



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**Las competencias profesionales de los egresados de la
carrera de Gastronomía 2016 y 2017 y su incidencia en la
inserción laboral**

Tesis para optar el Grado de
Magíster en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa

Wilma Carolina Carranza Cáceres de Fesneau

Asesor(es):
Mgtr. Moisés Pariahuache Ahumada

Lima, enero de 2025



UNIVERSIDAD
DE PIURA

Declaración Jurada de Originalidad del Trabajo Final

Yo, **Wilma Carolina Carranza Cáceres de Fesneau**, egresada del Programa de Posgrado de Maestría en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Piura, identificado(a) con DNI: 07866236, declaro que:

Soy autor del trabajo final titulado:

"Las competencias profesionales de los egresados de la carrera de Gastronomía 2016 y 2017 y su incidencia en la inserción laboral"

El mismo que presento bajo la modalidad de Tesis para optar el Grado de Magíster en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa.

Que el trabajo se realizó en coautoría con los siguientes alumnos de la Universidad de Piura.

- Haga clic o pulse aquí para escribir texto, **identificado con** Elija un elemento: Escribir número

El texto de mi trabajo final es original y no vulnera los derechos de terceros o, de ser el caso, derechos de los coautores, incluidos los derechos de propiedad intelectual, datos personales, entre otros. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para lo cual, he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas. Asimismo, el texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico; y que la investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.

En caso de detectarse el incumplimiento de lo declarado asumo frente a terceros, la Universidad de Piura y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

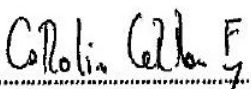
La asesoría del trabajo estuvo a cargo de los siguientes docentes de la Universidad de Piura:

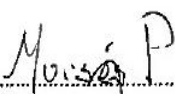
- Mgtr. Moisés Pariahuache Ahumada, identificado con DNI: 41375458

Declaro (declaramos) que:

Luego de haber empleado el software de coincidencia Turnitin, revisado las fuentes de información señaladas por el autor, y en razón de mi (nuestra) experiencia como investigador(es), declaro (declaramos) que las ideas expuestas en el trabajo final alcanzan las condiciones de calidad, integridad y originalidad acorde a los objetivos institucionales y estándares en materia de investigación. Finalmente, no asumo (asumimos) responsabilidad por la posible vulneración de derechos de autor en el trabajo final referido, pues tal responsabilidad es exclusiva del autor.

Fecha: 06/01/2025.


Firma del autor¹


Firma del asesor¹

Dedicatoria

A mis padres Alfredo y Wilma, por su incondicional apoyo en mi educación.

A mi esposo Camille e hijo Virgile, por ser mi motivación todos los días.

A San José María Escrivá de Balaguer, por iluminar mi camino.

Y a Dios, por su amor.



Agradecimientos

A la Universidad de Piura, por su orientación profesional y personal.

Al magíster Moisés Pariahuache, por orientarme durante todo el proceso de investigación.

Al doctor Miguel Armesto, por todas las importantes orientaciones vertidas durante el asesoramiento de este trabajo.



Resumen

Debido al auge de la cocina peruana en la primera década del milenio, se crearon nuevas oportunidades laborales, especialmente en el rubro de restaurantes. Este crecimiento se vio reflejado también en el explosivo despegue de las carreras universitarias y técnicas de formación gastronómica en todo el país. En el Perú, una de las finalidades de la educación superior técnica o universitaria es la formación profesional del alumno de cara a sus expectativas de inserción laboral. Esta investigación se ha basado en dos casos de estudio: una universidad y un instituto de Lima que forman estudiantes en el sector gastronómico. Teniendo en cuenta que la inserción laboral es una de las grandes preocupaciones del egresado, los centros educativos, a través de diversas técnicas, los preparan para enfrentar el mercado laboral. Esta investigación analiza en qué medida las competencias adquiridas por los egresados a lo largo de su vida académica en la universidad o el instituto condicionan el proceso de inserción laboral, a pesar de los diversos elementos externos que intervienen.

Este trabajo se ha realizado dentro de un enfoque cualitativo, en el que fueron llevadas a cabo entrevistas a egresados, empleadores y docentes tanto de la universidad como del instituto; se analizaron las variables según los actores involucrados y para procesar la información se utilizó el programa Atlas ti. Se obtuvo como resultado que, en relación con las competencias gastronómicas, los egresados, a lo largo de su proceso de aprendizaje, han obtenido conocimientos básicos que consideran oportunos.

Gracias al nivel de conocimiento adquirido en el instituto y en la universidad, el nuevo técnico y el profesional universitario tienen la jerarquía para desenvolverse o destacar en el negocio culinario. Respecto de la inserción de los graduados al mercado, las habilidades alcanzadas colman las expectativas. También se ha encontrado que los egresados de niveles económicos superiores son los que buscan experiencias gastronómicas distintas y que los jóvenes provenientes de hogares de menor ingreso muestran un nexo más duradero como dependientes en el mercado laboral. La incidencia de las competencias gastronómicas en el proceso de inserción laboral demuestra que lo aprendido en la casa de estudios les ha permitido entrar al mercado, considerando que los egresados están capacitados en su profesionalización gastronómica.

Tabla de contenido

Introducción	10
Capítulo 1 Planteamiento de la investigación	11
1.1 Caracterización del problema	11
1.2 Problema de investigación	13
1.3 Justificación de la investigación	13
1.4 Objetivos de la investigación	15
1.5 Hipótesis de la investigación	15
1.6 Antecedentes de estudio	16
1.6.1 <i>Antecedentes nacionales</i>	16
1.6.2 <i>Antecedentes internacionales</i>	18
Capítulo 2 Marco teórico de la investigación	23
2.1 Mercado laboral	23
2.1.1 <i>Demanda laboral en el sector gastronómico</i>	23
2.1.2 <i>Oferta laboral</i>	26
2.1.3 <i>Inserción laboral</i>	27
2.1.4 <i>Subcategorías de la inserción laboral</i>	29
2.2 Competencias profesionales en gastronomía	31
2.2.1 <i>Definición de competencia profesional</i>	31
2.2.2 <i>Modelos de planteamiento de competencias profesionales</i>	32
2.2.3 <i>Modelo de competencias propuesto por ISFOL</i>	32
Capítulo 3 Metodología de la investigación	38
3.1 Enfoque	38
3.2 Tipo de investigación	38
3.3 Línea de investigación	39
3.4 Población y muestra	39
3.5 Instrumento de recogida de información	41
3.6 Operacionalización	41
3.7 Técnicas de recogida y procesamiento de información	42
3.8 Descripción de generación, interpretación y análisis de resultados	46
Capítulo 4 Resultados de la investigación	48
4.1 Resultado general	48
4.2 Las competencias profesionales de los egresados de Gastronomía	54
4.2.1 <i>Valoración de las competencias básicas en gastronomía</i>	55
4.2.2 <i>Valoración de las competencias técnico-profesionales en gastronomía</i>	57

4.2.3	<i>Valoración de las competencias transversales en gastronomía</i>	60
4.3	El proceso de inserción laboral de los egresados	64
4.3.1	<i>Empleabilidad</i>	64
4.3.2	<i>Ocupabilidad</i>	69
4.3.3	<i>Relación entre competencias profesionales e inserción laboral</i>	72
4.4	Discusión	76
	Conclusiones	80
	Referencias.....	83
	Apéndices.....	88
	Apéndice A. Matriz de consistencia.....	89
	Apéndice B. Matriz de operacionalización de inserción laboral	90
	Apéndice C. Matriz de operacionalización de competencias gastronómicas	93
	Apéndice D. Estructura de las entrevistas a los egresados.....	95
	Apéndice E. Estructura de las entrevistas a los empleadores.....	96
	Apéndice F. Estructura de las entrevistas a los docentes	97
	Anexos.....	98
	Anexo A. Objetivos académicos de la universidad e instituto	99
	Anexo B. Fichas de validaciones del instrumento Jurado 1	100
	Anexo C. Fichas de validaciones del instrumento Jurado 2	101
	Anexo D. Fichas de validaciones del instrumento Jurado 3	102

Lista de tablas

Tabla 1 Factores de inserción laboral	29
Tabla 2 Visión panorámica de los modelos de competencias profesionales	32
Tabla 3 Criterios y características de los entrevistados	39
Tabla 4 Cantidad de entrevistas por grupo seleccionado.	41
Tabla 5 Matriz de operacionalización	41
Tabla 6 Estructura de entrevistas por categoría y subcategoría según informante	42
Tabla 7 Códigos de los entrevistados.....	44
Tabla 8 Documentos de gestión revisados de las instituciones educativas	44
Tabla 9 Técnica de recolección de datos	44
Tabla 10 Resultados de la validación del instrumento de recogida de información realizada por juicio de expertos	45
Tabla 11 Códigos y enraizamiento del análisis de entrevistas	46
Tabla 12 Inserción laboral según los actores involucrados	48
Tabla 13 Competencias valoradas según grupos de entrevistados.....	49
Tabla 14 Competencias gastronómicas según los actores involucrados.....	50
Tabla 15 Perfiles de los egresados del instituto y de la universidad	51
Tabla 16 Competencias profesionales de gastronomía según instituciones educativas	52
Tabla 17 Cuadro comparativo de competencias básicas según diversos actores	57
Tabla 18 Cuadro comparativo de competencias técnico profesional según diversos actores	57
Tabla 19 Cuadro comparativo de competencias transversales según diversos actores.....	63
Tabla 20 Cuadro comparativo de empleabilidad según diversos actores	65
Tabla 21 Cuadro comparativo de ocupabilidad según diversos actores	69
Tabla 22 Cuadro comparativo de competencias según diversos actores	73

Lista de figuras

Figura 1 Competencias propuestas por ISFOL.....	36
Figura 2 Modelo ISFOL adaptado a las competencias profesionales en gastronomía	37
Figura 3 Modelo propuesto de análisis de las variables de estudio	38
Figura 4 Proceso del pre, durante y postrabajo de campo	47
Figura 5 Las competencias gastronómicas en la inserción laboral	54
Figura 6 Flujograma competencias gastronómicas	54
Figura 7 Flujograma de inserción laboral	64



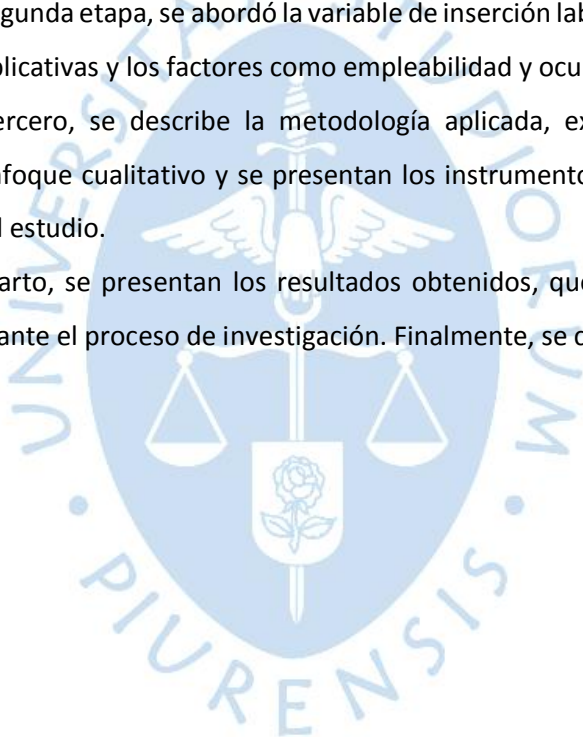
Introducción

A través de la presente investigación se busca describir y analizar las competencias profesionales de los egresados de la carrera de Gastronomía y su impacto en la inserción laboral, en el caso de un instituto y una universidad de la ciudad de Lima. En el primer capítulo, se presenta el problema de investigación (en forma de pregunta), la justificación (en la cual se explica por qué y para qué se realizó dicho estudio), los objetivos y las hipótesis. Además, se incluye una síntesis y valoración de antecedentes de investigaciones nacionales e internacionales que ayudan a la comprensión y la discusión sobre las competencias y la inserción laboral.

En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico en el que se conceptualizan las variables: competencias gastronómicas e inserción laboral. Con relación a la primera, se exponen tres modelos considerados como los principales: el primero, planteado por Tobón; el segundo, como parte del proyecto Tuning; el tercero, como el modelo de competencias del Instituto Italiano de Formación y Trabajo (ISFOL). En una segunda etapa, se abordó la variable de inserción laboral, para ello se revisaron las principales teorías explicativas y los factores como empleabilidad y ocupabilidad.

En el capítulo tercero, se describe la metodología aplicada, explicando el diseño de la investigación desde el enfoque cualitativo y se presentan los instrumentos de recolección de datos utilizados durante todo el estudio.

En el capítulo cuarto, se presentan los resultados obtenidos, que son comparados con las referencias revisadas durante el proceso de investigación. Finalmente, se concluye con la respuesta a los objetivos de estudio.



Capítulo 1 Planteamiento de la investigación

En este capítulo, se aborda el tema de la enseñanza de la gastronomía en la educación superior, basado en dos casos de estudio: un instituto y una universidad de la ciudad de Lima, relacionando ambas instituciones con el *boom* gastronómico que se originó en el Perú en la primera década de este siglo; el mismo que propició un crecimiento de carreras universitarias en el sector. Este movimiento generó la demanda de formación académica con vías a la internacionalización de la cocina peruana, abrió puertas para que se desarrolle la cocina regional y propició la creación de una gran cantidad de restaurantes. En este acápite se presenta la descripción de esa problemática, la situación de los graduados frente al mercado laboral y su inserción en el mismo.

1.1 Caracterización del problema

La enseñanza sobre gastronomía está relacionada con estudios de ciencia y tecnología que responden a los requisitos de la industria alimentaria. Tal como ocurre en programas de universidades de países como Italia, Francia, Estados Unidos y Australia, en los planes curriculares se introducen cursos relacionados con la gastronomía y la industria de la alimentación. En el caso de la gastronomía peruana, que vivió un auge como fenómeno sociocultural debido, entre otros motivos, a la predisposición natural del peruano a buscar distintos sabores y vincularse con su preparación rústica o especializada, como aficionado o profesional, esta tendencia en los programas de formación gastronómica también ha sido notoria. Explicable, además, por nuestra característica de relacionar los productos de la mesa con los lugares y la historia originaria de los platos por servirse.

Según Arellano (2013), este *boom* gastronómico trajo consigo un importante potencial para el desarrollo económico del país, generando empleos e ingresos en el rubro de la restauración; así como en la demanda de productos agropecuarios y de recursos hidrobiológicos. Aumentaron los lugares de venta de alimentos al alcance de los diversos segmentos sociales del país, propiciando un crecimiento en la industria avícola, en la ganadería y en la pesca. Debido a este proceso, se multiplicaron las instituciones académicas para formar profesionales en gastronomía, especialistas en el cataminto de licores y en personal subalterno para integrarse en los proyectos. El explosivo despegue de las carreras universitarias y técnicas de formación gastronómica en todo el país, la existencia de 85 escuelas o institutos de cocina (Arce, 2017) y 15 000 estudiantes que egresan al año (Andina, 2010) son un buen indicador de que se busca un servicio más competitivo en este rubro. Con el apoyo del Gobierno, el país se dispone a dar un nuevo paso hacia la internacionalización de su gastronomía. Es relevante en este punto la importancia que tiene la formación académica para brindar a los jóvenes que incursionan en el arte culinario los conocimientos innovadores que requieren para que se proyecten profesionalmente, con un espíritu emprendedor. En el perfil global del gastrónomo existen características técnico-operativas que se deben alcanzar para insertarse con éxito en el mercado

laboral. En el Perú, una de las finalidades de la educación superior técnica o universitaria es la formación profesional del alumno de cara a sus expectativas de inserción laboral. Por esta razón, actualmente se aprecia un auge de la gastronomía como fenómeno sociocultural que se demuestra también con el repunte del turismo gastronómico. En este caso de estudio, el problema está referido a la especialización de los graduados de una universidad y un instituto en relación con la inserción del mercado local. Como expresan Colucci y Falcón (2013), a pesar de que la gastronomía no es considerada una ciencia exacta, porque no posee teorías ni reglas rígidas, está muy relacionada con las matemáticas y la biología, la agronomía y la geología. En ella influyen ciencias sociales como la psicología, la historia y la sociología, que ayudan a comprender los procesos sociales y las conductas de los consumidores. Por consiguiente, para obtener mejores resultados en la formación de los graduados de Gastronomía, se debe tener una percepción interdisciplinaria desde puntos diversos respecto de la cocina, guardando a la vez un vínculo con las manifestaciones folclóricas y culturales. Además, este enfoque interdisciplinario debe contribuir a diagnosticar e impartir recomendaciones con las que se pueda integrar la actividad gastronómica con proyectos turísticos, desde una perspectiva cultural. De ahí que, para ser partícipe de ello, los jóvenes que estudian cocina deben contar con una buena formación y a la vez adquirir conocimientos sobre ventas, en simultáneo con sus actividades. Por otro lado, es necesario saber acoger a los comensales y visitantes, para lo cual se debe desarrollar una serie de interrelaciones, medios y servicios para que los restaurantes de cocina tradicional sean cada día más dinámicos, tomando en cuenta los protocolos de salubridad, lo que servirá como medida democrática y de desarrollo.

Como señala Stakeeff citado en Gestión (s.f.) presidente del Subcomité de Gastronomía de la Cámara de Comercio de Lima, expresó que: «De 22 000 restaurantes que existen en el país; solo 800 están certificados en las buenas prácticas de salubridad» (párr. 7) Según J. Penny (comunicación personal, 15 de abril del 2020), la informalidad en el Perú, en cuanto a restaurantes, es superior al 60 %; por lo tanto, solo podríamos especular con las cifras oficiales en cuanto a los negocios formales dedicados a cadenas de *fast food*. Los formales podrían llegar a 100 % si se habla de los grandes; al 70 % los medianos y 40 % los chicos. Respecto de las necesidades que requiere la formación en gastronomía en el país, según Valderrama (2016), existen varios déficits: el más resaltante es que dos terceras partes de establecimientos gastronómicos del Perú no tienen personal calificado en cocina; además, varios restaurantes no cumplen con normas sanitarias. Se debe capacitar a los emprendedores de cocina en gestión y otros conocimientos, de esta forma mejorarán la calidad del servicio, especialmente en cuanto a inocuidad, y técnicas operativas en el trabajo diario.

En relación con el mercado laboral peruano, en el año 2018 se incrementó de manera desmesurada la cantidad de establecimientos comerciales de todo tipo: pollerías, cevicherías, *fast*

food, chifas, parrillas, pizzerías, comida criolla, restaurantes turísticos, lo cual ha generado un gran impulso en el crecimiento de los restaurantes sobre el 3.01 %, además de la consolidación de reconocidas franquicias (Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI, 2018). Según Pérez (2015), se ha estimado que, en el 2014, arribaron al Perú 3.5 millones de turistas extranjeros, aproximadamente; se obtuvieron USD 350 millones en el sector gastronómico. En la plataforma Ponte en Carrera se señala que, aunque los sueldos de los egresados de las carreras de administración de servicios turísticos, hotelería y gastronomía son menores en comparación con otras profesiones, las oportunidades laborales seguirán surgiendo debido a los beneficios económicos alcanzados (Ministerio de Educación, 2018). Muchos de estos egresados trabajan de forma independiente, emprendiendo sus propios negocios. Esto se evidencia con la información del departamento de empleabilidad de una de las entidades educativas investigadas, el instituto, donde los resultados de la tendencia de inserción laboral de los egresados en el 2019 son los siguientes: un 48 % se encuentra trabajando de forma dependiente; 25 % en busca de oportunidades laborales; otro 20 % en el extranjero; 5 % dedicado al negocio propio y 2 % está estudiando. Mientras que, en el caso de la universidad, el 42 % está trabajando de forma dependiente; el 25 % está en búsqueda de trabajo; el 19 % en el extranjero; 7 % estudiando y el 7 % con negocio propio. Con el *boom* gastronómico, en el país surgen puestos laborales, en distintos niveles, que deben ser ocupados. Es en ese momento en el que la presencia de los egresados de las distintas escuelas y centros de estudios aparece en escena para posicionarse; sin embargo, surgen diferencias entre las competencias adquiridas durante su proceso formativo y las competencias requeridas para ingresar al mercado laboral. Por esta razón, es importante saber si las competencias de los estudiantes que egresan de la universidad y del instituto aportan al proceso de inserción laboral; de ahí surge la pregunta de investigación del presente estudio: cómo las competencias profesionales adquiridas inciden en la inserción laboral en las dos entidades educativas mencionadas.

1.2 Problema de investigación

¿Cómo las competencias profesionales en gastronomía de los egresados de los años 2016 y 2017 de un instituto y una universidad de Lima condicionan el proceso de inserción laboral?

1.3 Justificación de la investigación

Ante todo, es necesario tomar en cuenta que los seres humanos tienen necesidades y derechos inviolables, y entre ellos se encuentra la dignidad humana; el cual es un derecho innato e intangible de las personas. En esta línea, el trabajo es uno de los factores valorados para alcanzar y lograr lo mencionado previamente; porque el trabajo implica ser parte del proceso productivo en la sociedad a la cual uno pertenece, mostrándose útil y competente dentro de su entorno.

La información obtenida en esta investigación será un aporte informativo para el sector gastronómico, dado que por la informalidad del mercado no hay datos concretos en la mayor parte de áreas del sector de hoteles, restaurantes y afines. Esta coyuntura irá mejorando con los aportes e investigaciones que serán realizadas por las futuras generaciones de egresados y estudiantes. En tal sentido, se trata de identificar el mejor modo de inserción del estudiante gastronómico que proviene de instituto o universidad al mercado laboral. Existen profesiones no vinculadas con la alimentación donde el egresado aprende de sus reiterados errores en ámbitos en los que no es notorio ese encuentro del camino correcto. Ello no ocurre con quien trabaja en la producción de alimentos, porque su contacto entre la teoría y la práctica lo relaciona de inmediato con el cuidado y la salud del cliente. Por esta razón, junto con la dignidad que trae consigo el ejercicio de cualquier actividad profesional o técnica, con un título que reconoce el Estado, el profesional en gastronomía agrega la alta responsabilidad de volver agradable el alimento que, además, es nutritivo para la vida. Este es el fundamento por el cual quien prepara un producto alimenticio o lo sirve tiene la jerarquía de cultivar la prevención de la salud y; por lo mismo, de manera indirecta, la delicada tarea de ayudar a cuidar la vida de los semejantes. Es entonces cuando esta tesis constituye un esfuerzo más por aportar en la comprensión de la relación entre las competencias profesionales y la inserción laboral tanto a un restaurante, una pescadería, un chifa, una pollería o un hotel. La adecuada comprensión de las competencias profesionales permitirá a las instituciones que imparten esta especialidad forjarse oportunamente un perfil idóneo de sus egresados.

Respecto del valor práctico de la investigación, se centra en el objetivo de este movimiento gastronómico que ha creado un contexto favorable para que aparezcan nuevos institutos y universidades donde se ofrece la carrera de Gastronomía. Las instituciones, cuya oferta debe estar hecha idealmente para cumplir con la demanda del mercado, necesitan conocer si el mercado laboral está en equilibrio con las competencias que desarrollan en sus aulas; puesto que cada centro académico tiene sus propios objetivos (ver anexo 1). En los casos de institutos de menor nivel y costo, forman personal que cumple el rol deseado por la mayor parte de las empresas empleadoras, especialmente en los restaurantes de cocina criolla, pero también existen en el mercado nacional restaurantes de altísimo nivel que están catalogados en las guías culinarias mundiales más exigentes. Por lo tanto, demandan un perfil distinto.

