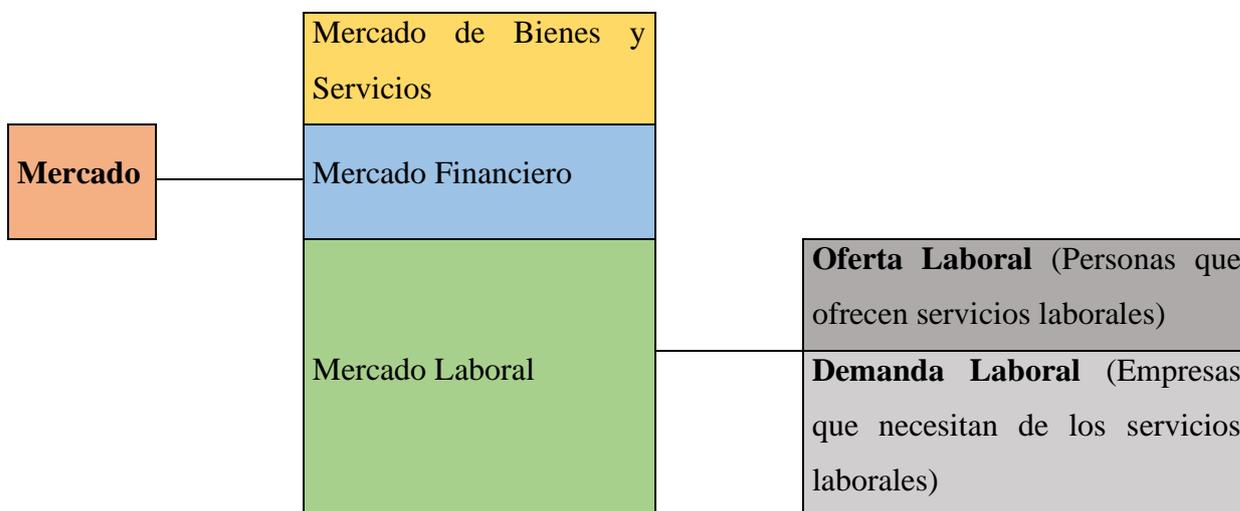
Las principales habilidades específicas necesarias para estos puestos se aprenden mejor con la práctica y la experiencia. El acceso a los puestos de entrada en las escalas está determinado por la escolaridad, la raza y el sexo, que se consideran índices convenientes de “estabilidad” y otros atributos deseados del trabajador como una acción creativa y auto iniciativa.

Por tanto, un título universitario o de escuela profesional es un requisito de acceso a casi todos estos empleos. Aunque existen escalas de trabajo dentro del segmento, hay una considerable movilidad entre empresas: el mercado laboral suele estar definido ocupacionalmente entre empresas, de modo que los salarios, la asignación y las decisiones de formación están controlados más por variables económicas (mercado externo) que por normas administrativas (mercado interno). La motivación y los logros individuales se recompensan en gran medida, y el trabajo se juzga y regula por normas profesionales.

En síntesis, la teoría de la segmentación es explícitamente histórica y se centra en las fuerzas históricas y sistemáticas que restringen las opciones disponibles para los segmentos de la población activa. La unidad principal de análisis ya no es el individuo y sus libres elecciones, sino grupos o clases que se enfrentan a situaciones del mercado laboral objetivamente diferentes que condicionan sistemáticamente sus “gustos” y restringen su gama de opciones efectivas.

Es necesario, mencionar que el mercado en general es un conjunto de interacción, el cual según su actividad económica tiene varias divisiones de acuerdo al área geográfica, tipo de cliente, competencia, por producto, por recurso, por importancia económica entre otros, la

clasificación también depende por la importancia económica que se puede determinar de tres tipos; el mercado financiero, el mercado de bienes/servicios y el mercado laboral. Por lo tanto, el estudio del ser humano como empleado y empleador forman parte de este estudio. A continuación, se muestra lo pertinente:



Fuente: Actividades Económicas (2014)

Elaborado por: Autoras

De esa manera, Fontana afirma en 2003 (citado por Asencio *et.al.*, 2017) que el mercado laboral “se compone de dos variables fundamentales: la oferta del mercado laboral y la demanda del mercado laboral” (p.46), lo mismo que se comprobó con Thompson.

En cuanto a la oferta laboral son aquellos candidatos a un puesto de trabajo y que una vez que entren como colaboradores de la empresa obtendrán los beneficios, aportando con sus conocimientos y habilidades poniendo en práctica todo lo aprendido, también se debe a la información que se requiere para la toma de decisiones correctas, en base al análisis de los beneficios ofrecidos más allá de las cifras del salario (Nohemi, 2018). Por ende, la oferta laboral está determinada por aquellas personas de la población económicamente activa que pueden y desean prestar sus servicios a cambio de una remuneración.

Por otra parte, es necesario mencionar las características principales de la oferta de trabajo, las cuales permiten una mayor relevancia, para ello se detalla a continuación: Las variaciones de la oferta laboral no deben ser atribuidas solamente a razones económicas, se debe considerar otro tipo de variables que influyen sobre la oferta de manera substancial. El volumen de la población en edad activa, el cual depende de las variables demográficas, los cambios en las tasas de actividad de mujeres y jóvenes y los gustos, modas y preferencias de las personas para optar entre el trabajo y el ocio.

Como se describieron las razones anteriormente, la oferta de trabajo no solamente puede estar basada en conseguir dinero sino también en obtener la satisfacción de las necesidades fisiológicas del ser humano (reconocimiento), para ello es importante tomar en consideración los gustos y preferencias en cuanto a los puestos de trabajo que desean lograr.

Algunas de las clasificaciones de la oferta laboral según la Dirección General de Investigación e Innovación Tecnológica de Madrid (2021) son: oferta manifiesta, la cual se identifica porque es publicada en algún tipo de lugar físico o electrónico, y la oferta oculta, mediante la cual la selección de personal se la realiza de forma interna y no es publicada en ningún sitio.

Es importante destacar la oferta laboral oculta, porque es la que más se utiliza en los restaurantes, esta sucede cuando no existe publicación alguna en ningún medio digital. Es decir que consiste en enviar los datos de contacto para postularse para trabajador, aunque la empresa no esté publicando ofertas de empleo, pero que quiera contratar nuevo personal. En primer lugar, se puede llevar a cabo la postulación en empresas que se consideren que puedan estar interesadas en el perfil del trabajador y otra opción es enviar el currículum a empresas de selección de personal.

Se puede deducir que ésta depende en mayor parte del interés por parte del trabajador en buscar un empleo, de tal modo que él debe conseguir datos de la empresa, presentarse con su hoja de vida y por ende estar seguro de que están en busca de personal. Al momento de no publicar en medios digitales donde la mayoría está pendiente, intervienen las referencias personales o familiares las cuales contribuyen a la obtención del trabajo.

En consecuencia, se encuentra también la oferta mayor a la demanda, en esta situación hay una acentuada disponibilidad de empleo: por parte de las organizaciones existe un exceso de oferta de empleo y una escasez de candidatos que lo desempeñen (Chiavenato, 2011, pp. 113-114). Es uno de los casos que mayor consecuencia trae para cierto país, debido a que la oferta de vacantes en busca de empleo se presenta en un mayor nivel y al no existir una mayor demanda de oportunidades de empleo la sociedad se convierte en población económicamente inactiva.

También la oferta equivalente a la demanda, es una situación de equilibrio relativo entre el volumen de oferta de empleo y el volumen de candidatos para desempeñarlos, es decir, la demanda de empleo (Chiavenato, 2011, pp. 113-114). Si existe un equilibrio tanto en la oferta como demanda laboral sería una ventaja porque allí tanto jóvenes como adultos están con la iniciativa de buscar empleo y buscar su independencia.

Y la oferta menor que la demanda, que es una situación en la que hay muy poca disponibilidad de oferta de trabajo; existiendo una escasez de ofertas de empleo y exceso de candidatos (Chiavenato, 2011, pp. 113-114). Esta acción puede suceder cuando las personas tienen las habilidades, conocimiento, aptitudes y están en la disposición de laborar, pero al encontrarse con pocas plazas de trabajo y un abundante número de aspirantes a un solo puesto de trabajo se vuelve un escenario difícil y más competitivo para los candidatos.

De igual importancia, la demanda laboral según lo expuesto por Chiavenato (2011) en complemento de Albina (2015), es la cantidad de personas que una empresa u organización necesita. Aquí, se menciona que esta se determina según el territorio en el cual se encuentre relacionado a un perfil específico que busque la empresa.

Para establecer esta particularidad, se debe poseer factores como la captación, selección y formación del personal, con lo referente al salario, en cuanto este sea más bajo se requerirá de mayor personal para las actividades que se necesiten vacantes. Estos factores presentan impactos relevantes como lo menciona Chiavenato (citado en Bolaños, 2018) se debe por:

Pocas inversiones en reclutamiento debido a la oferta de candidatos, criterios de selección más rígidos para aprovechar la abundancia de candidatos, pocas inversiones en entrenamiento para aprovechar a los candidatos ya entrenados, ofertas salariales estimulantes para atraer candidatos, pocas inversiones en prestaciones salariales, porque no es necesario tener mecanismos para mantener al personal y la importancia en el reclutamiento externo como medio para mejorar el potencial humano y sustitución de los trabajadores por candidatos más calificados (p.23).

Se considera entonces que cuando existe mayor oferta los empleadores son más exigentes lo cual puede ser una desventaja para las personas que buscan trabajo y una ventaja para las empresas porque tienen la facultad de elegir entre lo mejor y reducir sus inversiones en cuanto se refiere a las capacitaciones.

Por otro lado, se puede señalar la elasticidad de trabajo que se refiere al empleo y sus desviaciones con respecto a la subida o baja del salario, ya que al ser parte de los mercados de la fuerza laboral tiene variaciones que son determinadas por los precios. Por ello Marshall, manifiesta que existen cuatro tipos de leyes sobre las que se rige la elasticidad, que se describen a continuación:

Será más elástica cuanto mayor sea la elasticidad de sustitución entre factores, cuanto más elástica sea la demanda por el producto final, cuanto mayor sea su participación en

el costo total y cuanto más elástica sea la oferta del factor cooperante (Neffa, 2005, pp. 41-42).

De acuerdo con estas leyes, es evidente que cuanto mayor sea la demanda laboral se requerirá de personal para cubrir todas las necesidades de la empresa, la elasticidad depende de este factor porque involucra a la actividad de toda la organización.

Asimismo, en este indicador existen clasificaciones importantes, tales como demanda laboral a corto y largo plazo, están se detallan a continuación:

A corto plazo, se trata de que las empresas deben continuar contratando personal, pero mientras cada trabajador adicional genere más ingresos y no genere más costos, se puede ajustar la cantidad empleada de trabajo, manteniendo la cantidad de capital fija. Es decir, que las empresas cuidan sus ingresos y la manera de cómo invertirlos para generar más utilidades, en cuestión de contratar personal las empresas priorizan las habilidades y la capacidad de desenvolverse dentro del ámbito laboral, sacando lo mejor de cada uno para obtener mejores ganancias y sobre todo que el salario no se incremente convirtiéndose así en un costo fijo.

Y a largo plazo, se define por la flexibilidad en el trabajo y el capital, cuando se permiten ajustes en el capital, la curva de demanda de trabajo es más flexible que en corto plazo. (Neffa, 2005). Para este caso, se hace alusión a los dos factores importantes que inciden, dado que aquellos empresarios que buscan mano de obra para la producción o comercialización de algún producto, y el capital, que vendría a ser el salario o el incentivo que se le ofrece a la persona por la prestación de sus servicios, puede variar dependiendo de la situación en la que se encuentre la empresa.