Este trabajo es importante porque analiza las competencias que permiten al egresado insertarse al mercado laboral. Además, el sector gastronómico, a pesar de tener características especiales, cuenta con pocos estudios de análisis. El mercado gastronómico ha sufrido variaciones en un corto lapso de tiempo. Por consiguiente, es indispensable estudiar la relación entre competencia profesional e inserción laboral para conocer cómo la primera contribuye a que los egresados accedan

al mercado laboral y, en especial, al sector gastronómico, en un contexto determinado. La investigación nos dará a conocer si en las instituciones estudiadas se están dando los resultados esperados; si lo aprendido y recibido en sus aulas condice con la realidad y necesidades del mercado. Los resultados obtenidos en el estudio serán útiles para las instituciones educativas; puesto que luego podrán afrontar los posibles vacíos y debilidades de la carrera o consolidar las fortalezas del proceso formativo de sus estudiantes. Es importante entender cuál es la dinámica laboral dentro del sector e identificar las competencias realmente necesarias que el egresado debe haber adquirido en la casa de estudios. Debido a los cambios en el mercado de la gastronomía y al acelerado desarrollo de la profesión en los últimos 20 años, debido al *boom* gastronómico, el egresado se enfrentará a la realidad y comprobará si las competencias aprendidas le son realmente útiles para su inserción en el mercado laboral. El trabajo es relevante porque brinda información a la institución como retroalimentación y al egresado para saber cómo se encuentra el mercado y qué le está exigiendo. Desde el punto de vista de las casas de estudio, es importante saber si lo enseñado responde al mercado laboral.

Hubo una serie de limitaciones en este estudio, relacionadas con la viabilidad. La primera, referida al acceso a las instituciones y su información; se hubiese podido generar mayores resultados de haber tenido más facilidades y apertura de datos esenciales para un análisis más completo de la problemática. Otra limitación es el sector por sí mismo, debido a que no hay muchos estudios, por ser un sector joven. En el contexto nacional no se han hecho trabajos de esta naturaleza.

1.4 Objetivos de la investigación

Objetivo general

Analizar la incidencia de las competencias profesionales en gastronomía de los egresados de los años 2016 y 2017 de un instituto y una universidad de Lima, en el proceso de la inserción laboral.

Objetivos específicos

Analizar las competencias profesionales en gastronomía adquiridas por los egresados en los años 2016 y 2017 de un instituto y una universidad de Lima, desde la perspectiva de los actores involucrados.

Analizar los elementos necesarios en el proceso de inserción laboral de los egresados de gastronomía en los dos casos de estudio.

Identificar las competencias profesionales de mayor demanda en la inserción laboral en el mercado gastronómico peruano.

1.5 Hipótesis de la investigación

Las competencias profesionales adquiridas por los egresados de gastronomía, tanto de la universidad como del instituto, condicionan el proceso de inserción laboral.

1.6 Antecedentes de estudio

Se presenta, a continuación, el resumen de los antecedentes de estudio que ayudan a la comprensión de la presente investigación.

1.6.1 Antecedentes nacionales

Un primer trabajo corresponde a Urrutia y Cuenca (2018), quienes publicaron el informe en Lima sobre: «Las desigualdades laborales que enfrentan los jóvenes en Lima Metropolitana». El objetivo que se trazaron los autores fue analizar la situación de los jóvenes y el mercado laboral y demostrar las diferencias laborales que enfrentan los jóvenes en Lima Metropolitana. Siguió una metodología de estudio descriptiva; se basaron en una encuesta dirigida a jóvenes de Lima Metropolitana, de edades comprendidas entre los 15 y 29 años, llevada a cabo en marzo del 2017 por el Instituto de Estudios Peruanos en conjunto, que tuvo como fin la delimitación de la etapa juvenil en el Perú.

Como conclusión, los autores constataron que las desigualdades laborales guardan estrecha relación con la desigualdad económica y territorial en los hogares de los jóvenes. De ahí que el nivel socioeconómico tiene cierta influencia dentro de las oportunidades de empleo y la calidad del trabajo; adicionalmente, la discriminación es un punto importante en el mercado laboral limeño, pues se margina a las personas por su género y origen. Por tanto, se considera que la educación y el nivel socioeconómico son gravitantes para entender las diversas desigualdades que existen dentro del ámbito laboral, las cuales influyen notablemente en el primer empleo.

La relación que guarda el presente estudio con la investigación radica en que aporta evidencia empírica sobre el porcentaje de jóvenes empleados, según sector socioeconómico; contribuye al entendimiento sobre la situación actual del empleo de los jóvenes de Lima Metropolitana. Cabe anotar que dicha información permite conocer la participación, ocupaciones en el sector que trabajan los jóvenes en el mercado laboral. Este trabajo sirve de apoyo en el análisis de la situación laboral de los egresados del instituto y de la universidad.

Una segunda investigación revisada pertenece a Capillo Salazar (2016), titulada «Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima»; presentada para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, en la Universidad César Vallejo.

El objetivo que se planteó el autor fue determinar la relación entre la capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016. La metodología de trabajo está planteada desde un enfoque cuantitativo, teniendo un balance correlacional, con un diseño transversal y no experimental. Para ello, utilizó una encuesta que se aplicó a 350 jóvenes y donde el muestreo fue probabilístico y aleatorio.

En esta investigación, el autor concluyó que existe una influencia importante de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años, beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

La relación entre este antecedente y la presente investigación se basa en las teorías del capital humano sustentadas por Schultz (1960) para la variable inserción laboral. Aporta, a través de ella, las características de la inserción laboral de los jóvenes.

Un tercer estudio revisado pertenece a Becerra y La Serna (2010) quienes publicaron «Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad». El objetivo que se trazaron los autores fue determinar, analizar y organizar las diversas competencias que requiere el ámbito laboral en el Perú, integrado por jóvenes profesionales; los cuales son egresados de carreras relacionadas con el campo económico-empresarial. Siguió una metodología cualitativa, tomaron una muestra de diversas empresas y aplicaron entrevistas a los responsables de la selección del personal de dichas organizaciones. Por un lado, se analiza el cambio de la concepción de competencias desde el campo laboral y educativo; sistematizando con ello los modelos más importantes que utilizan las compañías para la elección del personal. Por otro lado, se estudian las competencias de la carrera de Gastronomía con mayor demanda en las empresas; identifican, de este modo, la carencia formativa que evidencian los graduados de las entidades educativas. Por último, se determinó que entre las competencias de mayor demanda se encuentran las habilidades para mantener relaciones interpersonales, trabajo en grupo y orientación al consumidor.

Los autores concluyeron que la muestra está compuesta por empresas que utilizan el enfoque de competencias para sus procesos de selección. Siendo así que las competencias más solicitadas son las que incluyan ciertas capacidades como mantener relaciones interpersonales, trabajo en equipo y orientación al cliente. De ahí se observa que las empresas requieren personal analítico, proactivo, guiado a resultados y con habilidad para adaptarse a los cambios.

La relación entre este antecedente y la presente investigación es que en ambos se pretende analizar la variable inserción laboral en el mercado peruano de los jóvenes graduados de las carreras de Gastronomía; para lo cual se examinan las competencias, requisito indispensable que los jóvenes profesionales graduados de carreras relacionadas al ámbito económico-empresarial deben cumplir. Se debe resaltar que hubo grandes aportes; por ejemplo, en el campo de la empleabilidad se observa que quienes contratan sienten que en un tiempo muy corto -uno o dos años-, el joven profesional quiere ser promovido sin haber consolidado los desempeños que requiere el puesto que ocupa. Esta situación es entendible porque los recién egresados creen que la línea de carrera debe ser bastante rápida; por esta razón, al considerar que ya manejan las funciones de un puesto, lo lógico sería que,

de inmediato, los asciendan. De la misma manera ocurre con los graduados de la carrera de Gastronomía. Los seleccionadores creen que las responsables de este problema son las instituciones educativas; pues los docentes estarían orientándolos con la idea de que los ascensos deben darse en plazos cortos. Por ello, se estaría ocasionando una suerte de conflicto entre las expectativas de los jóvenes profesionales con las de las empresas que los contratan. En esta investigación podemos ver lo que comentan los empleadores con relación a las expectativas del egresado y los mismos egresados en el momento que trabajan.

1.6.2 Antecedentes internacionales

Un cuarto trabajo corresponde a Freire y Salcines (2010), titulado «Análisis de las competencias profesionales de los titulados universitarios españoles». La visión de los egresados», presentado en la Universidad de la Coruña. El objetivo que se plantearon los autores fue obtener información sobre las competencias profesionales de los egresados universitarios en La Coruña, que debe contar con un alto grado de certitud, y diagnosticar los puntos fuertes y débiles en la formación de los titulados. Siguieron una metodología de tipo cuantitativa y en tres etapas consecutivas, a la vez cada una de ellas ha sido analizada y procesada en forma temporal. Es así como en la primera fase se determinó la representatividad de la muestra y el conocimiento del funcionamiento del proceso; mientras que en la segunda fase el trabajo fue netamente de campo. Se usaron instrumentos como las encuestas en el recojo de la información, a través de email, fax o correo postal; encuesta que estuvo dirigida a todos los graduados que componían la muestra. Y la tercera fase, en la que se generó una base de datos, que tuvo por finalidad el análisis de la información recuperada de forma agregada y desagregada. Se tuvo a un total de 1052 graduados, a los cuales se les entrevistó y se determinó que el 61 % (646) de los seleccionados fueran egresados de la promoción de 2006/2007 y el resto (39 %) de la 2003/2004.

Los autores llegaron a la conclusión de que la formación impartida en las universidades y en los centros de educación secundaria se desarrolla alejada de los requerimientos del mercado laboral. Consecuencia de este debate se ha incorporado, con suma fuerza, el término de competencias al campo educativo.

Se comprueban notables diferencias de género respecto del empleo y en las tasas de ocupación cuando se analiza la muestra de forma separada, según el año en que los universitarios culminaron los estudios. Las puntuaciones promedio obtenidas en las competencias profesionales son muy altas. En el contexto de las competencias aplicadas, estas son siempre mayores de las que creen haber adquirido en la universidad.

La relación entre este antecedente y el estudio presente es que incorpora el debate de las competencias profesionales, cuestionándose temas como los que se abordan en este trabajo: el

exceso de la oferta de graduados, con relación a la demanda del mercado del trabajo y de las adecuadas capacidades y habilidades que los jóvenes obtienen en su proceso formativo para el desempeño de los roles exigidos en el mundo laboral.

Un quinto trabajo corresponde a Mateo y Albert (2010) quienes publicaron el estudio «Competencias y habilidades del alumnado egresado de la Universidad de Alicante». El objetivo de los autores en este estudio fue analizar los factores que permiten la incorporación de los egresados al mercado laboral y la indagación con los reclutadores. Además, investigar, según lo que dicen los empleadores tanto en el sector público como en el privado, el tema de la contratación de titulados universitarios y cuáles son las exigencias que piden para contratarlos. En términos generales, es un análisis de los factores que permitirán la inserción al mercado de trabajo de dichos egresados. El estudio tiene un enfoque cualitativo, el cual tuvo como base la creación de datos primarios mediante entrevistas aplicadas con profundidad y, además, con los grupos de discusión. Cabe anotar que esta metodología ayuda a obtener una amplia visión abierta de las opiniones de los empleadores, actor involucrado en el proceso de inserción laboral de los estudiantes universitarios.

Las conclusiones trazadas por los autores permiten comprender la postura de las empresas en Alicante respecto de las competencias más valoradas para que los egresados sean parte de su equipo de trabajo y obtener una visión sobre la formación continua que se lleva a cabo en estas empresas y el interés en la colaboración entre empresa y universidad, respecto de la transferencia de conocimiento y tecnología.

La relación entre este antecedente y la investigación presente permite conocer la visión de los empleadores de algunas empresas en Alicante sobre los egresados universitarios. Ello sirve como referente para el análisis de egresados de la universidad sobre la cual se está trabajando. La selección del personal calificado, prácticas en empresa, competencias y habilidades de los estudiantes universitarios son un aporte para este estudio porque se podrán comparar situaciones similares en contextos diversos.

Una sexta investigación corresponde a Cantero (2012) quien publicó la tesis «Competencias socioemocionales en la inserción laboral del egresado universitario». El objetivo del autor fue determinar la relación entre los aspectos personales y los conocimientos técnicos con el desempeño profesional y, en particular, la inserción laboral de los estudiantes universitarios. Siguió la metodología de enfoque cuantitativo, con una población de 906 estudiantes de distintas titulaciones de la Universidad de Alicante inscritos en el último curso. A ellos se sumaron 339 egresados que tres años después completaron un cuestionario sobre inserción laboral. De ahí que este tipo de estudios sobre los egresados constituyen una manera de medir y realizar un seguimiento, basándose en la información, recopilación profesional y social.

En esta investigación, el autor llegó a la conclusión de que el rendimiento es la única variable contemplada en el proceso de inserción laboral. Las características que parecen definir a los profesionales más demandados en el mercado laboral no son los títulos universitarios ni alto coeficiente intelectual, sino las competencias emocionales. Este estudio revela la necesidad de avanzar en el diálogo entre la empresa y la universidad para llevar a la práctica los acuerdos y cubrir las necesidades encontradas entre los actores previamente mencionados; necesidades que se vinculan con la formación de conocimientos y desarrollo de competencias.

La relación con la investigación presente es el aporte de los acápites de competencias; sus tipos, clasificaciones, su conceptualización, que fueron de ayuda para poder aplicarlo a las encuestas del presente estudio.

Un séptimo trabajo es el de Beier (2014), quien publicó una tesis llamada «Inserción laboral de los egresados de la licenciatura de comercio internacional en la Universidad Nacional de Luján, Centro Regional Campana». (UNLu-CRC). El objetivo que se trazó la autora fue indagar la correspondencia entre el perfil de los licenciados en Comercio Internacional egresados de la UNLu, que realizaron sus estudios en el CRC con la inserción laboral que han logrado. Siguió la metodología cualicuantitativa y no estadística debido a que la obtención de datos está guiada a proveer un mejor entendimiento de los significados y experiencias de las personas. Es una investigación documental, exploratoria, no experimental de tipo descriptivo. Se basó en la indagación de bibliografía y trabajo de campo para conocer la experiencia directa de los graduados que forman parte del objeto de estudio, usando datos de seguimiento biográfico.

La autora llegó a la conclusión de que los graduados universitarios no tienen acceso fácil a la inserción laboral, aun cuando la carrera haya sido conformada sobre la base de una supuesta demanda del contexto político-económico. A partir de los datos recopilados, se demuestra la hipótesis que testifica que los licenciados en Comercio Internacional, egresados durante el período 2001-2013 de la UNLu (CRC), se sienten subocupados.

La relación de este antecedente con la investigación presente se centra en la preocupación sobre la inserción laboral de egresados universitarios, tema que forma parte de una de las variables de estudio escogidas. Debido a ello, este antecedente es de utilidad para el trabajo pues denota también la preocupación por la inserción laboral de los egresados y, de igual forma, realiza un trabajo de campo con encuestados.

Un octavo trabajo corresponde a Morales (2016), titulado «Competencias transversales en la inserción y desempeño laboral de los graduados de la Universidad Tecnológica Equinoccial Sede Santo Domingo». Su objetivo general consiste en analizar la relación entre una educación basada en competencias y la inserción y el desempeño laboral de los egresados. Su objetivo general consiste en

analizar la percepción que tienen los alumnos de la Universidad, buscar nuevas estrategias de gestión y organización como base esencial para que los nuevos graduados de la UTE sean profesionales competentes. Siguió la metodología de enfoque cuantitativo, teniendo como apoyo los instrumentos compuestos por tres cuestionarios guiados a cada grupo de alumnos; basados en las encuestas de estudios elaborados por los proyectos Deseco, Tuning y Cheers, quienes se han encargado de analizar las competencias y su relación con la calidad de la educación universitaria. El cuestionario que se utilizó para realizar el diagnóstico de la situación actual de los graduados referente a las competencias transversales está compuesto por 68 ítems, estructurado por cinco secciones que cubren diversos aspectos.

La autora concluyó que los estudiantes próximos a graduarse demuestran un alto nivel de satisfacción en su profesión. Los graduados piensan que la demanda actual de su carrera es muy alta, sin embargo, los empleadores consideran que la demanda actual de la carrera del graduado que trabaja en su empresa se encuentra en un nivel medio. Los estudiantes próximos por graduarse confían en el centro de estudios, sobre todo por las herramientas de inclusión laboral que les proporciona.

La relación de este antecedente y la investigación presente es que en esta tesis se estudia cómo se encuentra la educación superior en el siglo XXI, tomando como referencia el modelo de las universidades. El estudio muestra un referente de análisis del abordaje de las competencias en el plan de estudios.

Un noveno trabajo de Gonzales (2016) denominado «Competencias académicas de los egresados universitarios y su predicción de ocupación laboral» tuvo como objetivo reconocer la asiduidad y relación entre las competencias académicas requeridas por los empleadores para determinar la empleabilidad de los graduados de una universidad del Estado. Siguió la metodología bajo un enfoque cualitativo de diseño no experimental, siendo a la vez de corte transversal en campo. Se aplica también una evaluación mediante la encuesta; utiliza estadística de tipo descriptiva e inferencial, dentro de una población de 12 718 egresados y de 1125 egresados como muestra; los cuales cuentan con variada información personal y profesional de forma completa y sobre todo actualizada, originarias de veintiún facultades y diecisiete compañías registradas en la Zona Metropolitana. También hizo uso de material y cuestionarios tanto para egresados como para empleadores.

Como conclusión, la autora llegó a constatar que los empresarios necesitan de diversas capacidades a fin poder insertar al egresado en el mercado laboral. De ahí que existen jóvenes que creen que para ser contratados requieren más que todo conocimiento en el área de estudio, estar titulados y haber tenido experiencia o práctica profesionales. Dicha idea es considerada un error

originado en las universidades, puesto que se observa que los empresarios buscan que el solicitante cumpla con capacidades instrumentales, sistémicas y personales. Además, deben contar con un gran nivel de conocimiento, adaptable, creativo y líder.

La relación de este trabajo con la investigación presente radica en que busca el vínculo entre las competencias académicas exigidas por los empleadores para poder pronosticar la empleabilidad de los graduados de una universidad. Y esta investigación busca demostrar si las competencias profesionales de gastronomía de las instituciones que se han estudiado ayudan al egresado y la opinión que tienen los empleadores de estas competencias en el plano laboral.

Respecto de los antecedentes, se puede afirmar que existen tres ideas centrales que predominan: la primera es la concepción que tienen los graduandos, quienes consideran que obtener el título allanará el camino para una inserción laboral. Esta es una idea errónea porque el mercado exige no solo conocimiento, sino también otros elementos para tomar en cuenta, como manejo de emociones y comunicación en el trabajo. Las competencias más solicitadas son las que incluyen ciertas capacidades, a fin de poder llegar al sostenimiento de las relaciones interpersonales, trabajando en equipo, asemejándose a esta primera idea central (Becerra y La Serna, 2005; Gonzales, 2016; Freire y Salcines, 2010).

La segunda idea está referida a una ruptura entre la empresa y la universidad, en el que el diálogo entre dichos actores debe ser la base para poder planificar, ordenar y aplicar las necesidades del mercado en el perfil del egresado; es decir, que los estudiantes desarrollen las competencias que el mercado demanda. En esa línea, es necesario fomentar y consolidar acuerdos que creen puentes entre la formación del conocimiento y el desarrollo de las competencias por medio de las prácticas (Cantero, 2012). Y, a pesar de que las miradas por parte de los egresados difieren de la de los empleadores respecto de la estabilidad y estado de la demanda laboral, estas pueden encontrar un punto medio en cuanto el diálogo y la colaboración entre los diversos actores se lleven a cabo (Morales, 2016; Mateo y Albert, 2010). A ello se suma la importancia de identificar los factores y las características del entorno (Urrutia y Cuenca, 2018).

La tercera idea está referida al proceso de inserción laboral, el cual es complejo debido a los múltiples factores que lo condicionan como: el contexto político, social, y económico. Sin embargo, dicho proceso puede volverse complicado; aunque la malla curricular de la carrera haya sido elaborada sobre la base del contexto político-económico (Beier, 2014), y que la permanente capacitación de los egresados es un factor que influye en ello, sobre todo en el rango etario de 18 a 29 años (Cappillo, 2016).

Capítulo 2 Marco teórico de la investigación

En este capítulo se desarrollarán conceptualmente las categorías de estudio: competencias profesionales en gastronomía e inserción laboral. Respecto de las competencias, se exponen los tres modelos considerados como principales: el primero planteado por Tobón, el segundo por el proyecto Tuning y el tercero por el Instituto para el Desarrollo de la Formación Profesional de los Trabajadores (ISFOL, por sus siglas en italiano). Este trabajo se ha basado en uno de estos modelos para analizar la incidencia de las competencias profesionales en la inserción laboral. En un segundo momento, se aborda la categoría de inserción laboral y, para ello, se han revisado las principales teorías explicativas y factores como empleabilidad y ocupabilidad. Sin embargo, dentro de esta categoría, se podrán apreciar las competencias base, las técnico-profesionales y profesionales.

Para contextualizar teóricamente las categorías mencionadas, se ha visto conveniente iniciar con un concepto referido a ellos como es el mercado laboral y las características que tiene dentro del sector gastronómico.

2.1 Mercado laboral

Se entiende por mercado laboral como el espacio donde concurren e interactúan la oferta y la demanda; tal como lo advierte Fontana (2003) al definir este concepto, ambas son dos variables esenciales que determinan el mercado laboral. A ello, se complementa lo señalado por Santomé (2004):

El mercado laboral es el entorno en el que se interrelacionan las ofertas de trabajo y las demandas de empleo. Por tanto, constituye el ámbito en el que se define y desarrolla todo lo relacionado con las ocupaciones: empresas, personas que buscan empleo, contratos, instituciones, etc. (p.1).

2.1.1 Demanda laboral en el sector gastronómico

En el Perú, la actividad gastronómica no solo impulsa empleo en agricultura, transporte, ganadería, pesca y la industria alimentaria, sino también en la fabricación de utensilios, productos de madera, manteles y acero. Además, contribuye al sector de servicios, incluyendo mercados, tiendas, restaurantes, comedores populares, franquicias y turismo. Para que esta actividad tenga mejores resultados, es preciso enfrentar retos como la lucha contra la informalidad en el rubro, la coordinación entre los sectores públicos y privado, y la profesionalización de la gastronomía. Los efectos económicos del desarrollo del sector gastronómico incrementaron también la presencia turística internacional en el Perú, los lugares de venta de alimentos al alcance de los diversos segmentos sociales del país y se multiplicaron las instituciones académicas para la formación de profesionales en gastronomía, especialistas en las áreas de alimentos y bebidas, bar y en personal subalterno a integrarse en los proyectos de dicho rubro.

Respecto de la revolución gastronómica peruana, Delgado (2016) afirma que voces representativas de la prensa local consideran que la visión de Gastón Acurio y el crecimiento sostenido interno de los últimos años han aumentado la autoestima de los peruanos al punto de replantear nuestra identidad y nuestro concepto de nación. Chacaltana y Yamada (2007) consideran que esta revolución gastronómica tiene como imagen e hito a Gastón Acurio, debido al rol que jugó dentro del posicionamiento de la cocina peruana en el mundo; sin embargo, esta se debe también a otros factores como la diversidad nacional y cultural. Dicho despegue en el sector impactó en la cadena productiva, ampliando la participación de actores en el proceso y llevando a un sector, en principio poco reconocido, a convertirse en una industria capaz de proyectar millones de personas trabajando en él. La tendencia en el rubro fue de aceleramiento y crecimiento notable durante los primeros años, los cuales permitieron la apertura de negocios gastronómicos; lo que ayudó directamente en la reducción de la pobreza nacional urbana. Durante el auge gastronómico, se reportaron mejoras en el sector turístico, educación y en la industria editorial se experimentó un aumento significativo en la producción, distribución y consumo de libros. El Ministerio de la Producción institucionalizó días festivos para los platos y bebidas más representativos del país tales como el Día del Pisco Sour, celebrado el primer sábado de febrero; el Día de la Papa Nativa, el 30 de mayo; el Día Nacional del Ceviche, el 28 de junio, entre otros. Las empresas consultoras subrayaron el efecto del auge comercial de la cocina y la gastronomía en el Perú, en las actitudes y aprecio de los peruanos hacia su comida. El *boom* gastronómico marcó un antes y un después en la comida y también en la cultura. En la actualidad hay desventajas también, entre ellas la informalidad: una característica del bajo nivel de desarrollo económico peruano que condiciona su calificación laboral en el sector gastronómico (Tello, 2019). Contrariamente a los resultados en el comienzo del *boom*, existen cuestionamientos sobre el papel del sector gastronómico en el crecimiento y desarrollo de la economía del Perú, debido a que este sector es muy segmentado; en algunos establecimientos tienen una disposición a remunerar más que otros, propio de las autorregulaciones de la oferta y la demanda. Según Tello (2019), más que priorizar al sector gastronómico con relación a otros sectores, lo que se aconseja para el sector culinario e informal es integrarlo dentro de una política del sector turismo, donde los factores de atracción para los extranjeros no sean solo los sitios culturales e históricos, sino también su gastronomía; se desarrollaría así la gastronomía local e informal. Para que se convierta en una propuesta sostenible en el tiempo, es necesario conocer la realidad de las regiones, los componentes de su cocina, su biodiversidad, su mantenimiento, la recuperación de cocinas y recetas tradicionales, y que todos los sectores relacionados de una u otra manera se involucren. También se identifica su vínculo con las demás manifestaciones culturales.

Respecto del mercado laboral en el sector gastronómico, se puede caracterizar en función del entorno, puesto que se relacionan las necesidades de las empresas y de quienes demandan empleo. Desde una perspectiva estadística, el mercado laboral evidencia el desarrollo de los sectores económicos y de las tendencias sociales relacionadas con el trabajo. Este tipo de mercado es un punto de confluencia entre la demanda y la oferta de trabajo y, a su vez, se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de preservarla. Este mercado es regulado por el Gobierno mediante las normas del derecho laboral y por los contratos y convenios colectivos. Finalmente, el mercado laboral se categoriza en cuatro sectores: formal, informal, agrícola y doméstico (Sánchez, 2015). En esta línea, las características del sector pueden sintetizarse en la innovación culinaria, la informalidad del mercado laboral, la desigualdad por estereotipos de género y, finalmente, las condiciones de trabajo.

La innovación culinaria o gastronómica Adrià (2012) la definió como un adelantamiento dentro de una especialidad. De ella expresa que «es cambiar el paradigma de lo que haces». Señala, como ejemplo, los platos que se han creado a partir de la combinación de ingredientes; es decir, de un plato crear otro por incorporar un nuevo ingrediente que aporte al sabor (p. 7).

En el caso peruano, la innovación comenzó a presentarse con el *boom* gastronómico; pero no dejó de ser una revolución de la cocina limeña; las influencias de otras regiones no fueron significativas. En un principio se pensó que aparecerían platos novedosos, variaciones culturales de un gusto inédito, considerando que este movimiento consiste en utilizar ingredientes completamente nuevos. No aparecieron y lo que ocurrió fue una suerte de absorción de lo tradicional a lo nuevo. La innovación presenta varios beneficios, pero en el contexto de la hospitalidad y restaurantes, el principal activo de la innovación exitosa es ser más competitivo (Ottenbacher y Gnoth, 2005).

Según Herrera et al. (2020), el sector gastronómico presenta una elevada demanda debido al turismo, sin embargo, la demanda interna es también significativa. Ante ello, el mercado laboral del sector se ve envuelto en la informalidad por factores como los procesos de formalización, las obligaciones tributarias, la cultura tributaria, el control y la fiscalización.

La desigualdad que coloca a la mujer en desventaja, debido a los estereotipos de género y el rol y mayores responsabilidades que la sociedad le atribuye; la falta de modelos de referencia; una cultura del trabajo que espera largas jornadas laborales; la infravaloración de las calificaciones tradicionalmente femeninas y unas medidas inadecuadas para conciliar la vida laboral y la familiar limitan las posibilidades de que las mujeres superen la segregación y participen en igualdad de condiciones en la vida política, social y económica y en las decisiones conexas, y ostenten cargos de alto nivel (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p.21).

En el ámbito de la gastronomía, la discriminación en contra de las mujeres se hace evidente, sobre todo por la masculinización, que las desplaza y las hace a un lado. Cada vez se forman más los

grupos y encuentros de mujeres profesionales de gastronomía que luchan por ser reconocidas y por la igualdad de género en el rubro.

Y por último tenemos las condiciones de trabajo. Para Domínguez y Rosas (2020), la actividad gastronómica considera al factor humano como pieza clave en el proceso, por lo que el clima organizacional, las condiciones laborales, la motivación y la estabilidad laboral son factores que las empresas deben tener en cuenta para asegurar la estabilidad de sus colaboradores, lo cual se vería reflejado en su adecuado desempeño laboral. En el ámbito de la gastronomía, los puestos de trabajo en restaurantes se caracterizan por tener turnos rotativos, y una correcta organización de los turnos de trabajo puede ser una ventaja competitiva importante frente a los demás competidores del rubro. Ello debido a que los cambios de horario influyen directamente en la salud de las personas. En algunos casos resulta difícil conciliar la vida laboral, social y la personal, causando trastornos como el estrés o la ansiedad. Se podría decir que su proceso de producción sobrepasa las 40 horas que están establecidas como jornada normal de un empleado.

2.1.2 Oferta laboral

Samuelson y Nordhaus (2006) manifiestan que: «La oferta laboral se refiere a la cantidad de horas que la población desea trabajar en actividades redituables. Es decir, la oferta laboral abarca el conjunto de trabajadores que ofrecen su trabajo a cambio de un salario» (p.7). Con relación a la oferta de trabajo en el caso del Perú, el turismo gastronómico ha convertido a la gastronomía en un motor clave de empleo. Tal como refiere Acurio (2019):

En Lima cerca de un 5 % de la población económicamente activa trabaja para la industria de restaurantes y hoteles, registrando cerca de 135 000 empleos en restaurantes; lo que supera incluso el número de puestos de trabajo de las actividades extractivas de Perú (párr. 13).

Por otro lado, en el sector gastronómico se esperaba una facturación de S/12 750 millones para el 2021, una cifra 48 % mayor que la registrada en el 2020 (La Cámara, 2021).

Teniendo en cuenta el aumento del sector gastronómico, en términos macro y micro económicos, que ha conllevado a que los puestos laborales e ingresos generados sean positivos y que las proyecciones sigan con dicha tendencia, es necesario considerar elementos históricos respecto de constructos. De acuerdo con la escuela neoclásica, es esencial analizar el sector mencionado desde la perspectiva de la oferta y la demanda de trabajadores. Esto implica considerar el empleo y el desempleo, la utilización de la fuerza laboral en la sucesión de trabajos, y personalizar las formas de pago en relación con la productividad marginal. Aunque el desarrollo económico y tecnológico puede llevar a la preferencia por una mano de obra más calificada, estable y bien remunerada, las tendencias de fragmentación del mercado laboral parecen intensificar la exclusión social en América Latina, dejando a grandes segmentos de la población al margen de los beneficios del desarrollo (García, 2009).

Sin embargo, que una empresa tenga éxito dentro de este contexto de competencia dependerá no solo del producto que proponga, sino también de elegir a las personas apropiadas para las labores que se requieran y de encontrar siempre a quienes aseguren el mejor funcionamiento de la organización. La importancia de seleccionar bien consiste en tener las mejores expectativas sobre el desempeño de un empleado dentro de la empresa; por lo tanto, la evaluación debe hacerse de forma secuencial y precisa, contemplando los siguientes aspectos: experiencia laboral, trayectoria académica y aspectos psicológicos (Grados, 2003).

Según Chiavenato (2011), la selección de personal es el proceso de elección de la persona idónea para ocupar el cargo adecuado; también es la forma de escoger entre solicitantes reclutados a los que más se adapten al puesto de trabajo. De esta manera, se mantendrán la eficiencia y el rendimiento del personal. A la vez, se detalla que la modalidad de selección se basa en datos e información que guarden estrecha relación con el puesto disponible. Es importante tomar en cuenta ciertas particularidades del puesto y ser precisos en el momento de la selección de personal. Tras un exhaustivo análisis se deben determinar las características del cargo y compararlas con las habilidades, conocimientos, aptitudes y capacidades de los candidatos que compiten por el puesto. Según Cancinos (2015) «La selección del personal se debe ver como un proceso de comparación, en el cual se tienen dos variables sometidas a comparación, estas variables son las exigencias del cargo y las características personales de cada candidato que se presenta» (p.20).

Respecto del proceso de reclutamiento, es considerado como el principal paso para cubrir una vacante mediante recursos humanos adecuados para la organización. De acuerdo con Freeman (2008), es el conjunto de procedimientos que tiene como fin atraer candidatos, los cuales deben contar con el suficiente potencial de ser calificados y sobre todo se sientan capaces de ocupar cargos dentro de la empresa. Es un proceso sistemático mediante el cual se logra obtener solicitudes de candidatos dispuestos a cubrir las vacantes, quienes deben tener un perfil idóneo. La finalidad primordial del alistamiento y la selección es avalar un proceso de contratación organizado, transparente y ecuánime que pueda apoyar al personal de recursos humanos a poner a las personas sugeridas en las oficinas de la compañía. Según Vallejo (1996), el proceso de reclutamiento es el conjunto de actividades administrativas cuyo destino es proveer de manera oportuna personal calificado a la empresa u organización y obtener un equilibrio justo entre las necesidades de la empresa y los trabajadores.

2.1.3 Inserción laboral

Para García y Cárdenas (2018), la inserción laboral es un tema relevante que ha sido abordado por los estados y la academia; esta última, a través de las universidades, ha llevado a cabo una revolución para incorporar en sus procesos educativos elementos que permitan a los graduandos

insertarse al mercado laboral. Más allá de que la educación superior siempre ha sido esencial en formación profesional, su objetivo no estaba centrado en preparar a los alumnos para insertarse y mantenerse en el mundo del trabajo. En los países de América Latina tampoco se analizó dónde se iban a incorporar sus egresados ni cuánto tiempo tardarían en adaptarse a sus nuevas funciones y si es que el puesto de trabajo obtenido correspondía con la cualificación adquirida. Las universidades certificaban las cualificaciones profesionales, pero no se preocupaban de hacer seguimiento a sus egresados ni de analizar sus competencias laborales. Recientemente, las instituciones de educación superior han avanzado hacia un cambio drástico de organización de gobernanza y junto a ello han incluido la formación de la capacidad de empleabilidad en sus egresados. En la actualidad, el mercado laboral se ve afectado por los cambios y transformaciones que sufre la sociedad contemporánea como el crecimiento de la población económicamente activa (PEA) en diversos rubros. Son cambios que crean nuevos patrones de exigencia en relación con dinámicas laborales. La posibilidad de acceder a un empleo es cada vez más difícil. Afirma Figueras (1966):

El acceso al empleo y el desarrollo de trayectorias laborales que han de desembocar en teoría en una inserción laboral plena se entiende, a través de ello como la situación en la cual se adquiere un trabajo a tiempo total estable y acorde con la formación adquirida (p. 129).

Se refiere al momento cuando una persona potencializa sus capacidades en vías de la obtención de un empleo.

Pelayo (2012) define la inserción laboral como:

La inserción laboral es el proceso que tiene como resultado la inserción de una vacante, siempre y cuando se dé una óptima interacción entre elementos de empleabilidad, competencias, formación académica, experiencia profesional, y los llamados elementos de ocupabilidad (demanda del mercado laboral, la circunstancia económica, la política laboral, entre otros). Dichos elementos interactúan de alguna forma, y en función de ellos, el desempleado podrá insertarse en mayor o menor medida al sector. (p. 37)

La inserción laboral es un proceso completo que involucra diversos elementos, como características individuales de las personas y las oportunidades disponibles en el mercado laboral. Se produce un encuentro entre la empleabilidad de los individuos y las posibilidades de ocupación que ofrece el entorno laboral (Bisquerra, 1992).

En resumen, la inserción laboral se define como el proceso por el cual se completa una vacante en función de los elementos de empleabilidad requeridos, como las competencias, formación académica, la experiencia laboral y, obviamente, la demanda existente condicionada al contexto económico y político (Pelayo, 2012; Bisquerra, 2006). Sumado a lo anterior, el bagaje del demandante ayudará a que el proceso obtenga mejores resultados; entendiendo este como las técnicas y los

procesos por el cual el demandante en cuestión ha aprendido a lo largo del tiempo y los usa para insertarse (Montané, 1993).

2.1.4 Subcategorías de la inserción laboral

Las subcategorías que se han tomado en cuenta para el siguiente trabajo son: empleabilidad, ocupabilidad y competencias.

En la tabla 1 se sintetiza, a modo de comparación, las características de cada uno de dichos elementos.

Tabla 1

Factores de inserción laboral

Empleabilidad	Ocupabilidad	Competencias
Deseo por trabajar y buscar empleo	Las propuestas de empleo	Competencias básicas
Aptitud y disponibilidad	Las solicitudes de empleo y las ocurrencias	Competencias transversales
Autoestima profesional y personal	Los índices económicos	Competencias profesionales
El sitio de control y adjudicación de los empleadores	Los cambios demográficos	Formación y titulación académica
Éxitos y fracasos	La política profesional del momento	Experiencia laboral
Madurez ocupacional	La reestructuración del mercado laboral	Conocimientos de inserción y técnicas de búsqueda de ocupación
	Sexo	Los factores sociales
	Edad	El contexto personal
	Nacionalidad	Situaciones de rechazo

Nota. Adaptación de la propuesta de Romero et al., (2004)

Empleabilidad. La empleabilidad se define como el conjunto de características individuales que configuran un perfil óptimo para ingresar al mercado laboral, guiando al individuo hacia una identidad profesional específica (Formichella y London, 2013). Este concepto está intrínsecamente ligado a la relación entre educación y empleo, especialmente en el contexto actual de transformaciones laborales y evolución del mercado. Conforme las ocupaciones se vuelven cada vez más centradas en la información y el conocimiento, las competencias requeridas evolucionan y las necesidades educativas de la fuerza laboral aumentan. Según Brunner (1999), en este ámbito, la educación se comprende como un procedimiento continuo de aprendizaje a lo largo de la vida. Desde esta perspectiva, el concepto de competencias de empleabilidad se refiere al grupo de capacidades fundamentales para aprender y desarrollarse de forma eficiente en la plaza de trabajo; incluye capacidades de comunicación, de relacionamiento interpersonal, solución de problemas y gestión de procesos organizacionales. Para Brunner (1999), este tipo de competencias presentan características como las transversales y genéricas; las transferibles y las generativas y medibles. Por otro lado, la noción de empleabilidad ha sido objeto de críticas por representar un intento de desatención de la

obligación social relacionada con el trabajo; a partir del cual se le atribuye a la persona la totalidad de la responsabilidad de su relación con el mercado de trabajo. A partir de esta, se ha procurado construir un planteamiento de la empleabilidad estrechamente conectada con la estructura de oportunidades de una sociedad; la cual se relaciona con los entornos del Estado, el mercado y la comunidad o sociedad civil. Orgemer (2002) la define como: «La oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional, recalcando la implicación no solo del trabajador, sino de la propia empresa» (p. 65). Por consiguiente, los graduados universitarios enfrentan un gran problema al culminar sus estudios: poseen el conocimiento teórico, pero carecen de las habilidades prácticas que garanticen una inserción laboral exitosa, por lo que se ven afectados de manera directa en lo laboral y profesional, al no poder llevar a la práctica lo aprendido. Mientras tanto, Metcalfe (2005) señala que la empleabilidad es una mezcla de los conocimientos obtenidos en la universidad con el desarrollo de competencias que exigen las empresas para facilitar su traspaso de estudiante a profesional; de ahí que la empleabilidad se entienda como el grupo de aptitudes y actitudes que otorgan a un individuo la oportunidad de ingresar a una plaza de trabajo y permanecer en él. Además, en la actualidad la empleabilidad es entendida como la posibilidad de adquirir un puesto en un mercado de trabajo específico; el cual toma como base primordial los atributos que posee el buscador (Campos, 2003).

La empleabilidad comprende distintos potenciales básicos necesarios para aprender y desempeñarse eficazmente en el ámbito del trabajo y abarca la calificación de aptitud para conservar un empleo. Para Campos (2003), la expresión toma origen de la fusión de las palabras *employ* (empleo) y *ability* (habilidad). Las personas tienen la posibilidad de obtener un trabajo o mejorar el que tienen y para ello es necesario que estén preparadas y tengan la capacidad de ejercer distintas funciones. También se debe tener en cuenta algunas características de los egresados. Entre ellas hay tres puntos importantes como la disposición y flexibilidad ante la búsqueda del empleo, las herramientas y recursos que se usan para obtener empleo o mejorar el que ya tiene.

Según Weinberg (2004, citado por Formichella y London, 2013, p.80)

La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.

A través de ella, se demuestra la capacidad de conservar u obtener un trabajo.

Para Fugate y Ashforth (2003), la empleabilidad está relacionada con las particularidades individuales en procura de la adecuación al trabajo. En dicho sentido, este pensamiento se vincula con una «colección de características individuales que energizan y dirigen al individuo a través de una

identidad de carrera individual» (p. 3). En efecto, la suma de las diferentes características ayudará a formar el perfil ideal para insertarse en el mercado laboral. El planteamiento de Formichella y London (2013) refiere que la empleabilidad está muy relacionada con el autodesarrollo del individuo; este debe hacerse cargo de sí mismo, debe aprender a planificar debidamente su vida profesional; además, es importante que tenga una postura totalmente práctica al momento de buscar oportunidades.

Ocupabilidad. Para determinar las causas del desempleo, es necesario hablar de ocupabilidad. Esto significa plantearse cómo habría que intervenir para que las personas desempleadas puedan insertarse laboralmente. De acuerdo con Montilla (2002), la ocupabilidad ha sido tratada por varias teorías que recogen aproximaciones a los procedimientos de inserción laboral, el acceso al trabajo y el desarrollo de los distintos caminos laborales por parte de los desempleados. Esta comprende desde propuestas neoclásicas, pasando por la teoría del capital humano, también las credencialistas, correspondencia, perspectiva del mercado de trabajo, base individual, hasta finalizar en los modelos integrales; los cuales tienden a apostar por una perspectiva multidisciplinar, donde se involucran aspectos sociales e individuales.

Competencia

El término competencia aparece en el año 1973, especialmente a partir de los trabajos de McClelland (1973), profesor de la Universidad de Harvard, relacionados con el campo de la psicología, y es utilizado sistemáticamente a partir de los años 80 del siglo pasado, siempre asociado con las características psicológicas que posibilitan un desempeño superior. Según Bogoya (2000):

Las competencias son una actuación idónea que emerge en una tarea concreta, en un contexto con sentido, donde hay un conocimiento asimilado con propiedad y el cual actúa para ser aplicado en una situación determinada, de manera suficientemente flexible como para proporcionar soluciones variadas y pertinentes (p. 11).

Añadiendo a este término, Lévy Leboyer (2000) expresó: «Las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada» (p. 10).

2.2 Competencias profesionales en gastronomía

Este acápite define el concepto de competencia, competencias profesionales, y expone los modelos de competencias profesionales propios de la gastronomía estudiados en la presente investigación.

2.2.1 Definición de competencia profesional

Según Paris et al., (2016) una competencia profesional es la capacidad para realizar una tarea laboral de manera efectiva, utilizando los conocimientos y habilidades necesarias para alcanzar un objetivo. En los últimos años, diversos países han implementado sistemas de calificación de

competencias como respuesta a los cambios en la estructuración y organización de las instituciones, los cuales han impactado tanto en la clasificación del trabajo como en las calificaciones y competencias requeridas para los trabajadores. Los departamentos de recursos humanos han adoptado términos técnicos como gestión por competencias, selección por competencias, formación por competencias, evaluación o acreditación de competencias, incentivos por competencias, desempeño de competencias e identificación de competencias.

2.2.2 Modelos de planteamiento de competencias profesionales

Dentro del entendimiento para trabajar las competencias gastronómicas, se pueden apreciar los tres modelos más representativos vinculados directamente con ellas; el primero propuesto por Tobón, el segundo propuesto en el marco del Proyecto Tuning y el tercero propuesto por ISFOL. En la tabla 2, se observan las diferencias respecto de las competencias que toma en cuenta cada una de ellas, con sus respectivas definiciones.

Tabla 2

Visión panorámica de los modelos de competencias profesionales

Modelo	Categorías	Definición
ISFOL	Básicas	Necesarias para localizar, acceder y localizar un empleo.
	Técnico-profesionales	Necesarias para desempeñar las funciones y procesos propios de una ocupación.
	Transversales	Necesarias para lograr que la persona se adapte e integre a los requerimientos del entorno laboral.
Tuning	Instrumentales	Capacidades cognitivas, metodológicas tecnológicas y lingüísticas.
	Interpersonales	Capacidades individuales, como las habilidades sociales.
	Sistémicas	Capacidades y habilidades relacionadas con sistemas globales.
Tobón	Básicas	Abordados por educación básica, básicas para vivir en sociedad.
	Genéricas	Permite realizarte como persona, son la base de las competencias específicas.
	Específicas	Propias de la profesión escogida, producto de estudios técnico-profesionales.

Nota. Elaborada y adaptada sobre la base de las propuestas de: Tobón (2005), Angeli (1994) y Proyecto Tuning expuesto por Gonzales y Wagenaar (2003).

De los modelos expuestos en la tabla anterior, el que se tomó en cuenta para el desarrollo de la presente investigación es el modelo ISFOL, el cual se detalla a continuación.

2.2.3 Modelo de competencias propuesto por ISFOL

El modelo de ISFOL ha sido base sobre la que se ha articulado el sistema de las certificaciones profesionales en Italia. Según lo recuerda Di Francesco (1997): «El comportamiento laboral del sujeto

es fruto multidimensional de diversos factores y no puede ser definido solo basado en las exigencias externas o a los factores de personalidad» (p. 14).

ISFOL es un organismo de investigación que tiene carácter público, el cual promueve actividades relacionadas con el estudio, investigación, experimentación, documentación, información y consultorías para el desarrollo de la formación profesional, las políticas sociales y el trabajo. Ayuda a la mejora de los recursos humanos, el aumento del empleo, la inclusión y el desarrollo sociales. Este modelo se ubica bajo el enfoque holístico que se destaca por integrar varios componentes de competencia que puedan satisfacer las distintas necesidades que surgen en el complicado ámbito funcional y organizativo (Álvarez, 2003). Al inicio de los años 90, el ISFOL empezó a trabajar en un modelo conceptual sobre el cual basar y articular el Sistema Nacional de Formación Profesional de Italia. Este sistema contiene una estructura de formación y acreditación, a partir de las unidades de cualificación que comprendían contenidos, duración, modo de formación y criterios de valoración, que continúa siendo el fundamento de la formación profesional en Italia. Las unidades de cualificación son las bases sobre las que se edificó una estructura en la que se detallaban los resultados y prerequisites, así como las rutas de cada una de las competencias profesionales implantadas por el ISFOL (Álvarez, 2003).