En general, al existir una oferta laboral en un alto nivel de candidatos, la demanda laboral adquiere esta mano de obra, permitiendo así que las empresas busquen a los mejores y lo hagan en base a criterios rígidos dando importancia al reclutamiento externo para la mejora del potencial humano. Para efectos de esta investigación, como parte del mercado laboral los demandantes son los propietarios de los restaurantes y los oferentes son la población económicamente activa de la ciudad de Tulcán.

III. METODOLOGÍA

3.1. Enfoque metodológico

El método para la realización de la presente investigación se basará en la recolección de datos para su análisis y la comprobación de la hipótesis.

3.1.1. Enfoque

Según Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014) definen que: Enfoque cuantitativo “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (p.37)

La investigación se desarrolló desde el enfoque cuantitativo porque, para realizar el análisis ha sido necesario recolectar datos y también se busca medir las actividades que se presentan en el problema a analizar.

Por lo tanto, cabe destacar que esta investigación se considera transversal, es decir, único en el tiempo. Los datos recopilados para esta investigación se utilizan solo para este propósito; si se desea profundizar más, esta investigación servirá como base para realizar comparaciones dentro del período de tiempo especificado.

3.1.2. Tipo de Investigación

De acuerdo con Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014):

Investigación Exploratoria: “Estudios exploratorios Se emplean cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado o novedoso”. (p.124)

Investigación Descriptiva: “Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”. (p.125)

Estos tipos de investigación que fueron de utilidad para desarrollar el presente trabajo, permiten que se tenga un orden adecuado para el proceso tanto de indagación de información como el procesamiento de datos obtenidos para el logro de cada uno de los objetivos planteados en la investigación.

3.2. HIPÓTESIS

Ho: La pandemia Covid 19 no influye en el mercado laboral en los restaurantes de la ciudad Tulcán.

Ha: La pandemia Covid 19 influye en el mercado laboral en los restaurantes de la ciudad Tulcán.

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.3.1. Definición de la variable

Univariable: Mercado laboral

Para la definición de la variable de estudio, se ha considerado lo que menciona Uriarte, J. (2020) que el mercado de trabajo es el total de las relaciones en una sociedad determinada entre quienes buscan empleo remunerado (solicitantes) y quienes ofrecen empleo o demandan empleados (empleadores). En otros términos, se llama así al total de la oferta y la demanda de empleo en un país, una ciudad o una región específica.

Variables intervinientes: Empleo, desempleo

Para el presente estudio se hace alusión a la variable interviniente porque es un factor que actúa entre las variables transformando la relación entre los elementos, produciendo efectos inesperados. Las variables intervinientes “se presume que pueden influir en la presencia o manifestación de la variable dependiente o independiente, pero no son el principal interés en la investigación. Luego del análisis estadístico se podrá determinar si es confusora o no” (Oyola. 2021, p. 91)

Medios de
contratación
Perfil de los
empleados
Salarios

Empleo

Tasa de empleo
adecuado
Tasa de subempleo
Tasa de empleo no
remunerado
Tasa de empleo no
clasificado

Análisis de
documento

Ficha de lectura

Artículos
científicos

Desempleo

Tasa de desempleo

Elaborado por: Cheza, T. y Sánchez A. (2021)

3.4. MÉTODOS A UTILIZAR

3.4.1. Método deductivo

“El razonamiento deductivo funciona trabajando desde lo más general hacia lo más específico, se puede comenzar pensando en una teoría sobre algún tema de interés, luego se reduce a alguna hipótesis específica que se quiera probar” (Prieto, 2017, pág. 13).

Por lo tanto, se hará uso de este método porque se llevará a cabo el análisis de la teoría de la segmentación del mercado desglosando su concepto hasta llegar a la síntesis de la hipótesis planteada en la investigación, obteniendo así información detallada y de relevancia para el estudio.

3.4.2. Técnica

Se hará el uso de la encuesta tanto de manera presencial como virtual, porque esta técnica será aplicada a los propietarios de los restaurantes y a la población de la ciudad de Tulcán con el fin de conocer la opinión con respecto al mercado laboral y sus componentes que se han suscitado por la pandemia Covid 19.

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

3.5.1. Población y muestra

La población de estudio se ha dividido en dos, la primera a los propietarios de los restaurantes de la ciudad de Tulcán (demanda laboral), debido a que ellos pueden dar la versión concreta de la situación por la que se atravesado en estos tiempos de pandemia, con más certeza.

Según la fuente de información SRI (citado en Imbaquingo Irma, 2019) existen 230 establecimientos que cuentan con un solo propietario y los cuales están legalizados de acuerdo a la ley, cuentan con RISE y RUC que son obligados o no a llevar contabilidad.

La segunda parte, se consideró a la población económicamente activa de la ciudad de Tulcán, datos proyectados de la población, según el INEC, (2021).

Tabla 2

Población de Tulcán

Hombres	Mujeres	Total
33.721	35.661	69.382

Cálculo de la Población y Muestra

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

n= número de encuestas

N=número de población

σ = varianza de la población

Z=nivel de confianza

E= error de la muestra

$$n = \frac{69382(0,5)^2(1,96)^2}{(69382 - 1)(0,05)^2 + (0,5)^2(1,96)^2}$$

$$n = \frac{69382(0,25)(3.8416)}{(69381)(0.0025) + (0,25)(3.8416)}$$

$$n = \frac{66634,47}{(173,45) + (0.96)}$$

$$n = \frac{66634,47}{174,41}$$

$$n = 382.05 = 382$$

La cantidad de encuestas es de 382 y se aplicará a hombres y mujeres dentro de la población económicamente activa.

3.5.2. Instrumentos de investigación

El instrumento para esta investigación será un cuestionario estructurado, con el cual se podrá obtener información sobre la variable identificada en el tema.

Un cuestionario es ideal en este tipo de investigación, como lo aseguran López, P. & Fachelli, S.

El cuestionario constituye el instrumento de recogida de los datos donde aparecen enunciadas las preguntas de forma sistemática y ordenada, y en donde se consignan las respuestas mediante un sistema establecido de registro sencillo. El cuestionario es un instrumento rígido que busca recoger la información de los entrevistados a partir de la formulación de unas mismas preguntas intentando garantizar una misma situación psicológica estandarizada en la formulación de las preguntas y asegurar después la comparabilidad de las respuestas (2016).

Validación del instrumento

El cuestionario estructurado para los propietarios de los restaurantes y a la población económicamente activa fue validado por expertos.

Como lo manifiestan Cabero, J. & Llorente, M. (2013) citados en (Robles & Rojas, 2015) “La evaluación mediante el juicio de experto consiste, básicamente, en solicitar a una serie de personas la demanda de un juicio hacia un objeto, un instrumento, un material de enseñanza, o su opinión respecto a un aspecto concreto. Mediante cuatro criterios: calidad, suficiencia, coherencia y relevancia”. (p.2.)

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

En este apartado se van a evidenciar los datos obtenidos de las encuestas realizadas, en primera instancia se presentan los resultados de la demanda laboral, que a continuación, se detalla:

Tabla 3

Total de empleados

Detalle	N	%
2	86	37,4%
3	94	40,9%
4 o más	50	21,7%
Total	230	100%

Debido a la pandemia el sector de servicios ha tenido que tomar medidas con respecto a sus empleados, reduciendo los empleos que son un quebrantamiento de la calidad de servicio. Así también manifiesta (OCDE, 2020) que muchos trabajadores no han podido desarrollar su trabajo por las medidas de confinamiento, sobre todos aquellos cuyas labores no se pueden realizar a través de teletrabajo, ya que no cuentan con las tecnologías necesarias para hacerlo.

Por lo que, muchas empresas han reducido su número de empleados debido a la disminución de su actividad económica, o en su defecto a la paralización de la misma.

Tabla 4

Medios que utiliza para buscar personal

Detalle	N	%
Prensa escrita	21	9,1%
Portales de empleo	24	10,4%
Portal propio	76	33,0%
Red socio empleo	20	8,7%
Bolsas de empleo	28	12,2%
Referencias	61	26,5%
Total	230	100%

Según López, L. (2017) en su investigación manifestó que las pequeñas empresas optan por un portal propio debido a la gran variedad de puestos o porque lo realizan cuando más lo necesitan, esto quiere decir que los propietarios de los restaurantes utilizan este medio cuando uno de sus empleados renuncia por causas personales o por otros motivos, y evidentemente necesitan encontrar un reemplazo para el puesto que ha quedado vacío. Por lo tanto, este caso sucede a menudo debido a las acciones que toman los empleados por razones personales o por la mala labor en la función designada, el empleador descarta su servicio y acude a buscar otro personal que cumplan con sus expectativas.

Tabla 5

Habilidades requeridas para cada tipo de ocupación

Detalle	N	%
Atención al cliente	2	0,9%
Amabilidad	4	1,7%
Ser atento	4	1,7%
Habilidades culinarias	4	1,7%
Saber controlar el estrés	4	1,7%
Orientación a las ventas	4	1,7%
Conocimientos técnicos	4	1,7%
Solución rápida de problemas	8	3,5%
Comunicación	10	4,3%
Trabajo en equipo	14	6,1%
Responsabilidad	4	1,7%
Actitud discreta	2	0,9%
Todas las anteriores	93	40,4%
Atención al cliente- trabajo en equipo	40	17,4%
Ser atento-responsabilidad	33	14,3%
Total	230	100%

Según lo manifiesta (Riaza, A. 2021), las habilidades tales como trabajo en equipo, comunicación, solución rápida de problemas o toma de decisiones son muy demandadas por las empresas al momento de contratar su personal. Las habilidades laborales son

aquellas inherentes a la propia persona, que no tienen que ver con su conocimiento técnico sino con su carácter y que, por lo tanto, diferencia a un trabajador de otro que, a priori, están igual de preparados técnicamente para un puesto.

Por lo tanto, un empleador al momento de realizar su reclutamiento observa varias habilidades que demuestren sus empleados para desenvolverse en su ámbito laboral.

Tabla 6

Contrata usted adolescentes en su empresa

Detalle	N	%
SI	152	66,1%
NO	78	33,9%
Total	230	100%

El sector de restaurantes, cómo se lo evidencia en los datos los propietarios si realizan contratos a los adolescentes, Goss, T. (2022) menciona que es uno de los campos en el que los adolescentes pueden normalmente encontrar trabajo, pero hay que tener en cuenta que, aunque los adolescentes pueden trabajar legalmente en algunos puestos desde los 14 años, los tipos de trabajos para menores están limitados por lo que los propietarios los ubican acorde a las necesidades y habilidades en los diferentes puestos que proporciona el restaurante.

Asimismo, hay que tener en cuenta que los empleadores consideran estos contratos, pero como lo manifiesta Walker, L. (2021) los empleados deben cumplir con las responsabilidades que se realizan dentro del trabajo que pueden incluir la preparación de comida, tomar pedidos, embolsar pedidos, trabajar en la ventana de servicio y la limpieza del restaurante, esto es importante para que demuestren la capacidad y habilidad en el desempeño laboral.

Tabla 7

Principal motivación para contratar adolescentes

Detalle	N	%
Actitud	42	18,3%
Voluntad	44	19,1%
Empeño	31	13,5%
Brindar oportunidades	75	32,6%

Costos	6	2,6%
Necesidad	20	8,7%
Otro	12	5,2%
Total	230	100%

Para muchos el poder crecer en su área de trabajo es un incentivo diario, para Quintal, P. (2022) un restaurante debe brindar este tipo de oportunidades para su personal contratado, darse un tiempo de elaborar un plan de desarrollo para cada miembro del equipo de trabajo, esto les permitirá trabajar sobre la base de objetivos claros para los empleados y además les brindará certidumbre de que puedan llegar a adquirir nuevas habilidades y, por ende, responsabilidades. Los propietarios de los restaurantes al momento de contratar su personal adolescente lo hacen con el principal objetivo de brindarles una oportunidad de crecimiento, incentivando también a que ellos puedan crear su propio emprendimiento y asumir responsabilidades en las funciones que se les otorga en el lugar.

Tabla 8

Inconvenientes al contratar adolescentes

Detalle	N	%
A veces	40	17,4%
Casi nunca	46	20,0%
Nunca	144	62,6%
Total	230	100%

Los empleadores no han presentado inconvenientes al contratar adolescentes, esto se debe a que ellos respetan las horas de trabajo, su respectivo salario como también respetan el Código de la Niñez y Adolescencia del Ecuador como el art.81 en donde se reconoce el derecho de los adolescentes a trabajar, con las restricciones que impone este Código, siempre y cuando no exista explotación económica y su actividad laboral no importe riesgo o peligro, afecte su proceso educativo o sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, de esa manera, ellos como propietarios se evitan sanciones o alguna clausura por infringir la ley que como ecuatorianos debemos respetar y hacer respetar.

Tabla 9*Los adolescentes deben tener experiencias o conocimientos técnicos antes de su contratación*

Detalle	N	%
Siempre	24	10,4%
Casi siempre	44	19,1%
A veces	36	15,7%
Casi nunca	63	27,4%
Nunca	63	27,4%
Total	230	100%

Según los datos obtenidos los empleadores no toman en cuentas las experiencias o conocimientos técnicos, debido a que ellos se enfocan en las habilidades de sus empleados, su responsabilidad y porque simplemente no es necesario, sustentando con el análisis que presenta el portal de ICG Software la compañía española (2019) que menciona que aunque no se requiere tener conocimientos técnicos ni de alta etiqueta, debe ser una persona proactiva y eficiente, está comprobado que un servicio rápido mejora el consumo por mesa en los restaurantes y también depende de la atención que realicen los empleados hacia sus clientes.

Tabla 10*Contrato de adolescentes con discapacidad*

Detalle	N	%
SI	122	53%
NO	108	47%
Total	230	100%

A pesar de que en los restaurantes el trabajo es un poco complejo, los propietarios si están dispuestos a contratar adolescentes con la finalidad de dar oportunidad a todos los ciudadanos tucaneños como también porque no existen discriminación alguna, porque todos tienen el derecho a laborar sin condición, como lo incluye en la página del Ministerio de Trabajo (s.f) en el apartado de discapacidad y marco legal que en el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo, que se deben contratar de acuerdo a las labores permanentes que se consideren

apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad.

Por lo tanto, se puede evidenciar que la discapacidad no es una barrera para contratar adolescentes vulnerables y que por ende se cumple con las leyes que se tiene como ecuatorianos.

Tabla 11

¿En qué área contrataría?

Detalle	N	%
Ayudante de cocina	56	24,3%
Mesero	28	12,3%
Lavalozas	64	27,8%
Personal de limpieza	74	32,2%
Otro	8	3,5%
Total	230	100%

Se han considerado algunas áreas en las cuales las personas con discapacidad se desenvolverían de manera efectiva, en este caso un porcentaje alto de contratación es en el área de limpieza porque no están expuestos a mayores riesgos y por ende no sufrirán ninguna lesión; como lo manifiesta García, J. (2018), en este tipo de trabajo no se requiere de ninguna formación, además, sus funciones son sencillas, rutinarias y repetitivas. El operador de limpieza se encarga principalmente del mantenimiento de los inmuebles y la limpieza.

Por ese motivo, los propietarios consideran la actividad más fiable para aquellas personas y de esa manera también estar respetando sus derechos a no hacerles realizar trabajos complejos que afecten a su salud.

Tabla 12

Promedio de salarios en el año 2020

Detalle	N	%
1000-3000	140	60,87%
3000-5000	43	18,70%
6000-7000	27	11,74%

8000-10000	20	9%
Total	230	100%

Y, por último, se analiza los salarios que se realizan en el año 2020 a sus trabajadores, el dato se refleja entre 1000-3000 como mínimo, debido a que no se mantuvieron los pagos estables y también por el despido de sus empleados, algunos propietarios manifestaron que apenas sacaban para sus gastos. Como lo manifiesta El Comercio (2021) a partir de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, los empleadores tuvieron la opción de aplicar la jornada laboral reducida, mediante la cual se puede disminuir las horas de trabajo hasta un máximo del 50%; es decir, hasta cuatro horas al día. En esos casos, el sueldo o salario del trabajador se paga acorde a las horas trabajadas, sin ser menor al 55% del pago que recibía antes de la reducción. Por esa razón, los salarios fueron mínimos debido a las condiciones que se acataron en el país en los diferentes sectores de la economía.

Resultados de la oferta laboral

A continuación, se muestran los resultados sobre la encuesta realizada a la población de la ciudad de Tulcán, las cuales son hombres y mujeres de la población económicamente activa y tiene entre 18 y 50 años de edad, no se ha tomado algún área laboral en particular, es importante recalcar que el cuestionario dirigido a la oferta laboral está dividido en cuatro secciones, por esta razón para el posterior análisis se ha tomado en consideración los resultados de preguntas más relevantes.

Tabla 13

Ocupación principal

Detalle	N	%
A. Exclusivamente estudio	61	16,1%
B. Estudio y además tengo trabajo remunerado	87	22,9%
C. Solamente trabajo de forma remunerada	184	47,9%
D. Ninguna de las anteriores	50	13,2%
Total	232	100%

Según Sánchez, M., Vayas, T., Mayorga, F., & Freire, C. (2021) la conformación de la población económicamente activa está dada por las personas de 15 años en adelante que ocupan su tiempo, al menos de 60 minutos, en trabajar, incluso aquellos individuos que no tiene empleo, pero están disponibles y buscan trabajo. En la ciudad de Tulcán, la población económicamente activa (PEA) tiene diferentes actividades, entre las que se puede destacar aquellos con trabajo y los estudiantes. Según esta clasificación y conforme a las diferentes actividades que se observaron se establecieron cuatro literales, en los cuales se puede dividir la condición actual por la que ellos están atravesando.

Tabla 14

Rechazar oferta de empleo

Detalle	N	%
SI	16	13%
No	71	87%
Total	87	100%

Nota. Resultados tomados de la sección B.

“Rechazar un empleo, no significa que seas flojo o que no desees trabajar, simplemente es mejor ser congruente con tus actos y creencias, así como ser claro con tus objetivos”. (Observatorio Laboral, 2018. p. 4). Según lo antes mencionado las personas encuestadas al querer enfocarse en una sola actividad, en muchas de las ocasiones, ha renunciado a trabajar. Porque desde su perspectiva menciona que sería un distractor para cumplir con su actividad principal que es el estudiar e incluso se menciona que los empleos no son adecuados por el tipo de personas que se manejan en estos lugares o por un salario demasiado bajo, por lo que optan por perder estas oportunidades.

Otra perspectiva se presenta en las personas que estudian y trabajan al mismo tiempo, al tener dos tipos de actividades estas personas tienen que priorizar y tratar de que las actividades no compitan entre sí y por el contrario se complementen. Lo cual hace que se rechacen ofertas que, si bien pueden ser buenas, por lo que se presenta un alto porcentaje de personas que renuncian porque sobre todo en el tema de estudio se ve perjudicado.

Dentro del grupo de personas que mantienen un trabajo remunerado, se considera que no han rechazado ofertas de trabajo, porque es la manera de sustentar económicamente a ellos y a su

familia. Considerando que pueden buscar otro empleo mejor, pero mientras que lo hacen deben tener ingresos, además esto contribuye a que se puedan preparar mejor para cargos posteriores.

Tabla 15

Razones por lo que ha rechazado una oferta laboral

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Por ser fuera del lugar de residencia	22	25%
Por baja remuneración.	13	15%
Por no tener relación con mi formación	25	29%
Por no sentirme suficientemente preparado	12	14%
Por malas condiciones laborales	6	7%
Otros	9	10%
Total	87	100%

Nota. Resultados tomados de la sección B.

Según como lo menciona el Observatorio laboral (2018) cada año es más frecuente la búsqueda de trabajo, claro que estos vienen acompañados de sueños por cumplir, estos pueden ser el deseo por crecer y superarse, o un descanso. Pero al buscar en diferentes lugares físicos o sitios de internet para concretar una entrevista, surgen los inconvenientes ya que, las actividades en la empresa son confusas, el mensaje que se desea transmitir no es claro o simplemente no es lo suficientemente cómodo para que estés ahí.

Trasladarse de un lugar a otro, es el diario vivir de las personas que trabajan en lugares con grandes distancias, desde los hogares hasta el lugar de trabajo, viéndose así este como un factor que influye al momento de elegir aceptar o rechazar una propuesta de trabajo. También la falta de preparación hace que no se encuentre lugares adecuados donde se puede desempeñar, ya que en varios locales es indispensable tener experiencia y al no tenerla los rechazos son más constantes. Los bajos salarios que actualmente se están manejando, se convierten en los principales factores para rechazar estas ofertas.

Las condiciones actuales no permiten que los demandantes ofrezcan mejores condiciones laborales, lo cual desmotiva a la ciudadanía y por ende no toman las propuestas que se les realiza.

Tabla 16

Prácticas laborales en empresas

Detalle	N	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	23	38,3%
A veces	13	21,7%
Casi nunca	7	10%
Nunca	18	30%
Total	61	100%

Nota. Resultados tomados de la sección A.

En las universidades se brinda la oportunidad de adquirir experiencia con las prácticas pre profesionales, más sin embargo algunas personas buscan medios de adquirir experiencia por sus propios medios, siendo una práctica poco común en la ciudad de Tulcán. Un cierto porcentaje lo realizan, recalando que por estas actividades no se recibe remuneración alguna, y se ejecutan con la única finalidad de adquirir más conocimientos.

La realización de prácticas profesionales es un aspecto importante que lo toman en cuenta las empresas porque, se desarrollan las habilidades y actitudes ante los puestos de trabajo, además es necesario considerar que las empresas toman en cuenta positivamente este aspecto por el competitivo mundo laboral que actualmente se maneja. (Montoya, E. 2019).

Tabla 17

Razones para realizar prácticas laborales

Detalle	N	%
Adquirir experiencia	8	13%
Establecer contactos	6	10%
Recomendaciones	9	15%
Mejorar el perfil	17	28%

Oportunidad para viajar	6	10%
Para conseguir una beca	0	0%
Otros motivos	15	25%
Total	61	100%

Nota. Resultados tomados de la sección A.

Las oportunidades laboral actuales son escasas y lo que se busca es personas con conocimiento, y no solo académicos sino también prácticos, por ello estas actividades son necesarias para poner a prueba los conocimientos de cada persona, de igual forma esto es indispensable para desenvolverse en la profesión y adquirir nuevos conocimientos. (Euroinnova, 2020). Realizar prácticas que no son impuestas por los centros de estudio, están presente en los ciudadanos de Tulcán, quienes tienen conciencia que para el ingreso al mundo laboral esto será indispensable. Las personas que realizan este tipo de actividades lo hacen más por obtener experiencia y por ende mejorar el perfil laboral, por lo que no buscan una retribución económica.