Competencia profesional. Según ISFOL, está compuesta por tres tipos de competencias: 1. competencias básicas, 2. transversales y 3. técnico-profesionales. Los logros de estas permiten que el individuo disponga de los saberes y actitudes para responder a los requerimientos que demanda el rendimiento de su profesión y pueda integrarse en el sistema productivo de Italia.

Competencias básicas. Hace referencia al saber y conocimientos mínimos con que cuenta el postulante, pero que a la vez logra aprobar el proceso de selección y ocupar el cargo al que postula. Consideradas como competencias independientes, guardan relación con los procedimientos que la persona deberá ejecutar en su trabajo. Para ello, se hace necesario que el postulante acredite su desarrollo personal y profesional; por consiguiente, los conocimientos adquiridos en su formación son la base primordial para acceder a un trabajo.

Di Francesco (1997) plantea una caracterización de estas competencias resumidas en las siguientes ideas:

Se caracterizan por no estar adscritas a un área de actividad específica, o sector productivo concreto. Son conocimientos genéricos (organizativos, legislativos, económicos, lingüísticos, etc.) que pueden ser válidos y comunes a diversos contextos, actividades laborales y tareas profesionales; además, por su transferibilidad, en cuanto a que el sujeto pueda ser aplicable y útil, pese a que varíe de actividad, sector o función. Poseen un carácter de enriquecimiento y desarrollo, ya que pueden implicar diversos niveles y diversas modalidades (p.49).

Según Di Francesco (1997), «Estas competencias, requisito fundamental para la ocupabilidad de las personas, son fundamentales como formación para la ciudadanía» (p. 49). Permiten la evolución de las capacidades complejas que conllevan a los alumnos a pensar y actuar.

Respecto de la inserción profesional, se debe tomar en cuenta que la formación de estas competencias básicas es un elemento decisivo en el momento de obtener el triunfo en dicha meta. Las competencias básicas en el instituto y en la universidad, materia de este estudio, son vistas desde un enfoque multidisciplinario vinculado con el liderazgo y la toma de decisiones.

Enfoque multidisciplinario: implica diversas disciplinas o especializaciones conjuntamente aplicadas con la finalidad de resolver un problema.

Liderazgo: involucra la disposición de coordinar convenientemente equipos de trabajo, creando un adecuado clima de trabajo, orientando y motivando a los demás a llegar a las metas y objetivos planteados.

Toma de decisiones: ser capaz de elegir la mejor opción entre varias para conseguir el objetivo buscado. No puede decirse que exista un plan a menos que se haya tomado una decisión.

Competencias técnico-profesionales. De acuerdo con el sistema italiano, estas competencias abarcan el análisis y descripción de las técnicas que se requieren para la evolución de los diferentes procedimientos y tareas profesionales en un sector específico o actividad. Así, las competencias técnico-profesionales del instituto y la universidad son el diseño y equipamiento, gestión empresarial y dominio de técnicas culinarias.

Diseño y equipamiento: diseña y gestiona con claridad proyectos hoteleros o gastronómicos básicos que permitan operar en el mercado nacional y global.

Gestión empresarial: analiza la organización empresarial, a través de la investigación y la aplicación de técnicas e instrumentos de gestión que aporten al fortalecimiento de la capacidad emprendedora y manejo de proyectos empresariales.

Dominio de técnicas culinarias: está basado en el conocimiento y aplicación de técnicas internacionales, dominando las técnicas básicas de cocina a través de la manipulación del cuchillo, así como el manejo de las técnicas de corte y métodos de cocción básicos.

Competencias transversales. Se adquieren en forma eficaz en el desarrollo del trabajo. Se refirieren a las habilidades y aptitudes que son fundamentales en cualquier profesión desde diversos contextos, ya sean laborales o no, como el trabajo en equipo, responsabilidad, iniciativa, relación interpersonal, disponibilidad para aprender, entre otros. Según Di Francesco (1997): «Aquellas que no son específicas de una determinada actividad o posición laboral, sino que entran en juego en diversas situaciones. De las competencias transversales depende, en gran manera, que la persona desempeñe un comportamiento profesional hábil o experto» (p.50).

Son también consideradas destrezas aquellas que logran el desarrollo de la persona en diversas actividades y comprometen factores cognitivos, afectivos y comportamentales, esenciales para la debida capacitación; logran con ello tener resultados mejores en términos cualitativos. Di Francesco (1997) considera que: «A la vez están agrupadas en subtipos de operaciones que realiza la persona tales como: diagnosticar, relacionarse y afrontar diversas situaciones» (p.8).

Di Francesco (1997) establece que diagnosticar, interrelacionarse con otros y afrontar representan tres macrocompetencias caracterizadas por tener un alto nivel de transferibilidad a actividades y contextos diversos; cada una de las cuales se articula en torno a otros *clústeres* de competencia más simples. El grado de manejo y conocimiento de dichas competencias por parte del individuo no solo define la calidad de su ejecución, sino que determina la capacidad de desarrollar los propios recursos (conciencia, cognición, representaciones, elementos de identidad) a partir de la intencionalidad de obtener información. Estas son útiles y necesarias para realizar cualquier tipo de trabajo, sin importar su naturaleza. La inclusión de estas competencias en el campo educativo es irregular y compleja. El trabajo en equipo, interacción social, y control emocional son, entre otras, competencias clave de los profesionales de estos tiempos.

Diagnosticar: esta competencia representa un gran número de competencias que proponen distintos niveles de complejidad comunes a un vasto rango de actividades y funciones (laborales o no). Ejecutar un diagnóstico óptimo de la situación que enfrenta el individuo; de sus particularidades y demandas; de las variables que puedan afectar las interacciones entre los individuos y su trabajo son requisitos esenciales para un rendimiento eficaz. Es lo que se conoce como representación funcional de la situación. En este tipo de competencias está en juego el bagaje que el individuo ha adquirido en contextos formales y no formales, al margen de su experiencia profesional. El factor primordial de esta competencia, tal como asevera Di Francesco (1997), se basa en que la calidad de la representación de la realidad determina la calidad de la acción y de la conducta de la persona.

Relacionarse: relativas a las relaciones, comprometen una especial atención a una compleja y amplia gama de variables y de procesos que se concretan en el momento de establecer vínculos con otras personas. Se refiere a la habilidad interpersonal centrada en aquellos comportamientos utilizados en situaciones «cara a cara» que aporta a que los resultados de dichos encuentros sean más eficaces. Relacionarse eficazmente con otros presupone una particular atención a las competencias sociales, entendidas como habilidades de naturaleza «socioemocional» (expresión y control de la emotividad, gestión de la ansiedad, etc.) y cognitiva (interpretar la situación, percibir correctamente al otro y su demanda) y comportamental en orden a establecer la relación. El valor de esta competencia está en que las relaciones interpersonales pueden ser, en diversos niveles, situaciones problemáticas y, por ello, un aspecto crítico a la hora de enfrentar y solucionar dificultades. Es

fundamental, en la competencia relacional se encuentra la competencia comunicativa, una condición indispensable y básica en cualquier contacto interpersonal. Dicha competencia se arraiga en la capacidad para emitir y comprender mensajes verbales y no verbales, que permitan tomar decisiones acordes al contexto en el que se encuentra inmerso.

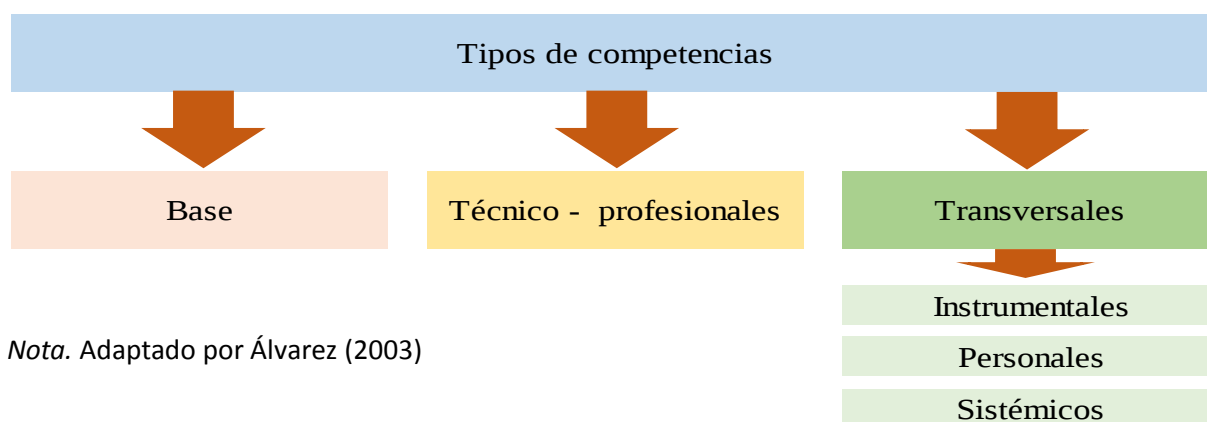
Afrontar: consiste en capacitar al individuo para participar sobre un incidente, suceso o problema y encontrar posibilidades de solución. Incluye también la elaboración e implementación de estrategia de acción. Esta competencia de afrontar está estrechamente vinculada con la competencia de diagnosticar, ya que el correcto diagnóstico de la situación posibilita el planteamiento de análisis, metas y estrategias realistas y posibles.

Las competencias transversales del instituto y universidad son la comunicación, los valores y la ética profesional. Respecto de la comunicación, es un sumario de conocimientos, capacidades, habilidades que contribuye a la convivencia y las relaciones interpersonales e intergrupales, debido a que la coexistencia del ser humano requiere la mediación de una óptima comunicación. En tanto, los valores y la ética profesional se caracterizan como un grupo de normas y valores morales que se deben en el ejercicio de la profesión. Es una serie de comportamientos encaminados a promover las buenas prácticas en el trabajo y la armonía social.

Como se ha podido apreciar, el modelo ISFOL considera que los tres tipos de competencias son: las básicas, las técnico-profesionales y las transversales (véase la figura 1). Sin embargo, como lo refuerza Di Francesco (1997), cada una de ellas tiene características y objetivos diferentes, los cuales en su conjunto logran desarrollar en los estudiantes las competencias gastronómicas necesarias (según el modelo mencionado).

Figura 1

Competencias propuestas por ISFOL



Nota. Adaptado por Álvarez (2003)

En el sector gastronómico del Perú se manejan estas subcategorías del modelo ISFOL: las básicas, técnico-profesionales y transversales; las cuales los estudiantes han trabajado a lo largo de su formación. Inicialmente, la básica, en la que encajan todos los aspirantes al momento de postular; las técnico-profesionales, que aplican durante el trabajo específico, una vez contratados, y las transversales, que les permitirán desarrollarse con un comportamiento hábil en distintas situaciones.

Tobón propone lineamientos que generan condiciones pedagógicas clave para hacer más fácil la formación de las competencias, partiendo de la coordinación de la educación e implementando actividades en el contexto de sus intereses como autorrealización.

La figura 2 evidencia la adaptación que se ha tomado como base para el análisis de las competencias profesionales en gastronomía, habiendo recurrido al modelo ISFOL; contrastándose las instituciones educativas de los casos de estudio para la presente investigación. Ello fue elaborado en función de la malla curricular y sílabos de las asignaturas correspondientes.

Figura 2

Modelo ISFOL adaptado a las competencias profesionales en gastronomía



Nota. El presente esquema muestra el modelo que se usará para analizar el problema planteado, para ello se ha utilizado el modelo ISFOL y la inserción laboral con las subcategorías establecidas. Adaptación del modelo ISFOL.

Capítulo 3 Metodología de la investigación

3.1 Enfoque

La presente investigación se enmarca en el enfoque cualitativo porque sigue el método inductivo; la indagación se desarrolla de forma dinámica en dos sentidos: entre los hechos y su interpretación, dando como resultado un proceso circular en el que la secuencia cambia con cada estudio. Adicionalmente, debe mencionarse que las técnicas de recolección de datos fueron la entrevista y una ficha de registro de observación. En esta línea, Hernández et al. (2014) consideran que, bajo este diseño, las tareas realizadas durante el proceso ayudan a reajustar las preguntas y el supuesto de la propia investigación.

3.2 Tipo de investigación

La presente investigación se propone dentro de un diseño fenomenológico, el cual, por sus características, entra en la esencia de la experiencia compartida, donde se deben seguir ciertos pasos como identificar el fenómeno y, con los datos de las personas que lo han experimentado, finalmente, recopilar una descripción compartida de la esencia de la experiencia para todos los participantes: lo que vivieron y de qué manera lo hicieron. El diseño se fundamenta en la descripción de los fenómenos desde la perspectiva y experiencia de los participantes, tanto colectiva como individualmente y en la triangulación de hechos para contextualizarlas adecuadamente y poder entenderlo (Creswell, 2013; Mertens, 2010; Alvarez-Gayou, 2003). Es decir, en la presente investigación, la comprensión del fenómeno social se identifica desde las experiencias y perspectivas de los actores del proceso formativo. El análisis desarrollado en el estudio corresponde al modelo que se expone en la figura 3, en el que se analizó cómo las categorías con sus respectivas subcategorías interactúan en dicho contexto, tomando como actores clave a la empresa, los centros educativos y los egresados.

Figura 3

Modelo propuesto de análisis de las variables de estudio



Nota. Modelo de análisis de ambas variables con sus subcategorías

3.3 Línea de investigación

El estudio se enmarcó en la primera línea de investigación de la Universidad de Piura: Enseñanza-aprendizaje. Y dentro de esta, la evaluación, debido a que se analizaron los procesos por los cuales los egresados se han insertado al mercado laboral en función de las competencias gastronómicas propuestas en los respectivos programas de formación de sus instituciones.

3.4 Población y muestra

El estudio presenta una muestra no probabilística, tomando cuenta que los testimonios fueron recogidos mediante una entrevista semiestructurada; sin embargo, con el fin de comparar ambos casos de estudio, se identificó y localizó a los informantes mediante distintas bases de datos. Se propone para las entrevistas el muestreo de bola de nieve, que, según Atkinson y Flint (2001):

Es una técnica para encontrar al objeto de investigación. En la misma, un sujeto le da al investigador el nombre de otro, que a su vez proporciona el nombre de un tercero, y así sucesivamente. Este método también se asocia a investigaciones exploratorias, cualitativas y descriptivas, especialmente en los estudios en los que los encuestados son pocos en número o se necesita un elevado nivel de confianza para ejecutarlas (p.1).

Los criterios considerados para la selección de los entrevistados se muestran en la tabla 3.

Tabla 3

Criterios y características de los entrevistados

Egresados universidad	Egresados instituto	Docentes	Empleador
6	6	11	7
Criterios de selección			
Disponibilidad para responder.	Disponibilidad para responder.	Experiencia en dictado en escuelas	Trayectoria de la empresa.
Egresados 2016-2017	Egresados 2016-2017	de gastronomía de Lima.	Disponibilidad para responder.
En su mayoría jóvenes menores de 30 años.	En su mayoría jóvenes menores de 30 años.	Trayectoria en la enseñanza.	Reputación en el mercado
Relacionados con el área de empleabilidad de la casa de estudios.	Relacionados con el área de empleabilidad de la casa de estudios.	Antigüedad laboral en la institución de dos años como mínimo.	gastronómico
Estudios completados satisfactoriamente.	Estudios completados satisfactoriamente.		Disposición para recibir practicantes.
Características de los entrevistados			
Egresados con experiencias en prácticas preprofesionales y profesionales.	Originarios de Lima en su mayoría. Trabajan a tiempo parcial.	Trabajo a tiempo completo en distintas instituciones.	Empresarios con visión de seleccionar personal para que permanezcan un buen tiempo en la empresa.

Originarios de Lima en su mayoría. Su objetivo es obtener un trabajo a tiempo completo en un restaurante o empresa gastronómica que les permita ganar experiencia e independizarse. Piensan en su mayoría seguir formándose para ampliar sus conocimientos. Son muy exigentes a la hora de buscar una oportunidad laboral.	Egresados con experiencias en prácticas preprofesionales, y profesionales. Su objetivo es insertarse en un trabajo e independizarse. Su visión del trabajo es más pragmática y no tienen problema en alternar distintos trabajos para ganar experiencia. Son menos exigentes a la hora de comenzar a trabajar.	Tiempo completo solo en la casa de estudios. Personas con un interés particular por la gastronomía que buscan la especialización en su formación. Buen manejo de la comunicación con los alumnos. Reconocidos en el sector por sus diversas actividades en gremios y otros. Personas reconocidas en el sector como referentes en el rubro. Los forman con la finalidad de poder responder en cualquier lugar del mundo.	Preferencia por jóvenes de escuelas con formación internacional. Empresarios con la vocación de formar el personal. Restauranteros con la misión de mejorar la cocina peruana e internacionalizarla o franquiciarla, manteniendo los estándares de calidad. Valoración del academismo.
---	---	--	---

Nota. Tabla elaborada a partir de las entrevistas realizadas.

Los egresados fueron seleccionados por conveniencia; pese a contar con los datos de todos ellos, se escogió a seis que tuvieron disposición para participar del proceso. Respecto de los docentes, por la cercanía y afinidad la selección fue más rápida y sencilla, sin embargo, se tomaron en cuenta los criterios mencionados en la tabla 3. En cuanto a los empresarios, sus años de experiencia en el sector facilitaron su participación; sin embargo, hubo algunas dificultades para agendar las entrevistas, debido a que tenían poca disponibilidad de tiempo.

La elección de la muestra

Según Hernández et al. (2014), la muestra debe determinarse por grupos de personas, eventos, sucesos, comunidades, otros, sobre los cuales se recolectan los datos, sin que sea estadísticamente representativo de la población que se estudia. Por tal motivo, para el muestreo se tomó en cuenta el criterio de «punto de saturación», y se consideró como informantes a los diversos actores del proceso que se viene estudiando: los egresados, los docentes y los empresarios o contratantes (véase tabla 4).

Tabla 4*Cantidad de entrevistas por grupo seleccionado*

Colectivo	N.º de entrevistados
Egresado de la universidad	6
Egresado del instituto	6
Docente	11
Empleador	7

Nota. Elaborado en función de las entrevistas elaboradas en el trabajo de campo.

3.5 Instrumento de recogida de información

Al ubicar la investigación dentro de un enfoque cualitativo, se contrastó información obtenida a través de entrevistas y ficha de registro de información para el análisis de los planes de estudio del instituto y la universidad. Respecto de las primeras, se usaron los testimonios para reconstruir la visión de los actores; para saber cómo las competencias profesionales en gastronomía han sido interiorizadas y han sido relevantes en la inserción laboral de los egresados. Se optó por usar la entrevista porque una investigación cualitativa es más personal, maleable y abierta que la cuantitativa (Savin-Baden y Major, 2013; King y Horrocks, 2010). Dicha técnica permite obtener información a partir del contacto con el informante, intercambiando puntos de vista que aportarán a la construcción conjunta de significados en relación con un tema (Janesick, 2011). Siguiendo a Hernández et al, (2014, p. 436), en la presente investigación se optó por la entrevista semi estructurada, lo que implicó el respeto del guion de preguntas, es decir, al cuestionario elaborado desde la matriz operacional, partiendo de las categorías y subcategorías.

3.6 Operacionalización

A continuación, se presentan dos tablas que reflejan el modelo y premisas conceptuales de las categorías en estudio: la primera está asociada a la inserción laboral, que se divide en tres subcategorías y luego se pueden apreciar las preguntas abiertas que se han formulado para que puedan ser contestadas por los grupos o colectivos elegidos. Posteriormente, se presenta lo propio con la categoría competencias gastronómicas.

Tabla 5*Matriz de operacionalización*

Categoría	Definición operacional	Subcategoría	Ítem
	Proceso en el que los egresados logran o	Empleabilidad	Importancia que se le concede al trabajo
			Interés por trabajar
			Autoestima profesional y personal

Inserción laboral	consiguen un puesto laboral, acorde con la disciplina cursada.	Competencia	El lugar de control y atribución de éxitos o fracasos
			Madurez ocupacional
			Formación y titulación académica
			Conocimientos de inserción y técnicas de búsqueda de ocupación
			Los factores sociales
			Situaciones de rechazo
		Ocupabilidad	Las ofertas de empleo
			Política laboral del momento
			Reestructuración del mercado de trabajo
Competencias profesionales en gastronomía	Son las condiciones alcanzadas por los egresados como parte de su proceso de aprendizaje para su adecuado desenvolvimiento.	Básica	Desarrollo profesional
			Acceso a ocupabilidad
		Técnico-profesionales	Funciones por desarrollar en el sector
			Procesos para desarrollar
		Transversales	Aspectos cognitivos
			Afectivos
			Comportamentales

Nota. La matriz se elaboró en función del marco conceptual.

3.7 Técnicas de recogida y procesamiento de información

Para la investigación, se aplicaron entrevistas semiestructuradas basadas en un cuestionario para cada uno de los actores: empleador, egresado del instituto, egresado de la universidad y docente, tal y como se puede apreciar en la tabla 6. Cada grupo de informantes tiene una guía de entrevista, acorde con la información que se necesitaba recoger de ellos; sin embargo, el número de preguntas para todos fue la misma: 22. Respecto de la primera categoría se formularon 7 preguntas y 15 para la inserción laboral. La tabla 6 muestra el número de preguntas por cada subcategoría.

Tabla 6

Estructura de entrevistas por categoría y subcategoría según informante

	Competencias gastronómicas			Inserción laboral			Total
	Básica	Técnico profesional	Transversal	Empleabilidad	Competencias	Ocupabilidad	
Egresados universidad e instituto	2	2	3	5	5	5	22
Docente	2	2	3	5	5	5	22
Empleador	2	2	3	5	5	5	22

Nota. Las preguntas de las entrevistas se elaboraron en función a la matriz operacional, sin embargo, se detallan aquellas según subcategoría.

El procedimiento para realizar el trabajo de campo y luego procesar la información obtenida fue el siguiente: para la selección de los egresados de la universidad e instituto, se recurrió a las respectivas áreas de empleabilidad de ambas instituciones y se solicitaron los datos de los egresados durante el 2016-2017. En cuanto a los empleadores, fueron considerados los empresarios del rubro que contaban con reconocimiento y prestigio. Entre ellos se encontraron dueños de restaurantes gourmets con alto nivel de preparaciones gastronómicas, liderados por chefs destacados; empresarios de restaurantes de comida rápida nacional con trayectoria en el mercado peruano; establecimientos innovadores como una pastelería y un restaurante peruanos de comida de autor; un restaurante de cocina peruana fusión y una cevichería. Para obtener distintas opiniones, ha sido importante la diversificación en los productos por parte de los establecimientos, la experiencia en el rubro, incluyendo la contratación y reclutamiento de personal. En el caso de los docentes, se tomó en cuenta la antigüedad laboral dentro de la casa de estudios (más de dos años), la categoría de tiempo parcial o completo y que, a su vez, formaran parte de alguna otra institución del rubro.

En cuanto al proceso de validación del cuestionario, este se elaboró para ser utilizado con los cuatro grupos de actores: egresados del instituto y de la universidad, docentes y empleadores. Constó de 22 preguntas que estuvieron alineadas a las categorías y subcategorías planteadas en la matriz de operacionalización. Posteriormente, fue validado por tres expertos y luego aplicado en una prueba piloto a dos egresados, para cualquier ajuste que fuera necesario en la secuencia y redacción de las preguntas.