Tabla 18

Tipo de estudios

Detalle	N	%
Licenciatura	61	70,1%
Ingeniería	15	17,2 %
Maestría	5	5,7 %
Doctorado	1	1,1 %
Otros	5	5,7 %
Total	87	100%

Nota. Resultados tomados de la sección B.

El obtener un título académico, en cualquier ámbito, influye en la vida personal, laboral y social, las personas se ven influenciadas por diferentes factores entre ellos el aporte a la comunidad, obtener un salario fijo o por la familia (Bravo, G., Vergara, M. 2018). La especialización brinda oportunidades laborales y de conocimiento, las personas que salen del bachillerato buscando formarse profesionalmente persiguiendo sus sueños o simplemente para mejorar sus condiciones de vida.

Tabla 19*Lugar de trabajo*

Detalle	N	%
Empresa pública	73	40,1%
Empresa privada	30	16,5%
Pequeña empresa	37	20,3%
Negocio pequeño (emprendimiento)	44	23,1%
Total	184	100%

Nota. Resultados tomados de la sección C.

La elección de un lugar de trabajo depende de las metas u objetivos que se desee cumplir, pero esto no siempre se cumple, actualmente por la pandemia las personas han tenido que abrirse paso a nuevas oportunidades en otros lugares, que antes no eran contemplados. (Istas, 2020). Se destaca la importancia de los negocios en la ciudad porque brindan oportunidades de empleo, las empresas públicas son los lugares donde más de desempeña la ciudadanía de Tulcán, pero los pequeños negocios han brindado las oportunidades de mantener los puestos de trabajo, más que todo por la confianza que ya tenían con las personas que ya laboraban.

Tabla 20*Según su nivel académico, su puesto actual corresponde:*

Detalle	N	%
Con estudios universitarios	96	51,6%
Con estudios de secundaria	61	33,5%
Con estudios de primaria	27	14,8%
Sin estudios	0	0%
Total	184	100%

Nota. Resultados tomados de la sección C.

La clasificación de los puestos de trabajo está determinada por una jerarquía, que indica la importancia de cada puesto, esto también incluye a los conocimientos, estudios y experiencia que se tenga en el campo laboral. La valoración de los puestos de trabajo, en algunas ocasiones

son injustas, más sin embargo la clasificación profesional se define por la comparación del desempeño. (Iranzo, 2017).

La población de la ciudad de Tulcán se desempeña en puestos que no requieren títulos universitarios o de tercer nivel para desarrollar sus actividades, pero requieren de algún tipo de especialización como el tomar pequeños cursos los cuales sirven para ser contratados. El personal que requiere de este tipo de documentos es aquellos que se desempeñan en cargos públicos.

Tabla 21

¿Cuál es tu salario mensual?

Detalle	N	%
Menos de 425\$	76	40,7%
SBU = 425\$	72	39,6%
Más de 425\$	36	19,8%
Total	184	100%

Nota. Resultados tomados de la sección C.

La remuneración por el trabajo realizado se convierte en un factor de motivación para los empleados, esta se debe ajustar los resultados de cada uno, incluso si esta es más atractiva mayor es el esfuerzo, no siempre se obtiene una remuneración adecuada al tipo de trabajo que se desempeña. (Lara, Z. 2021). La población de la ciudad de Tulcán gana en promedio el salario básico unificado, pero antes de la pandemia podían obtener un poco más. Al intentar mantener su trabajo las personas decidieron la minimización de salarios, porque piensan que es mejor tener un ingreso, aunque este sea mínimo, a no tener la posibilidad de satisfacer sus necesidades. Por lo que es muy poco el porcentaje que puede obtener más del salario básico que en general son personas que laboran entidades privadas o públicos en puestos de alta jerarquía.

Tabla 22

Medios para buscar empleo

Detalle	N	%
Agencias Públicas de empleo.	0	0%
Agencia de Trabajo Temporal.	0	0%

Por medio de las ofertas de trabajo de periódicos.	27	13,6%
Por medio de familiares o amigos	46	25%
Enviando mi currículum a diferentes empresas.	76	41,3%
Internet	18	10,9%
Otro	17	9,2%
Total	184	100%

Nota. Resultados tomados de la sección C.

Según como lo menciona Business & Marketing School (2015), para encontrar las ofertas laborales actualmente se tienen varios recursos que posibilitan seleccionar un empleo adecuado que esté basado al perfil profesional y las metas que se deseen cumplir. La utilización de la tecnología ha tomado fuerza, desde que inicio la pandemia, por lo que enviar hojas de vida por medio de correo electrónico se ha vuelto una forma de conseguir empleo; los familiares y amigos también influyen a la hora de encontrar empleo algunas por recomendaciones y otras ocasiones el hecho de comunicar por haber mirado algún anuncio.

Tabla 23

Razones por la que se produjo el cambio de lugar de trabajo

Detalle	N	%
Finalización del contrato.	4	2,2%
La empresa decidió prescindir de mis servicios	6	2,2%
Decidí cambiar a otro trabajo mejor	22	12,1%
Decidí abandonar voluntariamente	32	17,6%
No he cambiado de empleo	120	65,9%
Total	184	100%

Nota. Resultados tomados de la sección C.

Si bien el trabajo brinda la oportunidad de realizarse profesionalmente, existe algunas ocasiones donde es necesario dar un cambio sea este por crecer, por ampliar las relaciones laborales (OCCMundial, 2021). Durante el período de pandemia la mayoría de personas no cambiaron

de empleo, pero en un pequeño porcentaje las empresas cerraron o solo despidieron personal para mantenerse en el mercado. Actualmente el cambio produce un proceso de incertidumbre porque como mencionan los ciudadanos prefieren tener un trabajo, aunque mal remunerado que no tener y pasar hambre.

Tabla 24

Tiempo sin empleo

Detalle	N	%
Menos de tres meses.	9	18%
De tres a seis meses.	5	10%
De seis meses a un año.	10	20%
De uno a dos años.	26	52%
Más de dos años	0	0%
Total	50	100%

Nota. Resultados tomados de la sección D.

Dentro de este apartado es importante destacar que el desempleo no tiene condiciones, dentro de la sociedad moderna este problema agrava la situación económica de cada persona que no cuenta con un salario fijo (Sumba, R. et al 2020). Se toma en cuenta a las personas que no trabajan en el ámbito que se han preparado y que ya han terminado sus estudios, por lo que han tenido que cambiar por otros de actividades similares o totalmente diferentes. Y de igual forma el salario es menor al que se debería poseer, más sin embargo se desempeñan realizando actividades alternativas como lo es dedicarse a producir en el campo.

Tabla 25

Experiencia laboral después de los estudios

Detalle	N	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	6	12%
A veces	43	86%
Casi nunca	1	2%
Nunca	0	0%
Total	50	100%

Nota. Resultados tomados de la sección D.

La experiencia laboral según Cortés, N. (2021) hace referencia a que es importante porque al empleador le permite conocer si el empleado tiene habilidades en el cargo para que se está postulando, además es necesario tomar en cuenta este aspecto porque no solo se hace énfasis al trabajo sino también a las habilidades adquiridas. Los recién egresados de las diferentes carreras, buscan las oportunidades de desempeñarse en lo que ya tienen conocimientos, y en su mayoría han logrado posicionarse en algún tipo de empleo que les permite su desarrollo. Que, si bien esto no es siempre porque las plazas de trabajo son reducidas, han tenido la oportunidad de ejercer como profesionales.

Tabla 26

Motivos por los que no tiene trabajo

Detalle	N	%
La finalización del contrato.	7	14%
Dificultades económicas de la empresa.	2	4%
Motivos personales (enfermedad, cuidado de hijos.)	39	78%
No busco empleo.	0	0%
No tener el nivel de educación requerido para el puesto de trabajo	1	2%
No haber encontrado ningún tipo de trabajo relacionado con los estudios realizados.	1	2%
Otras razones	0	0%
Total	50	100%

Nota. Resultados tomados de la sección D.

Dentro del mercado laboral todo no depende de aquellas personas que brindan oportunidades de empleo, sino también de los ciudadanos quienes, por diferentes motivos como el cuidado de hijos, estudios, enfermedad, no han seguido laborando. De igual forma la finalización de contratos es las causas más nombradas por los ciudadanos que no han tenido más que aceptar y seguir buscando nuevas oportunidades. En algunas de las ocasiones los empleados se han visto en la necesidad de renunciar, pero que actualmente las posibilidades de desarrollarse no se han presentado, incluso durante la pandemia el incremento de los desempleos fue más frecuente. (Universia, 2019)

Para aceptar o rechazar la hipótesis se aplicó el método de ANOVA POR UN FACTOR, que sirve para comparar varios grupos en una variable cuantitativa, en el contraste, se requieren k muestras independientes de la variable de interés y una variable de agrupación denominada Factor, con los datos receptados en el software SPSS se ha obteniendo el siguiente resultado:

Comprobación de hipótesis general

Ho: La pandemia Covid 19 no influye en el mercado laboral en los restaurantes de la ciudad Tulcán.

Ha: La pandemia Covid 19 influye en el mercado laboral en los restaurantes de la ciudad Tulcán.

Análisis de resultados

Demanda laboral: Para realizar el análisis se tomó en cuenta el ítem de total de empleados como un factor y, sí es importante que los adolescentes tengan experiencias o conocimientos técnicos antes de su contratación, para el contraste realizado, estos son datos relevantes que influyen directamente en este aspecto, porque estas preguntas se relacionan con la influencia de la pandemia, en el sentido de que muchos de los propietarios contrataban a sus empleados sin alguna experiencia, simplemente por el hecho de que el pago del salario era mínimo, evidentemente tiene repercusión en los propietarios de los restaurantes debido a que sus ventas no eran suficientes para abastecer en sus salarios.

Tabla 27

Anova de demanda laboral

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter grupos	32,042	2	16,021	9,519	,000
Intragrupo	382,049	227	1,683		
Total	414,091	229			

Oferta laboral: Para este análisis se ha tomado en consideración la pregunta general y la edad, para identificar el contraste entre estos dos indicadores, que forman parte de la dimensión y así verificar su influencia en este apartado. Dentro de este aspecto se tiene en cuenta a la PEA, dando como resultado que no importa edad para evidenciar que la pandemia afectó en sus labores diarias, dando así que muchas personas perdieron sus empleos y por

ende ejecutaron otras actividades, como el estudio en línea, una opción para tener mejores oportunidades de empleo.

Tabla 28

Anova de oferta laboral

	Suma de cuadrados	gl	Media Cuadrática	F	Sig. (valor p)
Inter grupos	261,969	3	87,323	310,904	,000
Intra grupos	106,449	379	,281		
Total	368,418	382			

Con estos análisis se llega a la conclusión de que, en las dos dimensiones del mercado laboral, en estos resultados, la hipótesis alternativa establece que la pandemia Covid 19 si influye en el mercado laboral en los restaurantes de la ciudad Tulcán. Puesto que el valor p es menor que el nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que si afectó a la oferta y demanda laboral la pandemia.

4.2. DISCUSIÓN

Con los resultados obtenidos en la investigación, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que establece que la pandemia Covid 19 si influye en el mercado laboral en los restaurantes de la ciudad Tulcán, evidenciando que las partes que forman parte del mercado laboral han tenido sus dificultades por la pandemia, tanto los empleados como empleadores de los restaurantes han tenido que tomar las decisiones y plantear estrategias que no les perjudique en sus actividades.

Los resultados guardan relación con Esteves, A. (2020), Vacacela, F. (2021) & gallego, F. (2020) los cuales hacen mención al impacto en el desempleo que se ha presentado en los últimos tiempos, esto se debe a las condiciones que implementó el gobierno para evitar los contagios. Es decir, los propietarios de los restaurantes han tenido que realizar despidos debido a que el nivel de ventas no es alto, esto se ha convertido en una necesidad que seguirá en el futuro, porque la decisión de quedarse con un cierto porcentaje para que puedan realizar las actividades y duplicar las funciones en el negocio, aún se mantienen. Esto concuerda con lo que se presenta en este estudio.

A pesar de ello, se consiguió datos relevantes e importantes, como es en el caso de los adolescentes un 66,1% (tabla 6) los empresarios están dispuestos a brindarles una oportunidad

para que tengan una visión de emprendedores, asimismo se sujetan a que muchos jóvenes deben ser responsables en sus funciones con una actitud positiva y presentar la predisposición de realizar las tareas otorgadas en el restaurante siendo este un 32,6% (tabla 7) de sus motivaciones las cuales son las cuestiones que toman en cuenta estos propietarios.

En relación a la población económicamente activa, que vienen a ser los ofertantes de su mano de obra, representado por el 47,9% (tabla 13) de los ciudadanos se dedican a trabajar de manera remunerada, a pesar de que su pago es mínimo se acogen a esa realidad debido a la pandemia por la cual se está atravesando. Como también otro cierto porcentaje del 22,9% (tabla 13) se ha dedicado a estudiar y trabajar, aprovechar el tiempo que se ha estado en confinamiento son las palabras de dichos encuestados.

Por otra parte, es necesario acotejar los datos con la teoría de la segmentación de mercado laboral, que se propone en la investigación, ideas relevantes que tiene como finalidad el estudio de factores como la pobreza, desigualdades salariales, discriminación, desempleo, entre otros componentes que influyen directamente en el mercado laboral. Es así que se concuerda con la teoría propuesta, debido a que los resultados son representativos en relación al sexo, edad, habilidades, que el autor propone para una mejor contratación de empleados, asimismo la teoría propone que tanto para empleados como empleadores se deben de tomar en cuenta dichas acciones para no presentar problemas por las dos partes.

Por la realidad de los encuestados que es evidente en los resultados obtenidos, la pandemia ha presentado ventajas y desventajas en el mercado laboral, tales que se debe asumir la realidad y tratar de sobrevivir de alguna manera para llevar el sustento a sus hogares, por lo que la presente investigación puede aportar a posibles temas a futuro para tratar, por ejemplo que cambios han existido después de pandemia, los restaurantes han replanteado sus estrategias de contratación después de la pandemia Covid, etc.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Con el debido análisis se extrae conclusiones que aportan a la justificación de los objetivos porque son un sustento del cumplimiento y de la lógica que se tiene que llevar a cabo en el transcurso de la investigación. El mercado laboral es un factor cambiante, donde el posible equilibrio se ve perjudicado por las condiciones de los demandantes, así como también de los oferentes, la pandemia ha colocado desafíos en los propietarios de negocios y la ciudadanía en general, quienes han tenido que reestructurar sus actividades cotidianas por nuevas acciones, las cuales deben estar encaminadas primordialmente a cuidar de la salud, así como también de la economía familiar.

En el sector de servicios, específicamente en los restaurantes, algunos propietarios mencionan que es importante el “amor por la cocina o por las actividades que hacen”, es lo que más buscan ellos para que las personas laboren en sus establecimientos. No buscan específicamente a personas especializadas, porque piensan que la experiencia a la hora de preparar un platillo vale más que cualquier estudio, pero si destacan la posibilidad de tener a personal con conocimientos en la contabilidad para que les colabore en el ámbito financiero.

La demanda laboral, representada por los propietarios de los restaurantes, destacan la dificultad de progresar en los tiempos actuales, sin embargo, mencionan que para muchos ha sido una oportunidad de prosperar e independizarse para tener un propio lugar de donde obtener los ingresos. Las condiciones no han sido las más favorables, pero las ganas de brindar plazas de empleo y salir adelante los han motivado para seguir brindando sus servicios a la comunidad.

Por otro lado, para la oferta laboral se ha tomado en consideración a la población económicamente activa, donde se destacan las pocas posibilidades que existe en el sector, los salarios bajos y los múltiples despidos por las empresas o pequeños negocios tuvieron que cerrar, los mantienen en una condición que no es la más adecuada. Al no poder tener la libertad para elegir el lugar donde aplicar sus conocimientos y lograr sus metas, se han mirado en la necesidad de adecuarse a las condiciones laborales o puestos que se les designe.

Finalmente, los propietarios de los restaurantes brindan posibilidades de superarse, pero también exigen que los ciudadanos estén comprometidos con sus actividades con el empleo, así mismo la oferta laboral de la ciudad exige pagos justos a las labores que ellos desempeñan, mencionando que en algunas ocasiones los empleadores abusan de la falta de trabajo para no cumplir con sus obligaciones.

5.2. Recomendaciones

El mercado laboral que está presente en cualquier sector de actividad es importante de estudiar, ya que, en él se analizan los elementos de la oferta y demanda laboral que se deben de tener en cuenta para estar atentos ante cualquier evento imprevisto, por lo que se recomienda que los habitantes diseñen una matriz FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) la cual les permita que se desenvuelvan en el entorno laboral en relación a sus habilidades y actividades; con esta herramienta se podría conseguir un empleo acorde a sus estudios y a sus necesidades.

Además, al tratarse de un tema en pandemia no se encontraron datos actualizados de la población de muestra, por lo que se trabajó con proyecciones, es por ello que se recomienda para la recopilación de información en las investigaciones que se vayan a realizar existiera una actualización de datos para una mejor obtención de resultados y así analizar desde otro punto de vista los cambios que se pueden originar en el transcurso del tiempo en el tema analizado.

Realizar una comparación de este acontecimiento antes, durante y después de la pandemia y analizar qué tan preparada esta la sociedad para enfrentar otra situación similar, recomendado porque se pueden plantear investigaciones futuras con propuestas y estrategias a favor de mantener en equilibrio y la economía sector.

Existen diferentes metodologías que en este estudio se han planteado, con diferentes enfoques, las cuales sería interesante aplicarlas para la comparación de resultados obtenidos, de esa manera se conseguiría un análisis más exacto del tema del mercado laboral.

Al ser un estudio univariable, es necesario que se realicen comparaciones con otros factores para verificar la incidencia que estos tienen con respecto al mercado laboral, además el método estadístico Anova podría variar de acuerdo a las diferentes expectativas en las que el investigador determine para su estudio de investigación.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albina, M. (2015). Determinantes de la demanda laboral en mercados de trabajo locales Un análisis aplicado a la industria vitivinícola mendocina. *Núcleo Básico*, 25, 7-10, ISSN 1514-6871
- Asencio, N., Tomalá, M., Panchana, M., & Cochea, H. (2017). La Política Laboral y su incidencia en el mercado de trabajo en la Provincia de Santa Elena. Años 2010-2015. *Revista de Planeación y Control Microfinanciero*, 3(7), 41-55.
- Bolaños, E. (2018). Análisis de la demanda del mercado laboral en la Zona 1 y el nivel de empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing, caso UPEC. Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- Bravo, G., & Vergara, M. (2018, enero). Factores que determinan la elección de carrera profesional: en estudiantes de undécimo grado de colegios públicos y privados de Barrancabermeja. *Revista Psicoespacios*, 12(20), 35-48.
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-FactoresQueDeterminanLaEleccionDeCarreraProfesiona-6309708.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson.
- Business & Marketing School. (2015). *Guía práctica para la búsqueda de empleo* [Archivo PDF]. ESIC Business & Marketing School.
<https://www.esic.edu/pdf/empleabilidad/2015-guia-practica-para-la-busqueda-de-empleo.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (McGraw-Hil). Elsevier Editora Ltda.
- Cortés, N. (2021, mayo). *Experiencia Laboral: ¿por qué es importante?*
<https://www.geovictoria.com/mx/operaciones/experiencia-laboral/#:~:text=La%20experiencia%20laboral%20es%20importante,un%20periodo%20de%20tiempo%20espec%C3%ADfico%E2%80%9D>.
- Consejo Nacional de Competencias. (2021). *Plan Nacional de Desarrollo Creación de Oportunidades* [Archivo PDF]. CNC Consejo Nacional de Competencias.
<http://www.competencias.gob.ec/wp-content/uploads/2021/12/Guia-Plan-de-Oportunidades-2021-2025-CNC-.pdf>
- Dirección General de Investigación e Innovación Tecnológica. (2021). *Tipos de Oferta de empleo*. Portal de Empleo I+D+I.

https://mcyt.educa.madrid.org/empleo/servicioestrategiaprofesional/ManualOrientacionProfesional/tema4_2.asp

- El Comercio. (2021, abril). *COE Nacional plantea confinamiento focalizado los fines de semana en 16 provincias por covid-19*. <https://www.elcomercio.com/actualidad/resoluciones-coe-nacional-pandemia-covid.html>
- Euroinnova. (2022). *Conoce cuál es la importancia de las prácticas profesionales*. [Publicación de blog]. Blogspot <https://www.euroinnova.ec/blog/la-importancia-de-las-practicas-profesionales>
- Esteves, A. (2020). El Impacto Del COVID-19 En El Mercado De Trabajo De Ecuador. *Mundos Plurales - Revista Latinoamericana De Políticas Y Acción Pública* 7 (2), 35 - 41. <https://doi.org/10.17141/mundosplurales.2.2020.4875>.
- Gallego, F., Irrázaval, I., Coloma, M., Cortés, S., Jiménez, H., Morandé, M.A., Muñoz, N., Silva, H., Tessada, J. (2020). Reapertura del mercado laboral y Covid-19 en Chile: ocupaciones más expuestas y costos asociados a la prevención en los lugares de trabajo. *Temas de la Agenda Pública*, 15(126). 1-33. Centro de políticas Públicas UC. https://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2020/08/Temas-agenda126_Reapertura-mercado-laboral_FINAL.pdf
- García, J. (2018, septiembre). *Trabajos en los que pueden formarse personas con discapacidad*. Blog Capacitación inclusiva. <https://www.capacitacioninclusiva.com/trabajos-en-los-que-pueden-formarse-personas-con-discapacidad>
- Goss, T. (2022). *Trabajos para adolescentes en restaurantes*. La Voz. <https://pyme.lavoztx.com/trabajos-para-adolescentes-en-restaurantes-7993.html>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6.). México: McGRAW-HILL. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- ICG Software. (2019). *Tipos de empleados en los restaurantes*. <https://icgmaster.net/tipos-de-empleados-en-los-restaurantes/>
- Imbaquingo, I. (2019). *La oferta y la calidad del servicio en el sector restaurantes de la ciudad de Tulcán en el primer trimestre del 2019*. (Tesis de Ingeniería). Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Repositorio digital UPEC. <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/853>
- INEC. (2021, abril). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-abril-2021/>