El trabajo de campo (aplicación de las entrevistas) duró seis meses (entre el 30 de abril al 28 de septiembre del 2018, que fue la última entrevista) (ver figura 4). El plazo se prolongó debido a las restricciones de tiempo disponible que tenían los egresados (por sus actividades) y de los empresarios (agendas recargadas). La aplicación del cuestionario implicó la presentación de la investigación y la lectura de un consentimiento informado que expresaba su complacencia en participar del estudio de forma voluntaria. Cada entrevista fue grabada, con previa autorización del entrevistado, y transcrita.

Simultáneamente a la aplicación de las entrevistas, se identificaron los documentos de gestión de las instituciones educativas que requerían ser analizados. Para ello, se recurrió a las mismas instituciones, a páginas web de entidades oficiales y de la Superintendencia Nacional de Educación Superior (Sunedu) para comparar información.

Durante el trabajo de campo, a cada entrevistado se le puso un código para que en el procesamiento y análisis el anonimato siga respetándose. Ante ello, en la tabla 7, se muestran los códigos de los diferentes actores: egresados de universidad, de instituto, docente y empleador.

Tabla 7*Códigos de los entrevistados*

Colectivo	Código de entrevistado
Egresado de universidad	7,8,9,10,11,12
Egresado de instituto	1,2,3,4,5,6
Docente	20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30
Empleador	13,14,15,16,17,18,19

Nota. Elaborada en función de las entrevistas realizadas.

*Las preguntas por categoría, se encuentran en los apéndices D, E y F.

Respecto del análisis documental realizado de las diferentes fuentes consultadas (documentos de gestión de las instituciones, página web de la Sunedu, etc.), se logró consignar los documentos indicados en la tabla 8.

Tabla 8*Documentos de gestión revisados de las instituciones educativas*

Documentos revisados	Instituto	Universidad
Malla curricular	Sí	Sí
Perfil del egresado	Sí	Sí
Informe de empleabilidad	Sí	No
Informes de licenciamiento	Sí	Sí

Nota. Elaborada en función de documentos obtenidos por diversas plataformas y de acceso abierto.

Tabla 9*Técnica de recolección de datos*

Objetivo	Técnica	Forma de validación	Unidad de análisis (informante)
Analizar las competencias de la carrera de Gastronomía que desarrollan la universidad y el instituto.	Entrevista	Juicio de expertos	Docentes Empleadores Egresados
	Análisis de contenido		Planes de estudio de las instituciones Mallas curriculares
Analizar los elementos necesarios en el proceso de inserción laboral por parte de	Entrevista	Juicio de expertos	Docentes Empleadores Egresados

los egresados en cada casa de estudio.

Identificar las competencias profesionales de mayor demanda en la inserción laboral en el mercado gastronómico peruano.

Entrevista

Juicio de expertos

Docentes
Empleadores
Egresados

Nota. Elaborada en función del marco conceptual.

*Las guías de entrevistas se encuentran en el apéndice D, E y F.

En la tabla 9 se aprecian los instrumentos aplicados y la unidad de análisis que fue tomada en cuenta para recoger la información necesaria, en función de los objetivos propuestos. Dichas técnicas se describieron procedimentalmente en los párrafos previos.

Validación de instrumento de recogida de información

La validez de expertos es el grado por el que un instrumento permite recoger información necesaria para la comprensión y análisis de la variable de interés; de acuerdo con expertos en el tema y en función de elementos como pertinencia, coherencia y claridad (Hernández et al., 2014). El instrumento de recogida de información se validó con la participación de tres expertos. El proceso fue para una entrevista semiestructurada de 22 preguntas orientada a los egresados de la universidad y del instituto, docentes y empleadores. Las categorías evaluadas fueron la pertinencia, coherencia, congruencia, suficiencia, objetividad, consistencia, organización, claridad, formato y estructura. Dichas categorías debían ser puntuadas de 1 a 3 dando como valor máximo 30 y como mínimo 10. Sobre dicha sumatoria, se divide entre tres y el índice determina el resultado, según el intervalo en el que se encuentra. Para la presente investigación, se puede apreciar en la tabla 10, que, según los expertos, el instrumento ofrece una validez muy buena.

Tabla 10

Resultados de la validación del instrumento de recogida de información realizada por juicio de expertos

Experto validador	Coefficiente de validez	Resultado
Mg. Fiorella Orozco Sibille	0.9	Validez muy buena
Dr. Miguel Armesto Céspedes	0.9	Validez muy buena
Mg. Milagros del Pilar Ramos López	1	Validez muy buena

Nota. El reporte de validación de cada uno de los expertos se adjunta en los anexos B, C y D

3.8 Descripción de generación, interpretación y análisis de resultados

Al término de la aplicación de los instrumentos formulados, y de la transcripción de cada una de las entrevistas, cada una de ellas en un archivo Word distinto con su código correspondiente, se elaboró el libro de códigos. A través del software Atlas ti, se codificaron los datos proporcionados por los sujetos de la investigación (entrevistas con su respectivo código para respetar el anonimato, y los documentos hallados) y con ello sus respectivos comentarios, que luego fueron interpretados. En la tabla 11 se muestran los códigos con los que se procesaron los «documentos» en el Atlas Ti, cada subcategoría se convirtió en un código, a ello se adicionaron cinco más: egresado de la universidad, egresado del instituto, empleador, docente y competencia valorada. El enraizamiento evidencia el número de veces que cada código aparece en los documentos (que fueron 37 en total: incluyendo las entrevistas y los planes de estudio de las instituciones, mallas curriculares y otros afines). Dicho número debe interpretarse según el contexto y las coocurrencias que se puedan dar con otros códigos.

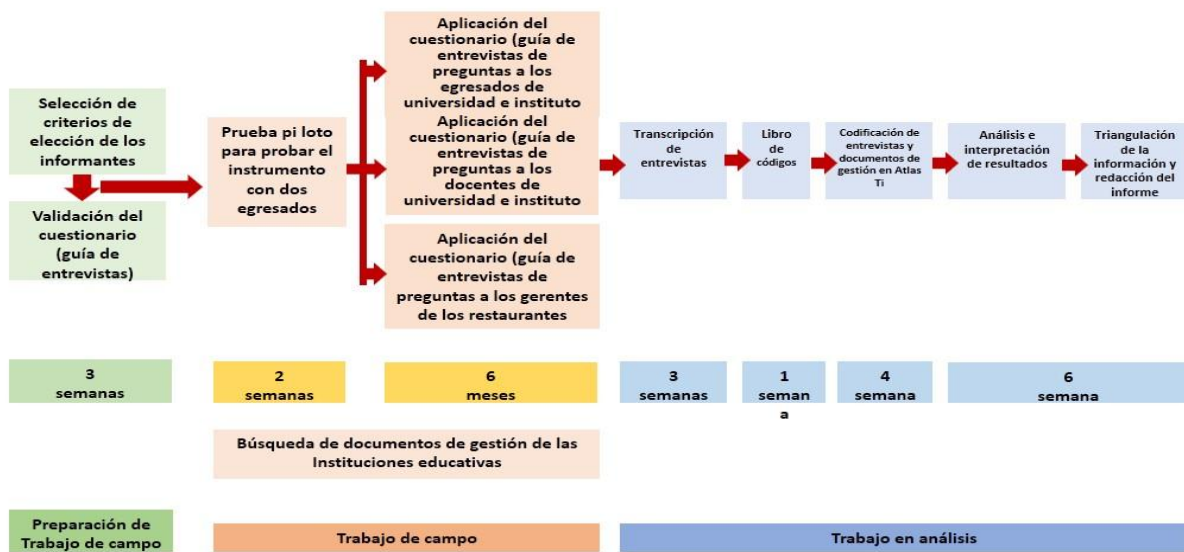
Tabla 11

Códigos y enraizamiento del análisis de entrevistas

	Códigos	Enraizamiento
Competencias gastronómicas	Básica	74
	Técnico profesional	134
	Transversal	107
Inserción laboral	Competencias	248
	Empleabilidad	130
	Ocupabilidad	169
	Docente	21
	Empleador	5
Egresados	Instituto	90
	Universidad	41
	Competencia valorada	48

Nota. Producto del análisis de las entrevistas codificadas en el Atlas Ti.

Con el software se hicieron las coocurrencias y se crearon las redes en función del análisis entre los códigos. Todo el proceso desarrollado en la presente investigación puede verse reflejado en la figura 4; la cual establece las acciones y los tiempos en las que se llevaron a cabo.

Figura 4*Proceso del pre, durante y postrabajo de campo*

Nota. Se muestra el proceso seguido en la investigación.

Capítulo 4 Resultados de la investigación

La población de estudio en el presente trabajo contó con la participación de 30 encuestados, divididos en docentes, empleadores y egresados de un instituto y universidad. Dicho estudio se ha centrado en el análisis de las carreras ofertadas en el ámbito de la gastronomía como: Bar, Coctelería, Cocina, Pastelería, Administración de Servicios de Restaurantes y Hoteles, Nutrición, Ingeniería en Industrias Alimentarias, Administración de Empresas y Marketing. Ante las características de las instituciones, es posible ver ofertas educativas que fluctúan entre dos y cinco años. El presente análisis ha sido estructurado en función de los objetivos planteados para este estudio. Sin embargo, el objetivo específico relacionado con la identificación de las competencias profesionales más demandadas se encuentra inmerso dentro del análisis de las competencias. Esto es, debido a que el análisis desarrollado obliga a entender dicho proceso de valoración por parte de los actores involucrados de forma integral.

4.1 Resultado general

Los resultados del análisis de las 30 entrevistas y siete documentos procedentes de las instituciones son presentados de manera general y sintética para luego ir detallándolos. A fin de analizar la incidencia de las competencias profesionales en Gastronomía de los egresados de los años 2016 y 2017 de un instituto y una universidad de Lima en el proceso de la inserción laboral, se trabajaron las subcategorías y el discurso sobre ellas por parte de los actores involucrados. Así, en la tabla 12, se puede apreciar el punto de vista de los diversos actores y su postura respecto del mismo proceso (inserción laboral).

Tabla 12

Inserción laboral según los actores involucrados

	Egresado instituto	Egresado universidad	Docente	Empleador
Empleabilidad		Permite alcanzar la independencia económica e iniciar carrera profesional. Permite ganar experiencia.	La institución educativa Promueve el emprendurismo. La inserción laboral es un proceso de mejora y aprendizaje continuo en el que deben poner en práctica todo lo aprendido. Los egresados son conscientes del esfuerzo de búsqueda laboral.	Los perfiles de egresados según sus necesidades y oportunidades condicionan el comportamiento y actitud en el empleo. El objetivo principal de los egresados es conseguir un trabajo.
Ocupabilidad		Depende de factores políticos y económicos. Contribuye al éxito profesional. La búsqueda de empleo no es un proceso sencillo.	Hay puestos de trabajo más operativo a los que se puede acceder. La política laboral no ha sido justa.	Acceso al campo laboral restringido. El género, edad u origen del trabajador puede ser determinante.
Competencia		Lo adquirido en la institución educativa sirve para el trabajo realizado. Como egresados es más difícil encontrar trabajo.	Los egresados tienen la suficiente capacidad para desenvolverse laboralmente.	

Nota. Análisis de las 30 entrevistas realizadas durante el trabajo de campo.

La tabla presenta elementos comunes entre los estudiantes de las dos instituciones, y ello está relacionado con la empleabilidad, puesto que en ambos casos consideran que tener un trabajo les permitirá comenzar profesionalmente, lo que les generaría ingresos. Sin embargo, también son conscientes de que hay factores externos que pueden condicionar dicho proceso (económicos, políticos, básicamente). Para los egresados de la universidad, resulta más complicado encontrar un empleo acorde con sus expectativas (no consiguen trabajo en función de lo que han estudiado directamente, habiéndoles tomado más años, no ven ese diferencial al momento de buscar trabajo); mientras que, para los egresados del instituto, quienes han estudiado menos años, saben lo que vale como producto la propuesta del instituto y obtienen lo que buscan. Desde la perspectiva de los docentes, lo impartido en las instituciones obedece a las necesidades del mercado; a pesar de que hay elementos que no pueden controlarse y que dificultan la inserción laboral de los egresados. Por otro lado, los empleadores toman en cuenta los perfiles de los candidatos para cubrir los puestos vacantes (que son limitadas), y dentro de las características solicitadas hay «variables» que pueden tomar relevancia en el proceso de la contratación como la edad, género y origen del postulante. Aun así, consideran que los egresados cuentan con las competencias necesarias para poder desenvolverse.

Respecto de las competencias gastronómicas, se han desarrollado en función del análisis de las entrevistas y de los documentos de gestión de las instituciones. Sin embargo, en las siguientes tablas se presentan resultados de las entrevistas. En la tabla 13 se pueden ver los enraizamientos de cada una de ellas, y en la tabla 14 el análisis de los testimonios.

Respecto de la valoración de egresados, tanto del instituto como de la universidad consideran las competencias técnico-profesionales muy por encima de las otras. Esto es debido a la importancia que tienen para su desarrollo y desenvolvimiento en el mundo real dentro del mercado.

Tabla 13

Competencias valoradas según grupos de entrevistados

	Básicas Gr*=74	Técnico-profesionales Gr=134	Transversales Gr=107
Docente Gr=21	0	2	0
Empleador Gr=5	0	1	0
Egresado de instituto Gr=90	39	87	19
Egresado de universidad Gr=41	18	39	8

Nota. Elaborado en Atlas Ti, en función de las entrevistas realizadas.

*Gr es el número de veces que aparece el código en los elementos analizados en el programa

Se evidencia la importancia que el egresado otorga a las competencias técnico-profesionales, considerándolas las más sólidas del instituto, desde su punto de vista. Los resultados demuestran satisfacción en la formación de los cursos principales de la profesión y la razón por la que se inscribieron en la misma; además, refleja lo que les pareció atractivo de la malla curricular cuando decidieron estudiar Gastronomía. Los egresados de la universidad también valoran más dichas competencias con relación a las básicas y las transversales; de igual forma que en el instituto, los cursos de la carrera son técnico-profesionales y, debido a ello, son los que tienen mayor puntaje en el cuadro de competencias.

Tabla 14

Competencias gastronómicas según los actores involucrados

	Egresado instituto	Egresado universidad	Docente
Competencias básicas	Son bien impartidas. Sin embargo, no son suficientes para desenvolverse y competir. Es la competencia menos valorada por los actores. El trabajo práctico debe potenciarse.		Necesita acompañamiento permanente. Importantes para tomar decisiones y liderazgo multidisciplinario.
Técnico profesional	Bien impartidas. Son las más usadas y valoradas para desenvolverse en el trabajo.		Hay un acompañamiento al Alumno. Se manejan elementos para poder gestionar y planificar una empresa.
Transversal	Se desarrollan habilidades blandas. Se da énfasis a la capacidad de trabajar en equipo.	Vinculado con los aspectos comportamentales.	Vinculada al desarrollo de habilidades blandas, comunicación, valores y ética profesional.

Nota. Análisis de las 30 entrevistas realizadas durante el trabajo de campo.

La tabla 15 presenta los elementos comunes entre las competencias obtenidas por los egresados del instituto y de la universidad. Los alumnos están satisfechos con las competencias recibidas durante sus estudios; sin embargo, destacan las competencias técnico-profesionales, que son consideradas las más idóneas y útiles para desenvolverse adecuadamente en el campo laboral. En un segundo plano, se encuentran las competencias transversales que les permitirán adaptarse exitosamente a cualquier puesto laboral. Por otro lado, los docentes priorizan el acompañamiento y

asesoramiento brindado a los estudiantes a lo largo del proceso educativo; puesto que ello les ayudará a desarrollar todas las competencias necesarias al final de este.

Tabla 15

Perfiles de los egresados del instituto y de la universidad

Perfil del egresado del instituto	Perfil del egresado de la universidad
• Realizar proyectos gastronómicos. • Dominar técnicas culinarias y de pastelería. • Dominar todos los utensilios y máquinas al servicio de la cocina. • Organizar, dirigir y coordinar el funcionamiento de una cocina, en restaurantes, hoteles, hospitales, clubes y otros. • Dirigir el trabajo de brigadas de cocina y personal de alimentos y bebidas. • Elaborar de forma completa la carta de un restaurante. • Participar en la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva o comunitaria. • Formar su propia empresa gastronómica, restaurante o afín.	• Profesional creativo y socialmente responsable. • Profesional capaz de gestionar empresas de servicios, cadenas de restaurantes, hoteles y empresas afines. • Buen comunicador. • Líder de trabajo en equipo. • Manejo de toma de decisiones y de solución de problemas.

Nota. Elaborado en función de los documentos de gestión de la universidad y del instituto estudiado.

A las diferencias de perfiles de las instituciones objeto de estudio, se valoraron las propuestas y documentos de gestión de otras instituciones académicas (que por razones de confidencialidad se evita colocar los nombres). La tabla 16 muestra el resultado de los documentos de gestión de las instituciones educativas que imparten la carrera de Gastronomía. Se puede apreciar una diferencia significativa entre competencias técnico-profesionales frente a básicas y transversales, demostrando que el mercado exige cubrirlas e impartirlas; es decir, consideran que la inserción laboral está condicionada a cómo estas competencias son manejadas por los egresados. Ello demuestra la orientación del mercado profesional en el rubro, las preferencias de los postulantes, la composición de la malla curricular y la estructura del perfil del egresado. Los institutos 2, 3, 4 muestran lo mismo en sus resultados. En el caso del instituto 2, al igual que la universidad investigada, según los documentos de gestión, hay un especial interés por dichas competencias como lo certifica el ISFOL, son competencias necesarias para llevar a cabo funciones y procesos de la propia ocupación; dirigida al trabajo y especialización de la carrera en sí. Es decir, las competencias básicas y transversales son

consideradas dentro de los cursos impartidos, sin embargo, son consideradas prioritarias las técnico-profesionales.

Tabla 16

Competencias profesionales de gastronomía según instituciones educativas

	Universidad 1 Gr=14	Objeto del Gr=22	Instituto 1 Gr=17	Objeto del Gr=2	Instituto 2 Gr=24	Instituto 3 Gr=17	Instituto 3 Gr=36	Instituto 4 Gr=9	Totales
Básica Gr=74	2	3	2	0	7	6	11	1	32
Profesional Gr=134	8	12	12	1	14	11	15	4	77
Trasversal Gr=107	3	3	2	0	4	1	3	3	19
Totales	13	18	16	1	25	18	29	8	128

Nota. Elaborado en función de los documentos de gestión de la universidad y del instituto estudiado.

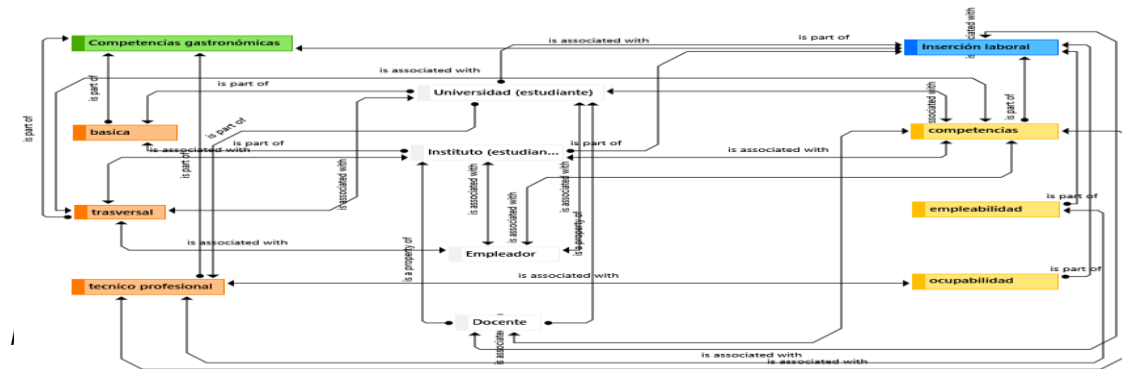
Comparados con otros institutos del sector (institutos 2, 3 y 4), Gr es el número de enraizamientos (las veces que se ha usado o codificado; por ejemplo, en Básica Gr 74 quiere decir que en todos los documentos procesados se ha usado o identificado ese código 74 veces, en el primer documento de gestión de la Universidad 1 es 14, sin embargo, solo dos veces se han usado ambos códigos dentro de ese texto).

La lectura del flujograma de la figura 5 debe entenderse en función de tres grandes columnas: la primera, referida a las competencias; la segunda, por los actores involucrados; y la tercera, por la inserción laboral y sus subcategorías, las cuales tienen un tipo de relación entre sí que ha sido determinado por el análisis (enraizamiento y los discursos de los actores). Por un lado, se puede ver que las competencias técnico-profesionales están asociadas a ocupabilidad; pues determinan las habilidades propias de la profesión y de la especialidad en cocina. Esto afecta directamente a la ocupabilidad, puesto que involucra las propuestas y solicitudes de empleo, así como las ocurrencias. Por otro lado, las competencias básicas y las transversales están asociadas al estudiante de la universidad y el instituto (las cuales les son impartidas a través de los cursos). Y en el caso de inserción laboral, podemos apreciar que el docente está asociado directamente con ella y con las competencias; porque él es como la «bisagra» entre la institución y el estudiante que canaliza todo. Además, la empleabilidad está asociada al docente y a las competencias. Hay que tener en cuenta que el proyecto educativo pasa por el docente, el cual interactúa con los estudiantes dentro del proceso formativo (transmisión y reproducción del conocimiento); lo que permitirá al estudiante insertarse al mercado. Se puede apreciar una coocurrencia con la inserción, puesto que para el docente la inserción del egresado al campo laboral es positiva; debido a la buena reputación que tiene la institución en el mercado local, y porque en muchos casos prefieren egresados con formación específica, aunque el

trabajo que les otorgue sea de un nivel básico. Habida cuenta, la falta de madurez profesional de los egresados o de experticia no les ofrecerá una jefatura de inmediato.

Desde el punto de vista del empleador, se aprecia una coocurrencia de competencias, pues académicamente los egresados están preparados y esto les permitirá desarrollar sus conocimientos de inserción y técnica de búsqueda de ocupación. Desde el punto de vista cognitivo, también están preparados según los empleadores; sin embargo, la práctica diaria mejora el rendimiento de los colaboradores, por más conocimiento que hayan obtenido previamente. En cuanto a los egresados del instituto y de la universidad, en ambos casos se aprecia una coocurrencia; al insertarse al mercado laboral y, una de sus principales intenciones desde que egresan, es ser independientes y obtener una remuneración. Sin embargo, son conscientes de que esa inserción no es inmediata porque el mercado laboral y sus normativas no funcionan de forma equitativa siempre. Las dificultades para obtener una plaza de trabajo son mayores que las que pensaron y se requiere más tiempo para conseguirla; independientemente de encontrarse preparados y capacitados con la mentalidad que en la institución se forman talentos. Ellos confían en sus habilidades, pero la inserción no se da siempre como la esperan.