- Iranzo, M. (2017). *Análisis, Descripción y Valoración de Puestos de Trabajo en las Organizaciones* [Tesis de maestría]. Universidad Pontificia de Comillas ICADE-ICAI. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/24010/TFM000746.pdf?sequence=1>
- Istas. (2020). *Lugares de trabajo*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/lugares-de-trabajo>
- Lara, Z. (2021). *Diseño de un plan de remuneración variable basada en la gestión del desempeño en una empresa industrial de lácteos (Pasteurizadora Quito)* [Tesis de maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar. Repositorio Institucional UASB-DIGITAL.
- López, P. & Fachelli, S. (2016). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. (Archivo PDF). Dipósit Digital de Documents. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
- Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Inserción de personas con discapacidades*. <https://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>
- Montoya, E. (2019, mayo). Importancia de prácticas profesionales en la carrera de Contaduría Pública y Finanzas. *Multi-Ensayos* 5(9), 2412-3285. <https://doi.org/10.5377/multiensayos.v5i9.9432>
- Naciones Unidas. (2019). *Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*, Objetivos de Desarrollo Sostenible Naciones Unidas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Neffa, J. (2005). La Teoría Neoclásica ortodoxa y su interpretación del mercado laboral. (Archivo PDF). ResearchGate. <https://acortar.link/XXxIVH>
- Nohemí. (2018). *La importancia de la forma en que se presenta la oferta laboral*. <http://www.venturessoft.com.mx/la-importancia-de-la-forma-en-que-se-presenta-la-oferta-laboral/>
- Observatorio laboral. (2018). *5 razones para no aceptar un empleo*. Servicio Nacional del Empleo. https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/preparate-empleo/Articulo_rechazar_empleo.html
- OCCMundial. (2021, julio). *6 razones de peso para cambiar de empleo*. [Publicación de blog]. Blogspot <https://www.occ.com.mx/blog/empleados-introvertidos-y-extrovertidos/>
- OCDE. (2020). *Impacto social del COVID-19 en Ecuador: desafíos y respuestas*. (Archivo PDF). Making Development Happen. <https://www.oecd.org/dev/Impacto-social-COVID-19-Ecuador.pdf>

- Oyola, A. (2021, enero). La variable. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14(1), 90–93. <https://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.141.905>
- Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial Cantón Tulcán. (2020). *Componente económico productivo* [Archivo PDF]. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán. http://www.gmtulcan.gob.ec/municipio/pdot-pugs/pdf/PDOT/ACTUALIZACION-PDOT-CANTON-TULCAN-2020_2023-UV.pdf
- Prieto, B. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. 18(46). <http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v18n46/0123-1472-cuco-18-46-00056.pdf>
- Quintal, P. (2022). *5 claves para motivar al personal de tu restaurante*. Cookingdepot.com. <https://blog.cookingdepot.com/5-claves-para-motivar-al-personal-de-tu-restaurante>
- Riaza, A. (2021). *Habilidades laborales-Qué son y cuáles son las más importantes*. Bizneo.blog. <https://acortar.link/W2dwms>
- Robles, P. y Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada*. 18, 1-16. https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf
- Sánchez, M., Vayas, T., Mayorga, F., & Freire, C. (2021, diciembre). Ecuador: análisis del crecimiento económico y el sector público no financiero período 2012 –2020. *Espíritu Emprendedor TES* (6)1, 51-69. 10.33970/eetes. v6. n1.2022.297
- Solís, V., Palma, A., Salazar, G., Hernández, L., (2021). La pandemia del COVID-19 y su impacto en el mercado laboral de Ecuador, *Revista Dialnet* 19(1), 1-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8088290>
- Sumba, R., Saltos, G., Rodríguez, C., & Tymbaco, Z. (2020, octubre). El desempleo en el Ecuador: causas y consecuencias. *Revista Polo del Conocimiento* 5(10), 774-797. 10.23857/pc. v5i10.1851.
- Universa. (2019). *Razones válidas para renunciar a un trabajo*. Universa cl. <https://www.universia.net/cl/actualidad/empleo/razones-validas-renunciar-trabajo-1088800.html>
- Uriarte, J. (2020, marzo). *Mercado laboral*. Características.co. <https://www.caracteristicas.co/mercado-laboral/>
- Vacacela, J. (2021). *Análisis de los segmentos del mercado laboral antes y durante la pandemia del Covid-19 en la ciudad de Guayaquil período 2018-2021*. (Tesis de Economista).

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

<http://201.159.223.180/bitstream/3317/17330/1/T-UCSG-PRE-ECO-CECO-338.pdf>

Walker, L. (2021). *¿Hay algún trabajo para jóvenes de 15 años de edad?* eHow.

https://www.ehowenespanol.com/hay-jovenes-15-anos-edad-sobre_363323/



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACION, ADMINISTRACION Y ECONOMIA EMPRESARIAL
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



ACTA

DE LA SUSTENTACIÓN DE PREDEFENSA DEL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR:

NOMBRE SÁNCHEZ DELGADO ANA LUCÍA
NIVEL/PARALELO: EGRESADA

CÉDULA DE IDENTID 0401932991
PERIODO ACADÉMICO - SEPTIEMBRE 2

TEMA DEL TIC: Análisis del mercado laboral en los restaurantes de la ciudad de Tulcán en el periodo 2020.

Tribunal designado por la dirección de esta Carrera, conformado por:

PRESIDENTE: PhD. PAGUAY CHÁVEZ FÉLIX WILMER
DOCENTE TUTOR: MSC. CURIEL LÓPEZ EVELYN MARLENE
DOCENTE: MSC. BASTIDAS GUERRÓN JEANETH LUCIA

De acuerdo al artículo 32: Una vez entregados los documentos; y, cumplidos los requisitos para la realización de la pre-defensa el Director/a de Carrera designará el Tribunal, fijando lugar, fecha y hora para la realización de este acto:

EDIFICIO DE AULAS 2 **AULA:** 11

FECHA: lunes, 25 de julio de 2022

HORA: 8h00

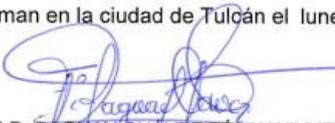
Obteniendo las siguientes notas:

1) Sustentación de la predefensa:	5,60
2) Trabajo escrito	2,40
Nota final de PRE DEFENSA	8,00

Por lo tanto: **APRUEBA CON OBSERVACIONES** ; debiendo acatar el siguiente artículo:

Art. 36.- De los estudiantes que aprueban el informe final del TIC con observaciones.- Los estudiantes tendrán el plazo de 10 días para proceder a corregir su informe final del TIC de conformidad a las observaciones y recomendaciones realizadas por los miembros del Tribunal de sustentación de la pre-defensa.

Para constancia del presente, firman en la ciudad de Tulcán el lunes, 25 de julio de 2022


PhD. PAGUAY CHÁVEZ FÉLIX WILMER
PRESIDENTE


MSC. CURIEL LÓPEZ EVELYN MARLENE
DOCENTE TUTOR


MSC. BASTIDAS GUERRÓN JEANETH LUCIA
DOCENTE

Adj.: Observaciones y recomendaciones

Anexo 2. Certificado del abstract por parte de idiomas



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FOREIGN AND NATIVE LANGUAGE CENTER
Informe sobre el Abstract de Artículo Científico o Investigación.

Autor: Cheza Salazar Tania Vanessa y Sánchez Delgado Ana Lucia

Fecha de recepción del abstract: 28 de julio de 2022

Fecha de entrega del informe: 28 de julio de 2022

El presente informe validará la traducción del idioma español al inglés si alcanza un porcentaje de: 9 – 10 Excelente.

Si la traducción no está dentro de los parámetros de 9 – 10, el autor deberá realizar las observaciones presentadas en el ABSTRACT, para su posterior presentación y aprobación.

Observaciones:

Después de realizar la revisión del presente abstract, éste presenta una apropiada traducción sobre el tema planteado en el idioma Inglés. Según los rubrica de evaluación de la traducción en Inglés, ésta alcanza un valor de 9, por lo cual se validad dicho trabajo.

Atentamente



Firmado electrónicamente por:
EDISON BOANERGES
PENAFIEL ARCOS

Ing. Edison Peñafiel Arcos MSc

Coordinador del CIDEN



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FOREIGN AND NATIVE LANGUAGE CENTER**

ABSTRACT- EVALUATION SHEET				
NAME: Cheza Salazar Tania Vanessa y Sánchez Delgado Ana Lucia				
DATE: 28 de julio de 2022				
TOPIC: "Análisis del mercado laboral en los restaurantes de la Ciudad de Tulcán en el período 2020"				
MARKS AWARDED		QUANTITATIVE AND QUALITATIVE		
VOCABULARY AND WORD USE	Use new learnt vocabulary and precise words related to the topic	Use a little new vocabulary and some appropriate words related to the topic	Use basic vocabulary and simplistic words related to the topic	Limited vocabulary and inadequate words related to the topic
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
WRITING COHESION	Clear and logical progression of ideas and supporting paragraphs.	Adequate progression of ideas and supporting paragraphs.	Some progression of ideas and supporting paragraphs.	Inadequate ideas and supporting paragraphs.
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
ARGUMENT	The message has been communicated very well and identify the type of text	The message has been communicated appropriately and identify the type of text	Some of the message has been communicated and the type of text is little confusing	The message hasn't been communicated and the type of text is inadequate
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
CREATIVITY	Outstanding flow of ideas and events	Good flow of ideas and events	Average flow of ideas and events	Poor flow of ideas and events
	EXCELLENT: 2 <input type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input checked="" type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
SCIENTIFIC SUSTAINABILITY	Reasonable, specific and supportable opinion or thesis statement	Minor errors when supporting the thesis statement	Some errors when supporting the thesis statement	Lots of errors when supporting the thesis statement
	EXCELLENT: 2 <input type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input checked="" type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
TOTAL/AVERAGE	9 - 10: EXCELLENT 7 - 8,9: GOOD 5 - 6,9: AVERAGE 0 - 4,9: LIMITED	TOTAL 9		



Anexo 3. Cuestionario Demanda Laboral
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, ADMINISTRACIÓN Y
ECONOMÍA EMPRESARIAL

Análisis del mercado laboral en los restaurantes de la Ciudad de Tulcán en el periodo 2020.

Objetivo: Conocer la situación laboral en los restaurantes de la ciudad de Tulcán.

Indicaciones: Lea detenidamente las preguntas y marque con una X donde corresponda.

Datos de la persona encuestada:

Cargo:

Edad:

A. COMPOSICIÓN DEL RECURSO HUMANO

A1. Total de empleados permanentes en 2020

--	--	--	--

A2. ¿Cómo se distribuye el personal según los rangos de edad en los cargos mencionados? (#de personas)

Edad	18 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 en adelante
Jefe de cocina					
Cocinero					
Ayudante de cocina					
Mesero					
Cajero					
Lavalozas					
Personal de limpieza					
Otros					
TOTAL					

B. NIVEL DE REQUERIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS

B1. ¿Qué medios utiliza para buscar personal?

Prensa escrita	
Portales de empleo	
Portal propio	
Red socio empleo	
Bolsas de empleo	
Referencias	

B2. ¿Tiene alguna preferencia de género en los cargos?

Recursos	M	F	LGBTI	NO
Jefe de cocina				
Cocinero				
Ayudante de cocina				
Mesero				
Cajero				
Lavalozas				
Personal de limpieza				
Otros				
TOTAL				

C. CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO PERSONAL

C1. Por favor seleccione el perfil requerido para cada tipo de ocupación

Recursos	Primaria	Secundaria	Técnica	Universidad	Ninguna	Otros
Jefe de cocina						
Cocinero						
Ayudante de cocina						
Mesero						
Cajero						
Lavalozas						
Personal de limpieza						
Otros						
TOTAL						

C2. Por favor seleccione las habilidades requerida para cada tipo de ocupación

Recursos	Atención al cliente	Amabilidad	Ser atento	Habilidades culinarias	Saber controlar el estrés	Orientación a las ventas	Conocimientos técnicos	Solución rápida de problemas	Comunicación	Trabajo en equipo	Responsabilidad	Actitud discreta
Jefe de cocina												
Cocinero												
Ayudante de cocina												
Mesero												
Cajero												
Lavalozas												
Personal de limpieza												
Otros												

D. EMPLEO ADOLESCENTES

D1. ¿Contrata usted adolescentes en su empresa?