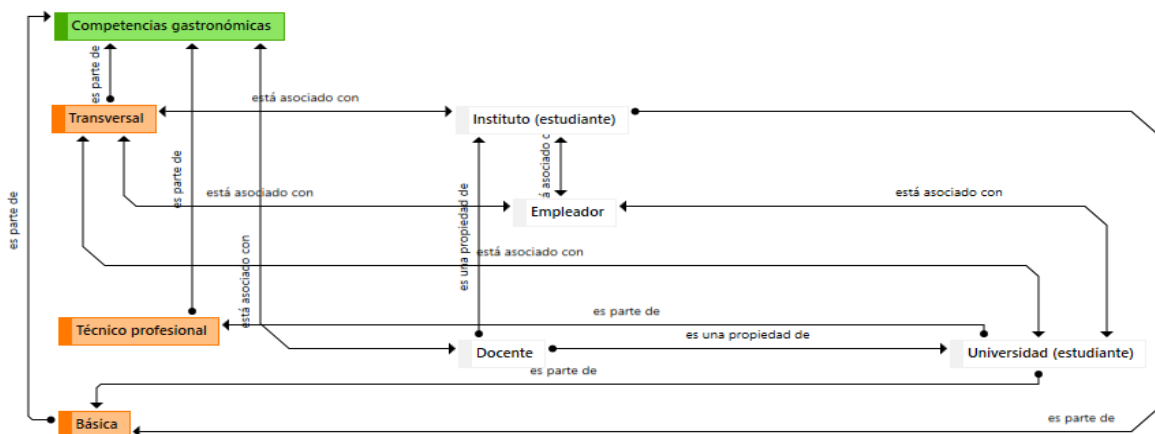
En el caso de competencias profesionales de Gastronomía, los egresados del instituto son asociados con las competencias básicas, que se adquieren en la formación escolar. Estas son esenciales para proseguir con los aprendizajes especializados y son necesarias para acceder a un empleo. Los egresados universitarios son considerados con respecto a las competencias técnico-profesionales, debido a que sus habilidades son muy específicas y es una carrera única en el mercado. También, porque los egresados están seguros y satisfechos con las competencias profesionales de la carrera de Gastronomía y saben que les han beneficiado tanto laboral como académicamente. Tanto los egresados universitarios como del instituto están asociados con las competencias transversales, pues estas son necesarias para lograr que la persona se adapte e integre a lo que requiere el entorno laboral. Para los egresados del instituto, enfrentar el mercado laboral poco tiempo después de haberse graduado y comenzar a pertenecer a un equipo de cocina ha sido una dura prueba. En el caso de los egresados de la universidad, han tenido que enfrentar y lidiar con problemas de discriminación y de orden comportamental por parte de los empleadores y de algunos colegas de trabajo.

Figura 5*Las competencias gastronómicas en la inserción laboral**Nota.* Elaborado en Atlas ti.

4.2 Las competencias profesionales de los egresados de Gastronomía

En las líneas siguientes se analizan las perspectivas, impresiones y experiencias de los docentes, egresados de universidad e instituto sobre las competencias profesionales en Gastronomía adquiridas a lo largo del proceso formativo, el cual implica un acompañamiento y asesoramiento permanentes. Abordaremos las tres competencias necesarias y respaldadas por el modelo ISFOL (básica, técnico-profesional y profesional).

La figura 6 muestra el análisis del proceso de competencias gastronómicas, con sus tres subcategorías básica, transversal y técnico-profesional. Se puede apreciar cómo están conectadas entre sí en función de las narrativas de los entrevistados, dado que las tres complementan la formación de los egresados. Sin embargo, es necesario acotar que desde la perspectiva del empleador, las competencias transversales son necesarias y valoradas para los profesionales del sector.

Figura 6*Flujograma de competencias gastronómicas**Nota.* Elaborado en Atlas ti.

4.2.1 Valoración de las competencias básicas en gastronomía

Respecto de las competencias básicas, el modelo ISFOL refiere que son las necesarias para localizar y acceder a un empleo. Las instituciones estudiadas las expresan en su currículo, las cuales son trasladadas a las asignaturas impartidas; y estas, además, se evidencian en las competencias que las mismas instituciones consideran relevantes como la toma de decisiones, liderazgo y enfoque multidisciplinario.

La percepción de los egresados del instituto respecto de la adquisición de las competencias profesionales básicas es que deben ser fortalecidas a lo largo del proceso, si se compara con las otras competencias. Sin embargo, consideran que han sido bien impartidas por la casa de estudios. A pesar de ello, en los centros de trabajo encuentran personas con mayor experiencia en relación con su edad; muestra de que consideran relevante y complementario lo aprendido fuera de las aulas.

Mantenerse en el campo laboral depende en gran medida de la constante capacitación; adicionalmente, hoy en día resulta más difícil encontrar un empleo y los puestos obtenidos implican haber superado una serie de obstáculos. Con relación a este tema, el entrevistado 2 expresó: «Las formas de buscar empleo son más difíciles de lo pensado que cuando era estudiante en el instituto». Otro punto en el que coinciden los egresados es que las empresas en las que laboran tienen bien organizados sus planes y procesos; y en eso destacan los egresados del instituto gracias a las competencias que adquirieron. Sin embargo, a veces quedan relegados a la cocina y no pueden desarrollar esta competencia (básica) en el plano administrativo por falta de puestos que ofrezcan dicha posibilidad. Al respecto, el entrevistado 5 manifestó: «La institución no apunta a otros puestos, hay bastante en cocina, pero en gastronomía administrativa no hay». Existen puestos y oportunidades, aunque no necesariamente en las áreas donde las competencias aprendidas por los egresados puedan aplicarse. Las competencias aprendidas forman competitivamente a los egresados, brindándoles un valor añadido para competir en un mercado que tiene gran demanda, pero una reducida oferta laboral.

Desde la percepción de los egresados de la universidad se observa que aun cuando el currículo está bien diseñado, sienten que cuentan con suficientes oportunidades para realizar sus prácticas. La institución tiene pocos convenios o alianzas con empresas privadas, por eso no hay una bolsa de trabajo con buenas oportunidades laborales ni dónde realizar las prácticas preprofesionales. El entrevistado 9 dice: «El currículo está bien implementado, el problema es la falta de prácticas preprofesionales». Las prácticas son muy importantes, puesto que pocos son los restaurantes de niveles sofisticados y reconocidos que ofrecen oportunidades. Los egresados enfrentan muchas dificultades para obtener un puesto de trabajo; de encontrar alguno, les ofrecen un sueldo por debajo de lo que ellos aspiran económicamente. Los honorarios que reciben en comparación con el número

de horas de trabajo son poco alentadores; trabajan por sueldos bajos, como expresa el entrevistado 10: «Las situaciones de rechazo se dan mayormente por temas económicos, sobre todo por parte del empleador; o es un sueldo bajo o no aceptan tus pretensiones económicas».

Las competencias básicas aprendidas dentro de la institución no se pudieron consolidar como esperaban debido a las escasas oportunidades que se les presentaron; y esto muchas veces los deja en un nivel teórico. Los egresados son conscientes de que es necesario obtener más oportunidades de empleo que les permita no solo trabajar, sino aprender y sentirse valorados. Según señalan, el ámbito hotelero ofrece mejores oportunidades y estructuras laborales en comparación con el sector de restaurantes, ya que estos últimos no siempre cumplen con los estándares de calidad y protocolos necesarios para operar. En establecimientos más pequeños y menos reconocidos, resulta más complicado verificar el cumplimiento de los procedimientos adecuados, lo que afecta la experiencia laboral al dejar las expectativas de aprendizaje en un segundo plano.

La percepción de los docentes y la competencia básica ISFOL. Para los docentes, gran parte de los estudiantes provienen de condiciones socioculturales y económicas heterogéneas; estas diferencias se manifiestan en grandes problemas de aprendizaje: sobre todo niveles inadecuados de comprensión y redacción que repercuten en el rendimiento académico de los estudiantes. Esto lleva a que los docentes tengan que mejorar el proceso de enseñanza para alcanzar mayores logros, como la nivelación permanente de los estudiantes, convirtiéndose el docente en parte de su proceso formativo. El problema está en qué y cómo cuidar dicha «evolución del conocimiento» con el que ingresa el estudiante hasta su egreso. Este proceso es relevante para la institución, y por ello los «filtros» (evaluaciones permanentes) son necesarios para lograr la competencia básica. Según la entrevista 20: «Se darán con el paso del tiempo, es un proceso de todas las universidades; los filtros se dan durante determinado periodo de tiempo». Por consiguiente, influiría en cómo llevarían los estudiantes su formación académica y cómo adquirirían sus competencias a lo largo de los ciclos en la institución. Tiene mucho que ver el perfil de ingreso y qué es lo que se ofrece en el perfil de egreso. El entrevistado 23 comentó: «Se recibe de todo acá, la escuela primaria y secundaria es heterogénea, hay de todo: buenos y pésimos formados». Estos comentarios reflejan que los docentes tienen un trabajo académico mayor debido al nivel cognitivo de los ingresantes; y son conscientes de que, a través del tiempo, tendrán que apoyarlos para que puedan egresar con todas las competencias que la institución determinó en el perfil del egresado. En síntesis, como lo muestra la tabla 17, desde la perspectiva de los actores, pueden encontrarse distintas posturas.

Tabla 17*Cuadro comparativo de competencias básicas según diversos actores*

<i>Egresado de instituto</i>	<i>Egresado de universidad</i>	<i>Docente</i>
• Bien impartida • No es suficiente para desenvolverse y competir • Es la competencia menos valorada • Prevalece la teoría, la práctica debe potenciarse	• Bien impartida	• Es una competencia que amerita acompañamiento desde el inicio para equiparar desniveles • Las competencias básicas impartidas son toma de decisiones y liderazgo multidisciplinario

Nota. Elaborada en función del análisis de las entrevistas.

Estas competencias, según ISFOL, constituyen el conocimiento básico para que los egresados encuentren un empleo y tal como se observa para los egresados son necesarias; sin embargo, deben ser acompañadas de convenios institucionales que aseguren las prácticas para poder interiorizar lo aprendido. Además, son transferibles porque el alumno lo que ha aprendido puede desarrollarlo en varios niveles y espacios; no solo en la cocina (los egresados de la universidad).

4.2.2 Valoración de las competencias técnico-profesionales en gastronomía

Respecto de las competencias técnico-profesionales, que según el modelo ISFOL son las necesarias para desempeñar las funciones y procesos propios de una ocupación, en los currículos de las instituciones son expresadas como Dominio de técnicas culinarias, Diseño de equipamiento y Gestión empresarial y planificación. Respecto de estas competencias, los testimonios consideran que se impartieron de forma adecuada, puesto que les han permitido desarrollarse de forma positiva en el mercado. Asimismo, indicaron que las habilidades se desarrollaron satisfactoriamente. En la tabla 18 se sintetiza la valoración de estas competencias.

Tabla 18*Cuadro comparativo de competencias técnico profesional según diversos actores*

<i>Egresado de instituto</i>	<i>Egresado de universidad</i>	<i>Docente</i>
• Aprendizaje bien impartido • Desarrollo laboral positivo	• Aprendizaje bien impartido • Desarrollo laboral positivo	• Habilidades se desarrollan satisfactoriamente • Acompañamiento al alumno • Las competencias impartidas son: Diseño

de equipamiento,
Gestión empresarial y
planificación, dominio
de técnicas culinarias

Nota. Elaborada en función al análisis de las entrevistas.

Los egresados de instituto consideran que lo aprendido durante el proceso formativo ha sido valioso para el puesto de trabajo; incluso, las técnicas aplicadas en los centros laborales eran más simples que lo que habían aprendido en el instituto. No todos sus colaboradores provenían de instituciones con una formación especializada; sin embargo, contaban con mayor experiencia en el rubro. Es destacable la importancia que se le ha dado a la formación complementaria, a los cursos de especialidad que les han provisto de nuevas técnicas con las que pueden mantenerse vigentes en el mercado laboral. Los egresados consideran estas competencias esenciales y sostienen que la casa de estudios les ha aportado de muchas herramientas técnico-profesionales; el dominio de técnicas aprendidas en el instituto ha permitido que sean reconocidos en los establecimientos con buenas referencias. Esto se puede evidenciar en el testimonio del entrevistado 1 quien expresó: «Trabajé como ayudante de cocina, pero no estaban aplicando muchas técnicas. Eran cosas simples, me enseñaron algunas que sabía, pero ellos manejaban otro tipo de técnicas, así que las acoplé con lo aprendido en el instituto». Además, el dominio de los procesos de higiene y la buena manipulación de alimentos son habilidades que fueron bien consolidadas en su formación. A los egresados se les tomaba en cuenta para labores de sanidad e higiene, control de calidad, como lo demuestra el comentario del entrevistado 6: «Todos tenían su plan de trabajo y una buena manipulación de alimento e higiene». En el plano cognitivo, los egresados consideran que la enseñanza en el instituto es buena, adquirieron un conocimiento profundo en los distintos cursos de la profesión. Estos conocimientos son de gran ayuda para desarrollarse como empleados, pero también consideran que les dan las herramientas suficientes para llevar a cabo un emprendimiento o desarrollarse en el extranjero, pues la gastronomía peruana ha ganado gran prestigio, así como la reputación y la valorización del cocinero peruano en el exterior. Las competencias gastronómicas aprendidas han sido esenciales para demostrarlas en el trabajo de manera satisfactoria.

Según los egresados de la universidad, lo aprendido les permite desarrollarse en distintos tipos de restaurantes y seguir nuevas tendencias alimentarias. Consideran que en la práctica se aprende mucho más, especialmente si están en un restaurante de alto nivel gastronómico, donde aplicarán las técnicas profesionales propias de su especialidad. Gracias a ese aprendizaje y dominio de conocimientos y a una buena adquisición de las competencias, han sabido manejarse adecuadamente incluso en situaciones estresantes que son comunes en el ambiente de la cocina, como el conocido

momento del *rush* o momento de acción, que es «la prueba de fuego» para los que comienzan a trabajar. Como lo confirma el entrevistado 11: «A veces he estado en situación de estrés y he podido manejarme gracias a mi aprendizaje». Asimismo, el buen conocimiento de su profesión les da ventajas en su ambiente laboral, dentro de las cocinas, respecto de sus colegas que no tienen el mismo bagaje. En muchos casos, vienen con mayor preparación a nivel técnico; aunque no con la madurez de los trabajadores que están en los restaurantes, trabajando en horario normal. Según los entrevistados, los practicantes consideran que lo aprendido fuera de la casa de estudios es el verdadero aprendizaje; es decir, el dominio total de una situación de estrés y de tomar iniciativa propia. El entrevistado 7 declaró: «Claro, obviamente las técnicas se han aprendido bien, aunque trabajando fuera de las aulas aprendes más». Premisa que se repite constantemente, el hecho de que los egresados recalquen que en el propio trabajo aprenden la realidad que no pueden aprender en las aulas es valorable; pues suelen reconocer que deberán afrontar situaciones difíciles. Están seguros y satisfechos con las competencias gastronómicas aprendidas y saben que les han beneficiado mucho en sus experiencias laborales; de igual modo respecto de lo académico, tema que recalcan positivamente y agradecen a la casa de estudios.

En el caso de los docentes, al analizar las competencias adquiridas por los egresados, debe tenerse en cuenta que cada uno de ellos orienta adecuadamente a cada alumno durante su formación académica; puesto que son varias las competencias que aprenderán, como expresa el entrevistado 21: «No solo hay una competencia, hay muchas como la responsabilidad, operativa, servicio, soporte. El docente debe reforzar esas competencias, sean técnicas, sean humanas o conceptuales; pero van a necesitar un apoyo; entra mucho la responsabilidad del profesor». La formación académica que imparten las instituciones educativas, especialmente en competencias gastronómicas, le da al alumno una gran amplitud con la cual puede hacer lo que desee en el plano culinario. Gracias a este aprendizaje, se logra adquirir libertad de trabajar cualquier tipo de cocina, lo que contribuye a internacionalizar su trabajo. A pesar del buen proceso formativo que tuvieron en la institución, queda clara la idea de que el cocinero se «hace dentro del trabajo». Esta frase puede entenderse mejor con el comentario del entrevistado 3: «Mientras más ancha tengas la base de la pirámide con las herramientas y todo lo que has aprendido en la escuela, mejor te vas a desarrollar; pero el trabajo, ahí es donde realmente sabes si estás hecho para la cocina; no en la escuela, en el trabajo sabrás si puedes con el estrés».

Las habilidades técnico-profesionales aprendidas contribuyen a que el egresado alcance el nivel deseado de competencias para desarrollarse satisfactoriamente en el sector. Las instituciones tienen buena reputación debido a la calidad de su enseñanza; sobre todo en técnicas internacionales, que son impartidas por docentes en gran parte de origen extranjero, quienes traen técnicas y

elementos nuevos; por ejemplo: la enseñanza de las técnicas francesas. Estas son dictadas por chefs del mismo origen y la cocina peruana por expertos del rubro, que aprecian la enseñanza basada en técnicas francesas; lo que crea un ambiente propicio para que los estudiantes aprendan lo mejor de los mejores. Sin embargo, aspectos normativos en lo laboral pueden significar algún tipo de obstáculo, ya que muchos restaurantes no cuentan con la infraestructura y los procesos necesarios para propiciar un ambiente adecuado de trabajo. Es una problemática que escapa ya del área de influencia de las casas de estudio, pero está en el campo de la oferta.

Según ISFOL, las competencias técnico-profesionales de los egresados, que incluyen análisis y descripción de las competencias técnicas, son necesarias para el desempeño de los diversos procesos y funciones profesionales; así como el conjunto de conocimientos y técnicas necesarios para el desempeño de una determinada función laboral.

4.2.3 Valoración de las competencias transversales en gastronomía

Respecto de las competencias transversales, que según el modelo ISFOL son las necesarias para lograr que la persona se adapte e integre a los requerimientos del entorno laboral, en el currículo del instituto están denominadas como Comunicación, Valores y Ética profesional.

Desde la percepción de los egresados del instituto, las competencias transversales aprendidas tendrán una influencia en su inserción laboral. Dichos aspectos son esenciales para lograr el buen trabajo en equipo y poder mantenerse en el centro laboral; por ejemplo, el entrevistado número 5 comentó: «Un empleador va a preferir a una persona que, aunque no tenga título, muestre calma y no sea conflictiva». La preocupación por dichos aspectos se ve reflejada en la opinión de los egresados; especialmente porque es una profesión, independientemente del desarrollo en el plano cognitivo, el estrés y la tensión demandan otras habilidades y competencias que no se han visto en las aulas. Como en toda profesión, hay que aprender a mantenerse alertas frente a situaciones de presión y saber sobrellevarlas. Es un tema que comprenderán solo después de haber ejercido un trabajo o práctica. El enfrentar el mercado laboral apenas egresan y comenzar a pertenecer a un equipo de cocina y adherirse al mismo es una dura prueba para ellos. Temas como el trabajo en equipo y las capacidades de relacionarse son esenciales para este tipo de empleo, por ello en el instituto se coordinaron clases de *coaching* personal. Esto ayudará al egresado para que pueda desenvolverse con calma en los momentos de estrés laboral, a lo que pueden sumarse cursos de habilidades blandas recibidas fuera de la institución.

Desde la percepción del egresado de la universidad, se tuvo una buena formación académica, la cual le ha permitido desenvolverse bien en el ámbito laboral y ha podido manejar situaciones difíciles. Las formas de buscar empleo son más difíciles que cuando eran estudiantes, pues existen varias ofertas. Sin embargo, pocas con puestos interesantes, y generalmente en el ámbito de la

gastronomía como carrera menos cautivadora; pues no siempre se distingue la carrera técnica de la universitaria, cuando se trata de practicantes o jóvenes egresados.

En el plano laboral, han debido enfrentar actitudes hostiles y discriminación tanto de sus empleadores como de algunos colegas, que tildan a su institución de elitista. Para no ser hostilizados se vieron obligados a tomar medidas extremas como esconder la insignia de la escuela de sus vestimentas de cocinero. También se sentían discriminados por su condición laboral o contractual (como practicantes), a pesar de sentirse totalmente competentes como cualquier colaborador que se encontraba en planilla. En cuanto a los perfiles para la ocupación de diversos puestos, se percibe cierto favoritismo hacia las mujeres para cubrir puestos administrativos. Pero, por otro lado, el trabajo en la cocina es más complicado para una mujer, pues la cocina está dominada por hombres. Por ello, la mayoría de las mujeres decide luego derivar y realizar trabajos independientes. La entrevistada 2 manifestó: «El mismo trabajo de cocina, siendo mujer, es complicado; la cocina está dominada por hombres, soy la única trabajando en guarniciones; la mayoría de las mujeres va para pastelería o hace su propio *catering*». Uno de los problemas evidentes es el bajo sueldo que perciben los colaboradores; se estima que son trabajos mal pagados. Por esta razón los egresados lo consideran una «explotación». Relatan también que el ambiente a veces no es óptimo, pues los jefes son distantes y «cuadrados» (sin intenciones de innovar o aplicar nuevas estrategias o técnicas) con los egresados; además, no hay buena comunicación ni trabajo en equipo, demostrando que las habilidades blandas no son para nada aplicadas. Ello significa que para los egresados no será fácil adaptarse a un trabajo si el establecimiento no cuenta con todas las normativas y regulaciones gubernamentales; porque en la institución les han enseñado cómo funciona todo, según como deben ser las cosas, siguiendo las normas y protocolos establecidos.

Lo que los empleadores temen, según los egresados, es el comportamiento «subversivo», el reclamo de lo justo, como ejemplo el exceso de horas de trabajo. El entrevistado 3 relata: «Sí, de todo trabajo se aprende, te traten bien o mal; he tenido diferencias con los jefes que no son muy capacitados. La carrera para lo que uno aspira tiene un mercado muy limitado, muy chiquito». Pensaron que encontrarían más impulso del lado administrativo, como dirigir y administrar restaurantes. Consideran que debería haberse dado más empuje a este aspecto del campo laboral. Los egresados se esfuerzan mucho durante su periodo de formación porque buscan independizarse apenas concluyan la carrera; no desean depender de su familia para lograr lo que han planeado. Sin embargo, son conscientes de que hay mucha competencia en el campo laboral gastronómico porque es pequeño como rubro y hay muchas escuelas e institutos compitiendo, lo que dificulta acceder a un puesto de trabajo. Asimismo, se consiguen plazas muchas veces por contactos o relaciones, además de las opciones que ofrece el mercado laboral. Sienten que ha habido poca comunicación con algunos

de sus docentes en la universidad y que quizás de haber sido mejor, los habría ayudado para comprender mejores situaciones en la realidad laboral. El entrevistado número 7 expresó: «En la universidad faltaba comunicación con los docentes».

Desde la percepción de los docentes, consideran que sería positivo que durante su formación los alumnos lleven cursos transversales de habilidades blandas, como talleres. Les servirían de herramientas en el trabajo. La docente entrevistada 20 relató lo siguiente:

Espero que los alumnos alcancen las competencias deseadas, pero tiene mucho que ver el perfil de ingreso y que es lo que dará de resultado su perfil de egreso. Recibimos, desde el primer ciclo, al alumno y vemos cómo su aprendizaje se va transformando durante los años hasta que egresa. Hay una serie de problemas de aprendizaje entre algunos alumnos que ingresan, pero los docentes, aunque en principio pueden ayudar, no pueden ir más allá pues no es su especialidad tratar estos temas. Lo importante es ayudar al alumno y cómo transformarlo hasta que llegue al final de sus estudios, ese es el tema que se debe trabajar.

A veces los docentes utilizan estrategias para alcanzar las competencias en el máximo nivel, sin embargo, las dificultades personales y sociales de los estudiantes impiden lograrlo, lo que conlleva a trabajar individualmente y utilizar diferentes estrategias que incluyen la personalización. En caso de identificarse problemas que afecten el rendimiento, el área psicológica interviene y activa un procedimiento de seguimiento por parte del docente para acompañar al estudiante y evitar la deserción. El entrevistado 26 comentó respecto de sus compañeros de estudio que hay gente positiva y débil; sugirió que el débil se apoye en el alumno que tiene mayor fuerza y determinación; de esta forma se potencia el trabajo en equipo y multidisciplinario. Puesto que, en tales circunstancias, si el débil trabajara verticalmente, podría fracasar. «Ahora se trabaja en equipo y todos son importantes», expresa el entrevistado 26.

Según el entrevistado 21:

Lo importante en el egresado no es solo desarrollar la habilidad técnica, sino la humana; al ser gerentes de una empresa y trabajar con grupos humanos, han pasado de la habilidad técnica a la humana. Lo que ellos buscan es que logren la habilidad conceptual para que sean empresarios y gestores de sus propios negocios o de otros. No solo se les enseña cocina, se les enseña ética, responsabilidad del medio ambiente, cómo formar empresa, finanzas, entre otros temas.

Las instituciones educativas, paralelo a ello, están implementando cursos de habilidades blandas a través de talleres, con el objetivo de apoyar a los alumnos durante la carrera. La situación laboral en el país es compleja, porque las leyes laborales y las normas no se cumplen como debería ser: en muchos establecimientos no son bien remunerados, los horarios son complejos (sobre todo en

restaurantes y hoteles), la alta rotación de personal, condiciones de los contratos y el requerimiento de personal causan inestabilidad laboral. A todo ello se suman las situaciones en las que generan falsas expectativas en los egresados con propuestas que los empleadores no van a cumplir.

Los egresados se están decepcionando mucho y cuestionan a los docentes por no haberles avisado ni prevenido sobre la realidad del mercado. Se podría afirmar que la informalidad laboral en el sector es una de las grandes causantes de ello, el entrevistado 20 manifestó: «Tampoco hay institucionalidad. El colegio profesional no funciona en hotelería y muchas entidades del gobierno funcionan solo a través de contactos y argollas, como el Mincetur».

Las instituciones educativas dictan cursos transversales que enseñan cómo manejar las situaciones de rechazo en un trabajo, para que puedan estar preparados; sin embargo, al enfrentarse con la realidad, la dureza deja a los egresados algo aturridos. La contratación de extranjeros por un sueldo mucho menor frustra las expectativas salariales de los egresados. Es decir, el sector suele desarrollarse en un contexto donde no se respetan las normas laborales; no obstante, se sigue contratando de esta manera debido al crecimiento del sector. La siguiente tabla muestra de forma sintética las diferentes perspectivas desde el punto de vista de los actores.

Tabla 19

Cuadro comparativo de competencias transversales según diversos actores

<i>Egresado de instituto</i>	<i>Egresado de universidad</i>	<i>Docente</i>
• Habilidades blandas • Trabajo en equipo	• Aspectos comportamentales	• Desarrollo de habilidades blandas y técnicas • Las competencias impartidas son Comunicación y valores, ética profesional

Nota. Elaborada en función del análisis de las entrevistas.

Las competencias profesionales de los egresados son fortalecidas permanentemente, a lo largo del proceso educativo; son consideradas por los empleadores, docentes y la mayor parte de egresados como bien impartidas. Sin embargo, las competencias transversales también son valoradas por parte de los actores involucrados. Estas competencias ayudan a que los egresados se desenvuelvan en distintos aspectos; por otro lado, la actitud frente al trabajo es muchas veces más importante que la ejecución misma. Capacidades como trabajar en equipo, afrontar situaciones difíciles e interactuar con sus pares son relevantes y necesarias en esta profesión. Dentro de este panorama, las competencias adquiridas durante el proceso académico les permitirán adaptarse a

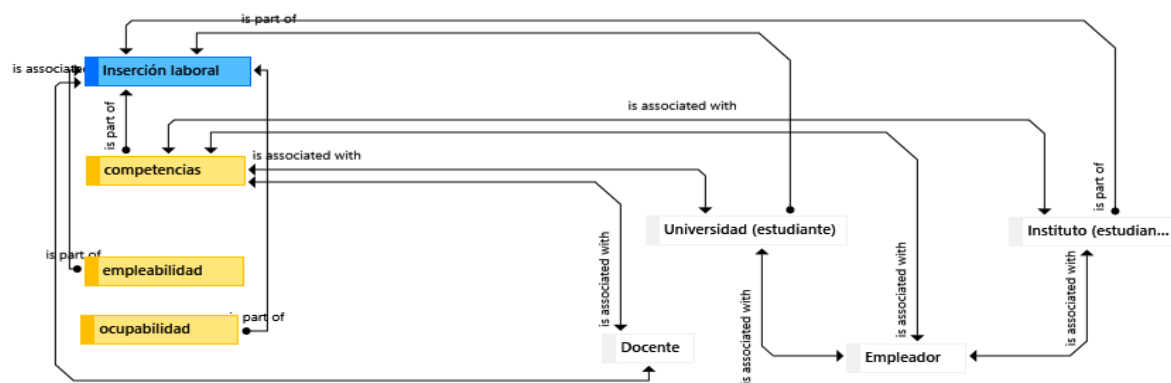
situaciones «reales» en el mercado; sin embargo, el mercado y la oferta laboral no condicen con las características de la demanda y el contexto nacional.

4.3 El proceso de inserción laboral de los egresados

Es necesario tener cuenta que la inserción laboral es entendida como el proceso de acceder a un puesto laboral en función de factores como la competencia, empleabilidad y ocupabilidad. A continuación, se analizan las subcategorías que se han procesado desde la perspectiva y experiencias de los diversos actores involucrados: docentes, egresados y empleadores. Como síntesis de ello, se puede apreciar en la figura 7 que la competencia es la más valorada para llevar con éxito dicho proceso; más aún cuando se trata de cubrir puestos específicos para la cocina o en la administración del restaurante. Sin embargo, se debe contar con ciertas competencias que demanda el complejo y reducido mercado gastronómico que, no obstante, está en una permanente búsqueda de talentos.

Figura 7

Flujograma de inserción laboral



Nota. Elaborado en Atlas ti.

4.3.1 Empleabilidad

Respecto de la empleabilidad, es un elemento relevante para los egresados porque contribuye a que sean independientes y apliquen sus conocimientos en la práctica; lo que diferenciará sus competencias y les brindará mejores oportunidades futuras. Por otro lado, el docente y el empleador consideran que estas competencias les permiten asumir el emprendedurismo y, dependiendo de sus necesidades y actitudes, los egresados podrán adaptarse mejor al puesto laboral. En la tabla 20 se pueden apreciar de manera sintética las posturas de los diversos actores involucrados respecto de la subcategoría analizada.

Tabla 20*Cuadro comparativo de empleabilidad según diversos actores*

<i>Egresado de instituto</i>	<i>Egresado de universidad</i>	<i>Docente</i>	<i>Empleador</i>
• La empleabilidad es prioritaria para lograr independencia económica e iniciar la carrera profesional. • La empleabilidad le permitirá ganar experiencia.	• La empleabilidad es prioritaria para lograr independencia económica e iniciar la carrera profesional. • La empleabilidad le permitirá ganar experiencia.	• Promueve capacidad emprendedora. • Es visto como un proceso de mejora y aprendizaje continuo en el que deben poner en práctica todo lo aprendido. • Los egresados son conscientes del esfuerzo de búsqueda laboral.	• Hay varios perfiles de egresados según sus necesidades y oportunidades y ello condiciona su comportamiento y actitud en el empleo. • Egresados tienen como objetivo encontrar un empleo.

Nota. Elaborada en función del análisis de las entrevistas.

Respecto de cada subcategoría, se han analizado los testimonios de egresados, empleadores y docentes. La empleabilidad es esencial para los egresados, pues brinda independencia económica y contribuye a comenzar una carrera. Para Formichella y London (2013), la empleabilidad les permitirá acumular experiencia laboral; además de ser una forma de incrementar el emprendedurismo, académicamente, puede verse como una manera de mejorar continuamente; creando valor y diferencias en un mercado donde la demanda es mayor a la oferta.

Desde la percepción del egresado del instituto, el deseo de trabajar se asocia con un proceso que le permite ganar experiencia y seguir creciendo; dado que seguir una línea de carrera los ayudará a salir adelante profesionalmente. Una evidencia de ello es lo que dijo el entrevistado 2: «Quiero trabajar para terminar de cumplir mis metas y saber lo que puedo lograr por mi cuenta». Consideran y priorizan la búsqueda de un puesto más que un sueldo para llegar a su meta y, dependiendo del rol que cumplan en su puesto laboral, este contribuirá al éxito de su carrera profesional. Valorán el aprendizaje como un proceso continuo, que se extiende y complementa mientras trabajan y que se sumará a la madurez y experiencia adquirida a lo largo del tiempo. A ello, se suma la alta motivación que tienen, el deseo por trabajar y buscar empleo, así como una buena actitud y disponibilidad de lograrlo. Al preguntarles si para ellos el obtener un empleo está relacionado con su estima personal, la entrevistada número 4 dice lo siguiente: «Sí, totalmente convencida de que es parte de valorarse sin depender de nadie». Todos los entrevistados respondieron positivamente a esta pregunta. Los

egresados consideran, de forma unánime, que el mercado laboral es amplio pero desorganizado; y en él, los gastrónomos no logran ubicarse de forma que puedan desarrollarse ampliamente. En relación con los aspectos comportamentales, los jóvenes son conscientes de que para el empleador este es un factor importante. Como dice la entrevistada 5: «Sí, puedes ser un genio, pero si no te sabes relacionar y no puedes trabajar en equipo... ¿cómo haces?... Es complicado».

Desde la percepción de los egresados de la universidad, que el trabajo es importante en sus vidas, porque a través de este podrán obtener lo que siempre han deseado: ingresos económicos que les generarán independencia. Según el entrevistado 11, respecto de su deseo de trabajar, comentó lo siguiente:

No deseo depender de mi familia para lograr lo que me he planteado y, porque es parte de lo que debo aprender, aparte de lo que he aprendido en la universidad; sobre todo la formación práctica. Y como luego deseo ser docente también, para ello debo saber lo que hago.

La corta edad de los egresados denota el impulso y la pasión por su carrera, la misma que los motiva a buscar la solvencia económica para salir adelante por sus propios medios. Algunos de ellos consideran que la ocupación de un empleo contribuirá al éxito de su carrera profesional, porque esa es la forma de conocer mejor el mercado laboral. Dicha realidad difiere sobre lo que aprenden en las aulas. En función de ello, el entrevistado 11 expresó a continuación:

Sí, de todo trabajo se aprende, te traten bien o mal; he tenido diferencias con los jefes que no han sido muy capaces. El mercado es muy limitado, muy chiquito; nosotros creímos que habría más impulso del lado administrativo en el mercado, como dirigir y administrar restaurantes. Pienso que ha debido haber más impulso en nuestro campo laboral.

Esta perspectiva podría complementarse con lo dicho por el entrevistado 9, quien considera que el marco normativo y las condiciones laborales no son las idóneas, y le motiva pensar en ser parte del cambio.

No sé si contribuirá al éxito, pero sí a un avance. Tengo un sueño, quisiera ser político para cambiar las leyes laborales, que son un fiasco; se dan el festín con los empleados, los toman de peones y no tienen derechos, y el ministerio no hace mucho.

El trabajo les ayuda a mejorar y potenciar la estima personal, porque les brinda estabilidad, se sienten útiles, siguen creciendo, y adicionalmente pueden apoyar a sus familias. Sin embargo, no en todos los casos esta experiencia reforzó lo mencionado, sino todo lo contrario, el mismo entrevistado comentó a continuación: «El trato que tuve en cocina fue horrible, la criollada de la cocina, pues los jefes no eran correctos, había argollas. Eso tumbó mi autoestima y me cansé, decidí no entrar más a cocina y pasé a gestión».

Estas situaciones son frecuentes y afectan a los jóvenes graduados; por esa razón muchas veces dejan la cocina y optan por trabajar en la administración. No es fácil encontrar trabajo, y al no presentarse más opciones, los jóvenes deben soportar situaciones que no esperaban y que lamentablemente son parte de la realidad. Cuando todavía eran estudiantes pensaban que sería más fácil encontrar oportunidades laborales, y la realidad del mercado les mostró que sí, hay opciones, pero no las que ellos desean. Los mecanismos de búsqueda de empleo en el rubro son más complicados. A ello se suma la reputación y prejuicios respecto de la institución de procedencia (la universidad analizada es considerada como un centro de formación elitista). «Hay restaurantes donde no los quieren recibir porque los juzgan por ser gente de élite y por ser jóvenes engreídos» (entrevistado 2). En relación con los aspectos comportamentales, los egresados consideran que son importantes en el trabajo; sobre todo para el empleador, a pesar de que a veces los jefes son distantes y la comunicación en el equipo no es muy buena. «Aprendí que el mayor temor de los jefes es que el empleado pueda reclamar lo justo; a ello le llaman ser subversivo. Temen que se reclame como el exceso de horas trabajadas» (entrevistado 9).

Desde la percepción de los docentes, se da importancia al trabajo realizado a lo largo del proceso. El entrevistado 28 expresó lo siguiente: «En su mayoría, ellos van descubriendo los procesos conforme avanzan en la carrera porque no tienen idea de qué es lo que van a hacer realmente». Como idea opuesta, el entrevistado 30 cree que los estudiantes tienen metas y objetivos claros: «Los egresados de la universidad son más conscientes de la importancia del trabajo que los del instituto». Al preguntarles si el hecho de trabajar ayuda a la estima del egresado, el entrevistado 27 comentó: «El empleo revaloriza la estima del egresado no solo por la parte remunerativa, sino porque como persona, la autoestima debe estar lo más levantada posible». Los egresados son conscientes de la importancia y la responsabilidad del trabajo; más aún en lo remunerativo, que suele ser decepcionante; los egresados cuestionan al docente: «¿He invertido tanto en una carrera para recibir esto?» (entrevistado 21). El mercado ofrece puestos con remuneraciones por debajo de las expectativas de los egresados, generando frustración al inicio de sus carreras profesionales. Sin embargo, conforme se van posicionando y logrando reconocimiento en el medio, esta valoración cambia. Respecto de la capacidad para permanecer en los puestos laborales, el tiempo, la experiencia y el aprendizaje en el trabajo cotidiano mejora el estatus dentro de la empresa. «Siempre uno empieza de abajo y va escalando la montaña hasta llegar al 10, nunca es del 1 al 10 porque la caída es más fuerte» (entrevistado 27). La casa de estudios promueve en sus estudiantes el emprendedurismo. «Está bien que trabajen para otros y que puedan adherirse a los proyectos de sueños ajenos, pero más importante es que sean constructores de sus propios sueños» (entrevistado 25).

Desde la percepción de empleador, los jóvenes egresados tienen como objetivo prioritario encontrar un empleo; como expresa el entrevistado 18:

Existen dos tipos de egresados: uno es el que tiene recursos para viajar, hacer pasantías para estar acá dos meses e irse a otra pasantía; o los que, terminando su práctica, lo que más necesitan es encontrar trabajo y buscan quedarse.

Algunos egresados se interesan en capitalizar y aprender todo lo que puedan durante un corto periodo, y luego deciden irse a otro establecimiento y hacer lo mismo; buscan experiencias y estancias cortas para aprender rápidamente en distintos lugares. Al preguntarles sobre la tenacidad de los jóvenes en su interés por trabajar hoy en día, comentan que depende de la necesidad que tengan. Como dice el mismo entrevistado 17:

En los restaurantes hay jóvenes que llegan de distritos más populares que sí están comprometidos con el trabajo por temas de necesidad; hay otros jóvenes que ven que algo no le gusta y si no les han explicado cómo es el ambiente al experimentar el *rush* en cocina, no les gusta y se retiran.

La tenacidad depende mucho de la persona. Hay egresados que llegan primero como practicantes, pero denotan excelencia y disciplina; debido a ello, les ofrecen que se queden porque obtienen buenas valoraciones. Según los empleadores, todo depende de la persona y de la necesidad real que tenga de trabajar. Así como hay jóvenes que tienen la situación clara desde el inicio, otros no buscan continuidad. En cuanto a la actitud del empleado, dada la corta experiencia laboral, es importante considerar que algunos egresados llegan con bastante conocimiento de las condiciones laborales que deben afrontar; de sus deberes, de sus derechos y de cómo deben ser tratados. «Tienen la situación clara, llegan dispuestos para aprender y sacar provecho de la oportunidad que se les presenta; aunque sí les falta ponerse la camiseta, ellos ven cómo va y según eso se la ponen, pero, a medias. Desde el primer día hasta el último deben ponerse la camiseta» (entrevistado 8).

Un aspecto esencial para los empleadores es el comportamental o actitudinal. Al respecto, el propio entrevistado 8 comentó:

Ellos representan una imagen corporativa, una entidad, vienen como cocineros de una importante institución y es esencial que entiendan que representan una institución y que lo que ellos demuestran en ese momento va a ser determinante para las generaciones que vengan del mismo lugar.

Los empleadores toman en cuenta y consideran importante la participación de los egresados en su entorno laboral y la reputación de la institución educativa.

4.3.2 Ocupabilidad

Dicha categoría está referida a las valoraciones sobre las que habría que intervenir para posibilitar la inserción laboral de las personas que están desempleadas o para analizar cuáles son las causas del desempleo (Montilla 2002). Dentro del imaginario de los actores, la ocupabilidad es afectada por factores políticos y económicos; mientras que la ocupación del empleo contribuye al éxito profesional de los jóvenes egresados. Por otro lado, las formas y los métodos para realizar una búsqueda laboral no sean han vuelto fáciles con el pasar del tiempo. Y, en cuanto a la política laboral en el Perú, esta no siempre se ha caracterizado por ser justa. La síntesis de estos resultados se puede apreciar en la tabla 21.

Tabla 21

Cuadro comparativo de ocupabilidad según diversos actores

<i>Egresado de instituto</i>	<i>Egresado de universidad</i>	<i>Docente</i>	<i>Empleador</i>
- La ocupabilidad es afectada por factores políticos y económicos. - La ocupación del empleo contribuye al éxito profesional	- La ocupabilidad es afectada por factores políticos y económicos. - La ocupación del empleo contribuye al éxito profesional. - Las formas de buscar empleo no siempre son fáciles.	- Existen trabajos a nivel operativo y los alumnos están formados a nivel universitario. - La política laboral no ha sido justa.	- Acceso al campo laboral restringido. - Consideran que el género, edad u origen del trabajador puede ser determinante.

Nota. Elaborada en función del análisis de las entrevistas.

Desde la percepción de los egresados del instituto, el mercado laboral es amplio, mas no organizado. El encuestado 4 manifiesta sobre el mercado laboral: «Hay varios factores económicos y políticos que afectan demasiado y no hay un panorama alentador». Con relación a la política profesional del momento, no es del todo satisfactoria para los empleados, pues no siempre todos los establecimientos cumplen con las normas necesarias. Comenta el entrevistado 3: «Ver qué empresa es y a dónde quiere llegar; no todas tienen un plan estratégico o un plan trazado, abren y ya está». No todas las empresas trabajan de manera organizada, ni en sus planes de procesos ni en las BPM (Buenas Prácticas de Manufactura); los hoteles y restaurantes importantes sí mantienen, pero los más pequeños no.

Se les cuestionó sobre la oferta laboral y sustentaron que es de media a baja, más no alta. A veces los egresados que son contratados con conocimientos de cocina terminan trabajando en algunos restaurantes como meseros. «Lo que les ofrecen en el trabajo es muy bajo para el puesto pues muchas horas no son reconocidas» (entrevistado 2). Otro problema que han tomado en consideración es la migración venezolana, pues les resta oportunidades y puestos de trabajo, como

expresó el entrevistado 1: «Claro, porque hay personas, como los venezolanos, que no tienen carrera, pero ganan más que los peruanos».

Desde la percepción de los egresados de la universidad, la ocupación de un empleo contribuirá al éxito de sus carreras; pues piensan que de todo se aprende, a pesar de que a veces el trato no sea el mejor e incluso de las diferencias que hayan tenido con sus jefaturas. Según expresa el entrevistado 7: «Sí contribuye al éxito, porque ahí te das cuenta cómo es el mercado realmente y no como te lo pintan en la escuela». Consideran que el verdadero desarrollo se dará en trabajos formales, como los que se proponen en los hoteles; en cambio, en los restaurantes es más lento el proceso. Sostienen que las formas de buscar empleo no siempre son fáciles porque encuentran ofertas con horarios complejos o turnos rotativos que no son del agrado de todos. Comentó el egresado 9: «Es muy malo. Si te quieres mover en cocina, tienes que irte del país; muchos terminan trabajando en otra cosa y no gastronomía». El mercado es muy variable; los restaurantes abren y cierran con facilidad, denotando su gran desorganización, a pesar de su amplitud. Respecto de las ofertas de empleo, relatan los egresados que hay muchas (la mayoría en Lima y el campo laboral está abierto), pero creen que en el exterior también hay oportunidades y serán más valorados.

A los egresados se les preguntó sobre factores sociales en la inserción laboral. El entrevistado 9 comentó lo siguiente: «Sí, muchos puestos administrativos son cubiertos por mujeres, ello me parecía raro. Estoy a favor de la inclusión, pero yo busco administración y la mayoría de las ofertas decían administradora de tal edad a tal edad». Dentro de los factores sociales, el género a veces es relevante porque según el puesto hay un perfil y dentro de ese perfil se establece el género de preferencia; lo que excluye a los otros. El entrevistado 8 manifestó que los empleadores especifican muchas veces que prefieren hombres y hasta especifican el rango de edad. Los encuestados no consideran que esos temas sean relevantes para poder desenvolverse mejor en el trabajo. En cuanto al cumplimiento de las normas en el trabajo, los jóvenes comentan que las personas no las respetan porque el proceso se vuelve más lento. Señaló el entrevistado 11: «No hay revisión de ese flujo para poder mejorarlo y adecuarlo al trabajador, está estático; saben que existe, pero solo aplican las normas en las auditorías, solo entonces se ponen la mascarilla». En contraste, también hay lugares que cuidan los procesos, como comenta el entrevistado 9: «Sí hay lugares donde todo está bien controlado, incluso tienen centros de producción donde rotulan todo y sellan todo».

Desde la percepción de los empleadores, el proceso de selección de postulantes, cada vez más la selección de personal se está encargando a las áreas de recursos humanos; las cuales permiten que los perfiles estén establecidos por área. También es importante considerar si en los trabajos el género, la edad u origen del trabajador son determinantes. En este caso, el entrevistado 15 comentó:

Cargar sacos de papas u otro es más difícil para una chica; prefiero trabajar con varones porque para ciertas cosas es más fácil con un hombre y por el *rush*; en el servicio también prefiero hombres. Más bien al dictar clases de cocina sí voy con una chica, pero para restaurante no, ya no tengo chicas en cocina.

Sobre los factores sociales en la inserción laboral, el entrevistado 18, que pertenece a un restaurante de lujo, respondió:

Hay cierto paternalismo y complejo de superioridad en la cultura peruana; si el que ingresa a trabajar es alguien que económicamente está mejor y entra con soltura, y es de tez blanca, se sentirá superior en relación con alguien de origen distinto o de provincia.

Los empleadores piensan que hoy el mercado de trabajo es más amplio en su rubro y que los egresados son más selectivos en su interés por trabajar, a comparación de hace algunos años. Antes trabajaban más horas en condiciones más difíciles; ahora son más exigentes en las condiciones laborales. Se les cuestionó si consideraban el acceso a la ocupabilidad restringido y respondieron que hay ofertas para todos; y que al haber tanto en el rubro, uno puede escoger lo que más le acomode. Uno de los mayores problemas para los empleados es la distancia que van a recorrer de su casa al trabajo, es un factor que influye mucho en su selección, debido a lo complicado de los horarios. Algunos restaurantes tratan de mantener horarios corridos y que cumplan las ocho horas de trabajo diarias, pero mucho depende también del puesto que se busque. Como ayudante de cocina se encuentra más que como jefe, a excepción que tenga contactos que lo ayuden. Comentó el entrevistado 18: «Es difícil conseguir un trabajo que a uno lo enriquezca personalmente, porque al iniciar el sueldo es bajo. Para obtener un espacio para crear y que el salario cubra las necesidades básicas personales, uno debe estar dispuesto a sacrificarse por poco al inicio.