SI	
NO	

D2. ¿Cuál es su principal motivación para contratar adolescentes?

Actitud	
Voluntad	
Empeño	
Brindar oportunidades	
Costos	
Necesidad	
Otro	

Seleccione la opción que crea más conveniente	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
D3. ¿Ha presentado inconvenientes al contratar adolescentes?					
D4. ¿Ha considerado incluir adolescentes en su empresa?					
D5. ¿Es importante que los adolescentes tengan experiencias, conocimientos técnicos antes de su contratación?					
D6. ¿Contraría adolescentes con discapacidad?					

E. DISCAPACIDAD

E1. ¿Contrataría personas con discapacidad?

SI	
NO	

E2. ¿En qué área contrataría?

Jefe de cocina	
Cocinero	
Ayudante de cocina	
Mesero	
Cajero	
Lavalozza	
Personal de limpieza	
Otros	
TOTAL	

F. REMUNERACIÓN

F1. ¿Cuál es el promedio de salarios en el año 2020?

1000 - 3000	
4000 - 5000	
6000 - 7000	
8000 - 10000	



Anexo 4. Cuestionario oferta laboral
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, ADMINISTRACIÓN Y
ECONOMÍA EMPRESARIAL

Análisis del mercado laboral en los restaurantes de la Ciudad de Tulcán en el periodo 2020.

Objetivo: Conocer la situación laboral de la población de la ciudad de Tulcán.

Indicaciones: Lea detenidamente las preguntas y marque con una X donde corresponda.

Edad	
Género	

¿Cuál es tu ocupación principal actualmente?

A. Exclusivamente estudio	
B. Estudio y además tengo trabajo remunerado	
C. Solamente trabajo de forma remunerada	
D. Ninguna de las anteriores	

Después de haber respondido la primera pregunta, diríjase al apartado que corresponda al literal (A, B, C, D, E), que a continuación se describen.

A. EXCLUSIVAMENTE ESTUDIO

A1. ¿Qué tipo de estudios realizas?

Especifique la carrera	
Licenciatura	
Ingeniería	
Maestría	
Doctorado	
Otros especifiquen	

A2. ¿Has renunciado alguna vez a alguna oferta de empleo?

SI	
NO	

A3. Si la respuesta es afirmativa. Elije una opción

Por ser fuera del lugar de residencia	
Por baja remuneración.	
Por no tener relación con mi formación	
Por no sentirme suficientemente preparado	
Por malas condiciones laborales	
Otros	

A4. ¿Has realizado durante tus estudios prácticas en empresas? (exceptuando las obligatorias)

SI	
NO	

A5. En caso de contestar SI, señale el motivo.

Adquirir experiencia	
Establecer contactos	
Recomendaciones	
Mejorar el perfil	
Oportunidad para viajar	
Para conseguir una beca	
Otros motivos	

A6. En la actualidad vives en:

Casa de tus padres	
Por tu cuenta en piso de alquiler	
Por tu cuenta en piso propio	
Con otros familiares	
Otras situaciones	

B. ESTUDIO Y ADEMÁS TENGO TRABAJO REMUNERADO

B1. ¿Qué tipo de estudios realizas?

Especifique la carrera	
Licenciatura	
Ingeniería	
Maestría	
Doctorado	
Otros especifiquen	

B2. ¿Has renunciado alguna vez a alguna oferta de empleo?

SI	
NO	

B3. Si la respuesta es afirmativa. Elije una opción

Por ser fuera del lugar de residencia	
Por baja remuneración.	
Por no tener relación con mi formación	
Por no sentirme suficientemente preparado	
Por malas condiciones laborales	
Otros	

B4. ¿Has realizado durante tus estudios prácticas en empresas? (exceptuando las obligatorias)

SI	
NO	

B5. En caso de si realizar, señala el motivo.

Adquirir experiencia	
Establecer contactos	
Recomendaciones	
Mejorar el perfil	
Oportunidad para viajar	
Para conseguir una beca	
Otros motivos	

B6. En la actualidad vives en:

Casa de tus padres	
Por tu cuenta en piso de alquiler	
Por tu cuenta en piso propio	
Con otros familiares	
Otras situaciones	

B7. Marque con una X lo que considere importante al momento de conseguir un trabajo remunerado.

Saber hacer un informe	
Seguir aprendiendo cosas nuevas	
Trabajar en equipo	
Exponer en público	
Tener iniciativa	
Preocupación por la calidad	
Organizarse bien en el trabajo	
Aplicar lo que sabes a la práctica	

C. SOLAMENTE TRABAJO DE FORMA REMUNERADA

C1. ¿En qué tipo de empresa trabajas actualmente?

Empresa pública	
Empresa privada	
Pequeña empresa	
Negocio pequeño (emprendimiento)	

C2. ¿En qué sector situarías la actividad que estás desarrollando?

Manufactura	
Construcción	
Actividades financieras y seguros	
Comercio	
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	
Transporte	
Administración pública	
Docencia	
Salud	
Otro	

C3. ¿Qué categoría profesional tiene asignado tu puesto de trabajo?

Directivo	
Jefe	
Técnico	
Recursos humanos	
Administrativo	
Auxiliar	
Operarios de servicio	
Otro	

C4. Según su nivel académico, su puesto actual corresponde:

Con estudios universitarios	
Con estudios de secundaria	
Con estudios de primaria	
Sin estudios	

C5. ¿Cuál es tu salario mensual?

Menos de 425\$	
SBU = 425\$	
Más de 425\$	

C6. ¿Qué vías has utilizado para buscar empleo?

Agencias Públicas de empleo.	
Agencia de Trabajo Temporal.	
Por medio de las ofertas de trabajo de periódicos.	
Por medio de familiares o amigos	
Enviando mi curriculum a diferentes empresas.	
Internet	
Otras	

C7. Si has tenido más de un empleo, en términos generales, ¿los cambios se produjeron por?

Finalización del contrato.	
La empresa decidió prescindir de mis servicios	
Decidí cambiar a otro trabajo mejor	
Decidí abandonar voluntariamente	
No he cambiado de trabajo	

C8. ¿Has renunciado alguna vez a alguna oferta de empleo?

SI	
NO	

C9. Si la respuesta es afirmativa. Elije una opción

Por ser fuera del lugar de residencia	
Por baja remuneración.	
Por no tener relación con mi formación	
Por no sentirme suficientemente preparado	
Por malas condiciones laborales	
Otros	

D NINGUNA DE LAS ANTERIORES

D1. ¿Cuánto tiempo llevas sin empleoremunerado?

Menos de tres meses.	
De tres a seis meses.	
De seis meses a un año.	
De uno a dos años.	
Más de dos años	

D2. ¿Has tenido alguna experiencia laboral remunerada desde que terminaste los estudios?

SI	
NO	

D3. ¿Cuál es la causa principal que explica tu actual situación de no disponer un empleo remunerado?

Finalización del contrato.	
Dificultades económicas de la empresa.	
Motivos personales (enfermedad, cuidado de hijos).	
No tener el nivel de educación requerido para el puesto de trabajo	
No haber encontrado ningún tipo de trabajo relacionado con los estudios realizados.	
No busco empleo.	
Otras razones.	

Anexo 5. Validación del cuestionario oferta laboral

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

FECHA: Tulcán, 16 de septiembre del 2021

Docente evaluador

Se solicita muy comedidamente su colaboración en la evaluación del Cuestionario adjunto con el fin de que sea revisado y analizado con base en cuatro indicadores: pertinencia, redacción, coherencia y relevancia.

Marque con una X el casillero en las tablas de validación de contenido conforme su criterio y experiencia profesional.

INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADOR:

Investigador	Srta. Tania Cheza Srta. Ana Sánchez
Tema del Proyecto de Investigación	“Análisis del mercado laboral en los restaurantes de la Ciudad de Tulcán en el periodo 2020”.
Programa de estudio	Tesis de grado
Institución	Universidad Politécnica Estatal del Carchi
Objetivo general de la Investigación	Analizar el mercado laboral de los restaurantes en la ciudad de Tulcán por la pandemia Covid 19.
Instrumento para la recolección de datos	Cuestionario de la oferta laboral
Objetivo del Instrumento	Conocer la situación laboral de la población de la ciudad de Tulcán en periodo 2021.

INFORMACIÓN GENERAL DEL EVALUADOR:

Nombre del evaluador	Jairo Chávez Rosero
Institución Educativa a la que pertenece	Universidad Politécnica Estatal del Carchi
Cargo	Decano FCIINEF
Años de experiencia en el cargo	2 años
Grado Académico	Tercer nivel () Cuarto nivel (✓)
Título a fin de tercer o cuarto nivel	Planación evaluación de la Educación Superior.
Número de registro en la Senescyt	1043-08-076610

TABLAS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO

SECCIÓN I: EXCLUSIVAMENTE ESTUDIO						
Indicadores	Criterio de Evaluación	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Pertinencia	Los ítems guardan relación con el objetivo del instrumento.				✓	
Redacción	La sintaxis, ortografía y terminología utilizadas en el instrumento son apropiadas.			✓		
Coherencia	Los ítems tienen relación lógica y están organizados de acuerdo con el tema de la sección.				✓	
Relevancia	Los ítems corresponden a los contenidos de la asignatura conforme al Currículo del nivel educativo.				✓	

SECCIÓN II: ESTUDIO Y ADEMÁS TENGO TRABAJO REMUNERADO						
Indicadores	Criterio de Evaluación	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Pertinencia	Los ítems guardan relación con el objetivo del instrumento.				✓	
Redacción	La sintaxis, ortografía y terminología utilizadas en el instrumento son apropiadas.				✓	
Coherencia	Los ítems tienen relación lógica y están organizados de				✓	

	acuerdo con el tema de la sección.				✓	
Relevancia	Los ítems corresponden a los contenidos de la asignatura conforme al Currículo del nivel educativo.				✓	

SECCIÓN III: SOLAMENTE TRABAJO DE FORMA REMUNERADA

Indicadores	Criterio de Evaluación	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Pertinencia	Los ítems guardan relación con el objetivo del instrumento.				✓	
Redacción	La sintaxis, ortografía y terminología utilizadas en el instrumento son apropiadas.				✓	
Coherencia	Los ítems tienen relación lógica y están organizados de acuerdo con el tema de la sección.				✓	
Relevancia	Los ítems corresponden a los contenidos de la asignatura conforme al Currículo del nivel educativo.				✓	

SECCIÓN IV: NINGUNA DE LAS ANTERIORES

Indicadores	Criterio de Evaluación	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Pertinencia	Los ítems guardan relación con el objetivo del instrumento.				✓	
Redacción	La sintaxis, ortografía y terminología utilizadas en el instrumento son apropiadas.				✓	
Coherencia	Los ítems tienen relación lógica y están organizados de acuerdo con el tema de la sección.				✓	
Relevancia	Los ítems corresponden a los contenidos de la asignatura conforme al Currículo del nivel educativo.				✓	

OBSERVACIONES... *Revisar... pertinencia... y coherencia... en las preguntas de %*

Por medio del presente documento se certifica la revisión y análisis del contenido del instrumento "Cuestionario de la oferta laboral" para la recolección de datos, para constancia de lo expuesto, firma:


C.I. 0400916482

Anexo 6. Validación del cuestionario demanda laboral

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

FECHA: Tulcán, 16 de septiembre del 2021

Docente evaluador

Se solicita muy comedidamente su colaboración en la evaluación del Cuestionario adjunto con el fin de que sea revisado y analizado con base en cuatro indicadores: pertinencia, redacción, coherencia y relevancia.

Marque con una X el casillero en las tablas de validación de contenido conforme su criterio y experiencia profesional.

INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADOR:

Investigador	Srta. Tania Cheza Srta. Ana Sánchez
Tema del Proyecto de Investigación	“Análisis del mercado laboral en los restaurantes de la Ciudad de Tulcán en el periodo 2020”.
Programa de estudio	Tesis de grado
Institución	Universidad Politécnica Estatal del Carchi
Objetivo general de la Investigación	Analizar el mercado laboral de los restaurantes en la ciudad de Tulcán por la pandemia Covid 19.
Instrumento para la recolección de datos	Cuestionario de la demanda laboral
Objetivo del Instrumento	Conocer la situación laboral en los restaurantes de la ciudad de Tulcán.

INFORMACIÓN GENERAL DEL EVALUADOR:

Nombre del evaluador	Jairo Chávez Rosero
Institución Educativa a la que pertenece	UPFC
Cargo	Decano
Años de experiencia en el cargo	2 años
Grado Académico	Tercer nivel () Cuarto nivel (✓)
Título a fin de tercer o cuarto nivel	Planeación evaluación de la educación superior.
Número de registro en la Senescyt	1043-03-676610

TABLAS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO

SECCIÓN I: COMPOSICIÓN DEL RECURSO HUMANO						
Indicadores	Criterio de Evaluación	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Pertinencia	Los ítems guardan relación con el objetivo del instrumento.				✓	
Redacción	La sintaxis, ortografía y terminología utilizadas en el instrumento son apropiadas.				✓	
Coherencia	Los ítems tienen relación lógica y están organizados de acuerdo con el tema de la sección.			✓	✓	
Relevancia	Los ítems corresponden a los contenidos de la asignatura conforme al Currículo del nivel educativo.				✓	

SECCIÓN II: NIVEL DE REQUERIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS						
Indicadores	Criterio de Evaluación	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Pertinencia	Los ítems guardan relación con el objetivo del instrumento.				✓	
Redacción	La sintaxis, ortografía y terminología utilizadas en el instrumento son apropiadas.			✓	✓	
Coherencia	Los ítems tienen relación lógica y están organizados de				✓	

	acuerdo con el tema de la sección.					✓	
Relevancia	Los ítems corresponden a los contenidos de la asignatura conforme al Currículo del nivel educativo.					✓	

SECCIÓN III: CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO PERSONAL

Indicadores	Criterio de Evaluación	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Pertinencia	Los ítems guardan relación con el objetivo del instrumento.				✓	
Redacción	La sintaxis, ortografía y terminología utilizadas en el instrumento son apropiadas.				✓	
Coherencia	Los ítems tienen relación lógica y están organizados de acuerdo con el tema de la sección.				✓	
Relevancia	Los ítems corresponden a los contenidos de la asignatura conforme al Currículo del nivel educativo.				✓	

SECCIÓN IV: EMPLEO ADOLESCENTES

Indicadores	Criterio de Evaluación	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Pertinencia	Los ítems guardan relación con el objetivo del instrumento.				✓	
Redacción	La sintaxis, ortografía y terminología utilizadas en el instrumento son apropiadas.				✓	
Coherencia	Los ítems tienen relación lógica y están organizados de acuerdo con el tema de la sección.				✓	
Relevancia	Los ítems corresponden a los contenidos de la asignatura conforme al Currículo del nivel educativo.				✓	

SECCIÓN IV: REMUNERACIÓN						
Indicadores	Criterio de Evaluación	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Pertinencia	Los ítems guardan relación con el objetivo del instrumento.				✓	
Redacción	La sintaxis, ortografía y terminología utilizadas en el instrumento son apropiadas.				✓	
Coherencia	Los ítems tienen relación lógica y están organizados de acuerdo con el tema de la sección.				✓	
Relevancia	Los ítems corresponden a los contenidos de la asignatura conforme al Currículo del nivel educativo.				✓	

OBSERVACIONES... *Revisar... las... preguntas... que... poseen... puntaje... como opción.*

Por medio del presente documento se certifica la revisión y análisis del contenido del instrumento "Cuestionario de la demanda laboral" para la recolección de datos, para constancia de lo expuesto, firma:


 C.I. 0400916482

Anexo 7. Lista de restaurantes

En el siguiente anexo se puede evidenciar la lista de 230 restaurantes una muestra confiable para la investigación, los cuales están registrados en el SRI 2018.

N°	Categorías	Nombre
1	Restaurantes	Comedor el paraíso
2		Salón las tortillas
3		Comida típica mama rosita
4		Delicias casa blanca
5		Pronto
6		Doña pepita
7		comedor viajero's
8		San Francisco
9		La Juliana
10		Terruño
11		Las Orquídeas
12		Restaurante Yuli
13		La yapa
14		Restaurante Charito
15		Comedor Tulcanaza
16		Casa China
17		Bon Appetite
18		Hornado Lucita
19		Chifa Lucky
20		Punto Rico
21		Extrapan
22		Restaurante Central
23		Las delicias de doña Romelia
24		Comedor los pinos
25		Sabor andino
26		Antojitos Express
27		Restaurante Danubio

28	Comedor tradicional del sabor
29	El tizón
30	Mi rinconcito comedor
31	Comedor Doña Marina
32	Comedor el punto costeño
33	Comedor Sáez
34	Restaurante el Vegano
35	Caldos de gallina el buen sabor
36	Comedor la rinconada
37	El vinceño
38	Restaurante Blanca
39	Restaurante las acacias
40	Comedor el buen vecino
41	Comedor bromelias
42	Comedor don José
43	Comedor Santy
44	Gran señor
45	Chifa Fortunaz
46	La hueca Samir Restaurante
47	Los motes de la Manabí
48	Sabor Manabita
49	Típicos D´alex
50	La sazón de doña aura
51	Rincón Costeño
52	Esquina del Buen sabor
53	El Buen Sabor
54	Casa Oriental
55	Antojitos
56	Ronda carchense
57	Sin fronteras
58	Comedor las Orquídeas
59	Restaurante el Manaba

60	Los sabores de mi casa
61	La paradeta de Martha
62	Comedor el Buen sabor
63	Comedor antojitos de la vaca
64	Casa Nuestra
65	Buen Sazón
66	Sal y canela
67	Mi casa salón comedor
68	El buen sazón de la tía lola
69	Comedor San Sebastián
70	El rincón del buen gusto
71	Restaurante campo y sabor
72	Restaurante Lumar
73	El fronterizo
74	Comedor Lili
75	El rancho
76	Comedor Camilos
77	Comedor el familiar
78	Secos pa que más
79	Comedor mi casa
80	Comedor la esperanza
81	Comedor el gordito
82	Rincón del buen gusto
83	La ronda restaurante
84	Restaurante gran señor
85	Las palmas restaurante
86	Tsunami
87	Los guardeñitos
88	Delicias Lianed
89	La delicia de doña Romelia
90	El ciruelo restaurante
91	Restaurante muralla imperial

92	Casa de la tilapia restaurante
93	Los secos de la coral
94	La tradición del sabor
95	Restaurante la boquería
96	El paisaje restaurante
97	El punto carchense
98	Comedor Quimbolito
99	La cocina de Laura
100	Comedor don angelito
101	Fritadas mama miche
102	Chifa Macao
103	Restaurante el buen vivir
104	La fonda criolla
105	Restaurante doña Faby
106	Yoga vegetariano
107	Nuestro lugar
108	Rico Friend Chicken
109	Yesterday One
110	Queen Burger
111	Pizza Expresx
112	Maxi pollo
113	Fisniko
114	Bocatto´s Pizzería
115	Broster House
116	Tutti Pizza
117	La paradeta de Martha
118	Comida rápida Steven
119	Gutes
120	Wimpy Burger
121	Loco Lucas
122	Pizzería Nápoles
123	Kiosko de Emily

124	Hamburguesas de la Coral
125	Friend Chicken
126	Papas el Kintalazo
127	Cuy Sabor
128	Pizza manía
129	Kroky
130	Lasaña Romana
131	Holy day
132	Okey
133	La estación
134	Bogna Pizza
135	Chicken Ale
136	Dominos Burger
137	La toscana
138	Rcote ricazo
139	Riko pollo
140	Pizzería Friends
141	Nathaly el buen sabor
142	El Bus
143	Comida rápida 9 de Octubre
144	Do minus Pizza
145	Krusty
146	Pizzería grill
147	Babinos pizza
148	Kroky broster Chicken
149	Café Geranios
150	Café Tulcán
151	Batidos
152	Don café
153	Verde Café
154	Coffe Timee
155	Doña angelita

156	Coffe break
157	Cafetería Valeria
158	La bendición de Shaday
159	Exquisitez cafetería
160	Takuba café
161	El rincón de la abuela
162	Cafetería el arepazo
163	La delicia
164	Pollos a la brasa
165	Asadero Piko teo
166	Asados del Gordo
167	Pollo horneado el dorado
168	La fogata
169	Rincón Carchense
170	Asadero King Pollo
171	Pollo Riko
172	El volcán
173	La brasa Tulcán
174	Auténticos asados carchenses
175	Asadero Top Chicken
176	Asadero la esquina
177	Asados Agapito
178	Pollo Alf
179	El chaval
180	Cheers
181	La esquina del 2*1
182	Asadero Baquero Chicken
183	El paraíso del sabor
184	Heladería super especial
185	Helados la antisana
186	Gelartik

187	Gomyhelados Boyacá
188	Heladería Rom Dar
189	Golositos
190	Futcake
191	El rincón heladería
192	Super espumilla
193	Heladería dulce y tentación
194	D´mimos heladería
195	Futcake
196	Sofitos Ice Cream
197	HELADERIA CREMIYS
198	HELADERIA D'ROYO
199	Heladería auril
200	Ou lala Snack
201	Picantería Carmita
202	La boquería
203	Don barrabas
204	Picantería Jhonn
205	Picantería San Martin
206	Picantería Lucerito
207	Picantería la choza
208	Pica bocaditos
209	Picantería Anahí
210	Picantería el Horno
211	La mejor empanada
212	Picantería Nayeli
213	Picantería Mary
215	Picantería la Marsella
216	Cevichería los propios
217	Cevichería delicias del mar
218	Cevichería el buen sabor
219	Cevichería Jireh

220	Cevichería 4 ases
221	Cevichería cachito
222	Los cebiches de la Rumiñahui
223	Exquisitos Cevichocho
224	Ceviches al paso
225	Cevichería la playa
226	Cevichería rincón costeño
227	Cevichería morena de oro
228	Cevichería la coral
230	La mejor cevichería

Anexo 8. Población dividida en estratos para una muestra coherente

Establecimiento	Zona			Total, establecimiento	%
	Sur	Centro	Norte		
Restaurantes	40	30	37	107	41%
Comidas rápidas	13	15	15	43	15%
Cafeterías	0	9	5	14	5%
Asaderos	5	11	4	20	8%
Cevicherías	5	4	5	14	6%
Heladerías	5	6	6	17	6%
Picanterías	6	2	7	15	6%
Total, zona	32%	33%	34%	230%	0,87