Desde la percepción de los docentes, con relación a si el alumno al egresar encontrará una adecuada selección de oportunidades laborales, comentó el docente encuestado 23: «Cada vez menos en el Perú; en el extranjero sí, el peruano es reconocido en cocina como lo es un futbolista brasileño en el fútbol. Los peruanos son apreciados por su forma de trabajar y los consideran sacrificados y chambeadores». Los egresados de la universidad enfrentan el problema que reciben propuestas de trabajos a nivel operativo, cuando ellos tienen una formación académica sólida, de nivel universitario. Asimismo, existe la opinión de que el *boom* gastronómico ha generado muchas ofertas laborales, según expresó la entrevistada 27: «Trabajo hay, depende de uno si lo quiere; se empieza pelando papas, cebollas, pero se va escalando. De a poco se llega lejos». En cuanto a la discriminación por género, origen o edad, los docentes tienen diversas opiniones. La entrevistada 20 comentó que dichos factores influenciarán en la inserción laboral de los egresados:

Sí, porque en temas operativos los jóvenes en prácticas van a ser más requeridos y en el tema de gestión, alguien de mediana edad va a calzar más; hay empresas como Casa Andina que contratan gerentes jóvenes; depende del concepto de la empresa.

En cambio, el entrevistado 21 comentó que en el pasado estos factores sí afectaban: «Está el caso de la inmigración venezolana, algunos jóvenes han comentado que han perdido oportunidades laborales porque los venezolanos han tomado los trabajos por una paga menor». En el caso de la presencia femenina, comentan que hay una preponderancia de las mujeres. En cuanto a la política laboral actual, se les preguntó si era aplicada adecuadamente por las empresas. Expresó el entrevistado 25: «Pienso que debe mejorar aún, pero sí hay falencias porque no se está cumpliendo el rol de protección del Estado». En general, piensan que la política laboral nunca ha sido justa desde épocas pasadas. Sustentó el docente 23:

Si bien hay más trabajo, la paga es muy baja para lo que se cobra. Si trabajas para vender un menú de 15 soles, entiendo que hay menos para pagar, pero cuando hay otros precios de menús exclusivos, entonces la remuneración debería ser mayor.

Otro de los temas tratados fue la dimensión del mercado laboral. La mayoría comentó que definitivamente no es organizado, amplio sí. El entrevistado 20 expresó: «No, no hay institucionalidad, no hay quien respalde al profesional. El colegio profesional no funciona en hotelería y turismo, el Mincetur es una argolla; toda la vida lo ha sido, es un círculo cerrado». Los docentes consideran que, aunque los alumnos esperan más de lo que el mercado les ofrece, deben considerarse diversos factores externos como el de la formalidad y fortalecimiento institucional, que pueden condicionar la mejora de las condiciones laborales.

4.3.3 Relación entre competencias profesionales e inserción laboral

Las competencias son consideradas como una combinación de conocimientos, habilidades y actitudes que se integran de manera complementaria, teniendo en cuenta las características individuales y las experiencias tanto personales como profesionales. Esto capacita a las personas para desempeñarse con un alto nivel de calidad y eficacia en un entorno específico. (Armengol et al., 2011).

Las competencias que obtuvieron los egresados en su formación académica han sido valiosas para los puestos laborales a los que optaron, puesto que les demostró que académicamente estaban preparados. La situación laboral se complejiza respecto de su estado, es decir, que entre ser estudiante y egresado las condiciones varían por las presiones y responsabilidades que cada uno tiene. A pesar de ello, gracias a las competencias adquiridas en su experiencia académica, los alumnos pueden desarrollarse en el mercado laboral. Dichas posturas que coinciden en que sí ha habido una preparación académica adecuada para desenvolverse en sus puestos laborales se observan someramente en la tabla 22.

Tabla 22

Cuadro comparativo de competencias según diversos actores

<i>Egresado de instituto</i>	<i>Egresado de universidad</i>	<i>Docente</i>	<i>Empleador</i>
Lo aprendido en su formación académica ha sido valioso para su puesto de trabajo.	- Lo aprendido en su formación académica ha sido valioso para su puesto de trabajo. - Es más difícil ahora encontrar trabajo que cuando eran estudiantes.	Alumnos podrán desarrollarse exitosamente luego de su experiencia académica.	Académicamente están preparados.

Nota. Elaborada en función del análisis de las entrevistas.

Desde la percepción de los egresados del instituto sobre la incidencia de la presión causada por la necesidad de trabajar, los entrevistados 2 y 3 respondieron: «Sí, en cosas administrativas hay presión por el cargo, porque tenías que haber estudiado y el título no te abre puertas y los sueldos no respaldan el título» (2). Los entrevistados 5, 4 y 6 respondieron que el trabajo no les causaba presión. Se les preguntó si consideran que lo aprendido en su formación académica ha sido valioso para su puesto de trabajo y el entrevistado 2 comentó lo siguiente: «Sí, ha dado una base necesaria para poder enfrentarlo, aun así, faltan más bases administrativas de restaurantes». Respecto de las competencias profesionales en gastronomía adquiridas y de cuánto les ha servido en el trabajo, dijo el mismo egresado: «Como base sí, pero en esta carrera uno aprende en la cancha; se deben actualizar al mercado peruano, la formación es muy francesa». Sobre la mayor dificultad en las formas de obtener un empleo, en comparación cuando eran estudiantes del instituto, el entrevistado 3 comentó: «Sí, porque como eres estudiante, crees que por el título te aceptarán; es una herramienta grande pero el título no lo es todo, los contactos ayudan». En cuanto a la preparación de los egresados en el plano cognitivo, la institución brinda clases de habilidades blandas, *coaching* personal y de cómo armar la hoja de vida.

Desde la percepción de egresados de la universidad, existe la idea de que las oportunidades se les han presentado sin mucha dificultad. Comentó el entrevistado 7: «No, fue al toque. Hay varios restaurantes que necesitan gente, sobre todo en internet hay oportunidades». Analizando con mayor profundidad, el mismo entrevistado 7 comentó las técnicas de búsqueda de empleo y la dificultad para encontrar trabajo: «Depende, trabajo hay, pero no siempre donde uno quiere; por ejemplo, no es fácil ingresar a un restaurante lujoso. Pero si se quiere ganar plata de inmediato sí hay; por necesidad no es tan difícil encontrar trabajo».

Un problema frecuente como el rechazo por carencia de competencias es relacionado con la falta de experiencia, como lo indicó el entrevistado 7 al seguir expresando su punto de vista: «Más

que rechazo por habilidades es por la competencia; hay detrás de ti 20 jóvenes que tienen incluso más experiencia y el rechazo más que todo se debe a la falta de experiencia que al lugar donde has estudiado».

Los egresados han relatado que lo aprendido en su formación académica ha sido valioso para su puesto laboral. En el caso del entrevistado 11 ha denotado que su formación abarca mucho más lo técnico: «Sí es valioso, he puesto en práctica lo aprendido; otros alumnos solo cocinan, en cambio yo he visto otras cosas en la universidad». En dos casos, los egresados comentaron sobre la reputación de la institución y de cómo esta es considerada elitista. Por ejemplo, expresó el entrevistado 9:

Existe discriminación inversa, es decir contra quienes consideran pitucos. Los de estratos bajos discriminan a los de arriba: si te compras otra chaqueta de cocina o llevas la de la universidad, te tratan diferente. Te critican por ser de esta institución; es cuestión de celos.

Respecto de la preparación en el plano cognitivo por parte de la institución, han respondido positivamente; sin embargo, sobre las expectativas y experiencias de sus docentes, en algunos casos, consideraron que podrían mejorar. Mientras que sobre los aspectos afectivos como factor de influencia en su inserción laboral y en su trabajo, reconocen que hay influencia.

Sí, el hecho de que tu familia te apoye o que alguien emocionalmente te ayude a seguir es bueno. Si ello afecta el trabajo, en mi caso no, a menos que se trate de salud. He podido separar bien las cosas, lo uno no debe afectar lo otro (entrevistado 7).

Desde la percepción de docentes, los últimos ciclos de estudio son importantes, pues es ahí donde los estudiantes denotan mayor interés por el campo laboral; además, la escuela les apoya en el tema de prácticas y convenios, como lo expresa el entrevistado 22: «Existe mucho interés, damos cursos de prácticas preprofesionales, les ayudamos a través de los convenios, todos laboran. A partir del 5.º ciclo los comienzan a llamar por la presencia y la formación que tienen». Por lo anterior, los docentes sí confían en un desarrollo exitoso de sus estudiantes, luego de su experiencia académica, debido al aporte importante de la institución. Este éxito no está relacionado necesariamente con obtener altas calificaciones; no es en particular un indicador de que el egresado es una persona apta para hacer un trabajo. Lo importante es lo que el alumno ha puesto de su parte para aprender de los docentes y del entorno; está más relacionado con el apasionamiento por la carrera y con la vocación.

Respecto de los factores sociales que han influenciado en el egresado, expresaron que una preocupación principal era la relación de los estudiantes con los jóvenes de Beca 18; felizmente ambos grupos se llegaron a adaptar sin problema. Consideran que el desarrollo del egresado alcanzará el nivel deseado de competencias. Cada profesor, dentro de lo que le corresponde, debe orientar adecuadamente a cada alumno porque no solo hay una competencia. Existen muchas, dependiendo del curso. Por tal motivo, el docente debe reforzar esas competencias, sean básicas, transversales o

técnico-profesionales. En este caso, los docentes coinciden que depende del apoyo de ellos para que un estudiante alcance el nivel deseado de competencias desde que llega a la institución hasta que egresa. Las habilidades técnico-profesionales aprendidas de los egresados pueden desarrollarse satisfactoriamente en el sector. Por ello, dijo el entrevistado 27: «Sí, creo que sí porque no solo se enseñan técnicas peruanas, sino extranjeras, para que puedan desarrollarse a un nivel internacional». Su visión es que las competencias de los cursos de cocina son claras y bien enseñadas y ello es percibido por los alumnos, quienes las aplican desde que egresan.

En cuanto a la aplicación eficaz en el trabajo de las competencias adquiridas, los docentes responden de forma positiva, como dice el entrevistado 21: «Sí y pueden adquirir más competencias en el trabajo; sobre todo en el trabajo hotelero, que en el Perú y en el mundo está sometido a estándares de distintas cadenas hoteleras». Los entrevistados 22, 25 y 27 piensan que las competencias son herramientas que reciben, aprenden sus funciones y están aptos para utilizarlas. En cuanto al aseguramiento de los aspectos cognitivos del alumno para que los desarrollen bien en los cursos, expresaron que lo esencial es tener buenos profesores enseñándoles de forma que puedan entender.

A los docentes de la universidad se les preguntó si advierten o enseñan a los alumnos sobre las situaciones de rechazo en el campo laboral. Y los entrevistados 21 y 23 afirmaron que es un tema que no tratan en la institución. El docente 25 comentó: «No, porque el alumno asume que entra al sector y sabe que lo va a ir aprendiendo, escalando; pasar por todas las áreas y jerarquías posibles como parte de una experiencia». Al preguntarles si los aspectos comportamentales son prioritarios, los entrevistados 27 y 28 respondieron afirmativamente; de igual modo, la docente 20 declaró: «Sí, porque hay que delimitar conductas. Uno tiene que hablarles con ejemplos de casuística sobre hotelería, sobre comportamiento ético; tratar sobre situaciones reales del comportamiento es básico». De igual modo, comentaron que son importantes los aspectos afectivos y que deben ser considerados durante los estudios profesionales. Opinan que la carga emocional y el clima de violencia del país influyen en el entorno familiar, laboral o académico. Un comentario pertinente fue el del entrevistado 26: «Claro, porque hay familias disfuncionales y eso perjudica al alumno». Indicaron que si un estudiante no está en su mejor estado anímico o moral puede verse afectado; de igual modo, ya en el campo laboral, es necesario que esté emocionalmente equilibrado para que pueda desempeñarse en un campo laboral tan duro y exigente.

Desde la percepción de los empleadores, los jóvenes egresados están suficientemente capacitados en su formación académica para llevar a cabo su trabajo. Sin embargo, la capacidad de resolución de problemas debe tomarse en cuenta para potenciar el proceso formativo, a pesar de que esta capacidad se obtiene con la experiencia.

Si se corta una salsa cuando no debe cortarse y tiene que salir bien, académicamente pueden estar preparados para saber lo que tienen que hacer, pero la práctica es la que te va dando la mano para arreglarlo, con un poquito de agua tibia en el instante. Esos reflejos solo se los da la repetición (encuestado 18).

La casa de estudios, en el medio local, tiene la reputación de ser una institución que enseña técnicas internacionales. Los empleadores reconocen una diferencia entre los egresados de esta casa de estudios y los de otras instituciones. Entre las particularidades, por las cuales los egresados son reconocidos, destacan sus conocimientos de inocuidad. Los empleadores refirieron que las personas formadas en escuelas se adaptan a los procesos; sin embargo, es en los centros laborales donde los egresados de estas instituciones aprenden sobre calidad e inocuidad. Los empleadores dejan en claro que los egresados tienen la idea de que en una cocina se tiene que cumplir con los procedimientos.

Respecto de la esfera cognitiva, es evidente que son los tomadores de decisión quienes ejercen jefaturas (de cocina, en sala y bar); ellos cumplen tareas de reflexión y valoración de posibles escenarios para tomar la mejor resolución posible y no los egresados, como a veces ellos esperan.

En cuanto a los factores sociales, también son relevantes y tomados en cuenta por el empleador, porque pueden determinar el desenvolvimiento del colaborador. En esa línea, comentó el entrevistado 18:

A una persona que no coma variado en su casa, que no tenga influencia de ingredientes de diversidad en comidas, le va a costar mucho más entrar a este mundo y probar erizos o *foie gras*. Ese factor cultural puede ser económico, hay gente que puede viajar y ver, es un plus que lo hace más idóneo para tener éxito en esa actividad en ese nivel.

En líneas generales, los empleadores consideran que el conocimiento adquirido por los egresados a lo largo de su formación es importante. Sin embargo, todas las competencias podrán potenciarse y aplicarse de la mejor manera conforme la experiencia empírica se haya dado, y ello se adquiere a través de la práctica y persistencia; elementos que no necesariamente vienen «adheridos» a la casa de estudios. Las experiencias adquiridas durante el proceso de inserción laboral, además de lo aprendido en la casa de estudios, serán determinantes para su desarrollo profesional.

4.4 Discusión

Refiriéndonos al objetivo específico uno, las competencias profesionales de gastronomía aprendidas en la formación académica han sido valiosas; queda demostrado en los puestos laborales a los que tuvieron acceso, ratificando que académicamente estaban preparados. Según la visión de los docentes, las competencias de los cursos de cocina son claras y bien enseñadas; dependiendo de las demandas del mercado. Más allá de que las competencias profesionales en gastronomía hayan

sido bien impartidas, según los egresados, no han sido suficientes para insertarse como lo esperaban en el mercado laboral.

Los egresados de la universidad sustentan que lo aprendido en su formación académica ha sido importante para desenvolverse en su puesto de trabajo, en algunos casos les permitirá proseguir con estudios superiores. Estos afirman haber recibido un buen aprendizaje, y respecto de ello, Gonzales (2016) expresa que la satisfacción del aprendizaje recibido está muy relacionada con la obtención de competencias altamente aplicables en el mercado laboral; con la meta de motivar a los estudiantes y hacer que mejoren su rendimiento después de saber que van a poder aplicar su conocimiento en su futuro laboral.

Los egresados consideran relevante la adquisición de competencias en su proceso formativo, en el que los docentes juegan un rol importante, en coincidencia con Gonzales (2016) y Freire y Salcines (2010). Respecto de la evaluación de las competencias sugeridas por el modelo ISFOL, los egresados reciben cursos y experiencias curriculares consideradas relevantes, y ello se confirma por los egresados. Sin embargo, es necesario mencionar que la teorización debe ir acompañada de la práctica constante y del conocimiento adquirido para interiorizar procesos relevantes. Además, la competencia profesional en gastronomía merece acompañamiento desde el inicio hasta el final de la carrera.

En cuanto al objetivo específico dos, la inserción laboral, la sumersión del egresado al campo laboral es positiva debido al prestigio reconocido de la institución a la que pertenecen. Las empresas suelen contratar egresados, aunque sea para puestos de actividades básicas, y ello porque consideran que la curva de aprendizaje será menor y por ende la adaptación al ritmo de trabajo también. En el caso del egresado de la universidad, se presenta un cierto grado de insatisfacción, pues el mercado laboral no le propone al graduado un puesto según la formación que ha completado. En esa línea, Cantero (2012) considera que la inserción laboral es un proceso complejo, debido a la constante evolución del mercado laboral; como por ejemplo la menor estabilidad en el empleo, el aumento de la competitividad, y la cualificación de los puestos laborales. Los recién licenciados sufren de tener sobre cualificación al encontrar un puesto laboral. A pesar de los esfuerzos por parte de las instituciones educativas por llenar los vacíos y las necesidades del mercado, mostraban una preocupación constante para que sus egresados se inserten rápidamente. Hay diversos factores que escapan de su marco de acción; sin embargo, Morales (2016) asevera que las instituciones universitarias deben conocer mejor la situación económica, política, laboral y social de la sociedad, que suele ser muy competitiva. Y para ello, deben realizarse estudios profundos respecto del producto que ofrecen, pues la universidad debe saber integrar una educación especializada que proponga mayor estabilidad y posibilidades de promoción, con una buena formación que permita a los nuevos

profesionales adaptarse a la dinámica del mundo laboral. La falta de oportunidades y la difícil inserción llevan a los egresados a migrar de carreras, pues terminan trabajando en funciones que no están relacionadas con satisfacer sus ambiciones laborales.

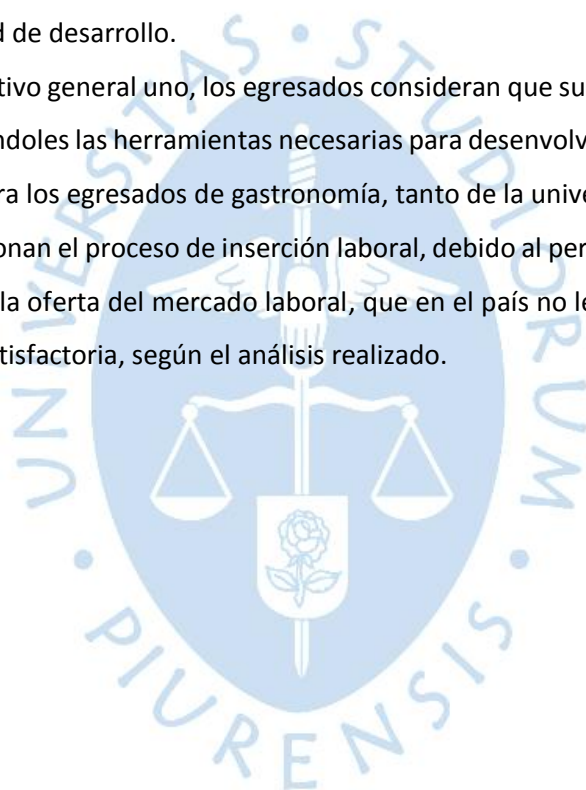
En relación con las ofertas de empleo, relatan los egresados que la migración es una solución, pues consideran serán mejor valorados en el extranjero.

En esa línea, Pelayo (2012) sostuvo que la inserción laboral se da cuando los componentes de empleabilidad encajan con elementos como la demanda del mercado laboral. El análisis de los testimonios de los egresados lleva a inferir que el proceso de inserción es difícil debido a la variabilidad de los diversos factores del entorno. Dicha dificultad es respaldada también por Morales (2016), quien afirma que en este siglo es más difícil la inserción de los graduados al campo de trabajo; originando en ellos un sentimiento de frustración que conlleva a la migración. Al realizar un balance en el tiempo, determinó que el proceso de inserción laboral consistía en un periodo breve entre el término de los estudios y la obtención de un empleo en una empresa, que muchas veces era la misma en la que el trabajador se jubilaba. Actualmente, la inserción juvenil en el mercado de trabajo se ha convertido en una etapa prolongada de amplia complejidad, donde los jóvenes se ven afectados por el desempleo y se mueven con frecuencia entre situaciones de empleo, de desempleo e inactividad, en comparación con décadas anteriores.

En cuanto al objetivo específico tres, referida a las competencias más valoradas y relevantes en el proceso de inserción laboral, destacan las técnico-profesionales, sin embargo, es conveniente acotar que para los empleadores las transversales también juegan un rol importante en el proceso. Estas, según ISFOL, abarcan el análisis y descripción de las técnicas que se requieren para la evolución de los diferentes procedimientos y tareas profesionales en un sector específico. Los centros de estudio también valoran más esta competencia y de igual forma el mercado laboral. En esa dirección, para Santomé (2004), el mercado laboral es el entorno en el que se interrelacionan las ofertas de trabajo y las demandas de empleo. Y, al ser las competencias técnico-profesionales las más valoradas (para los egresados y las casas de estudio), evidentemente las instituciones buscan cubrir esa necesidad que el mercado exige y, al cubrirla, se asume que de alguna manera se le da seguridad al egresado de tener más posibilidades de insertarse exitosamente, sin embargo, también es importante tomar en cuenta las competencias transversales puesto que permiten la adaptación al entorno, que para el empleador es relevante. Las competencias trasversales son valoradas en un segundo plano por el empleador debido a que son varios los factores importantes en el trabajador, no solamente el aspecto de poder ejecutar bien el trabajo, pero sobre todo valora la capacidad del egresado de superar situaciones complejas durante el trabajo, así como la actitud y la forma de enfrentar situaciones difíciles.

Dentro de la demanda laboral hay necesidades y competencias específicas que ha identificado el instituto y deben ser cubiertas. En el caso de los egresados de la universidad, respecto de la subcategoría técnico-profesional, los egresados declararon que, gracias al aprendizaje y dominio de conocimientos, junto con la buena adquisición de las competencias, han podido manejarse adecuadamente incluso en situaciones de estrés. Ello condice con Gonzales (2016), quien menciona que los factores personales también afectan el ingreso y la permanencia laboral de los egresados. Román (2007) expresa: «Altos niveles de estrés, percepción de pobre apoyo social, así como deficiencia de habilidades comunicativas y asertividad» (p. 6). Los estudiantes valoran esta competencia porque consideran que en un restaurante los que manejan mejor los momentos de intensidad o más complejos son quienes desarrollaron la competencia mejor, lo que les facilita a alcanzar mayor capacidad de desarrollo.

En cuanto al objetivo general uno, los egresados consideran que su aprendizaje académico ha sido satisfactorio, aportándoles las herramientas necesarias para desenvolverse en cualquier mercado laboral. Por otro lado, para los egresados de gastronomía, tanto de la universidad como del instituto, las competencias condicionan el proceso de inserción laboral, debido al perfil de formación con el que concluyen sus estudios y la oferta del mercado laboral, que en el país no les ha permitido encajar de forma completamente satisfactoria, según el análisis realizado.



Conclusiones

Respecto del objetivo específico uno, analizar las competencias profesionales en gastronomía adquiridas por los egresados de ambas entidades educativas, desde la perspectiva de los actores involucrados se tiene una valoración positiva. Los estudiantes, durante su proceso formativo, han obtenido un aprendizaje adecuado y satisfactorio en el aspecto académico. Gracias al nivel de conocimientos adquiridos en el instituto y la universidad, el nuevo técnico o profesional tiene la jerarquía para desenvolverse o destacar en el sector culinario. En el caso de los empleadores, también consideran que la reputación de la institución (en este caso la universidad y el instituto que motivan este estudio) contribuirá a que el empleado sea valorado. Este prestigio es una ventaja para el alumno, por la reputación de su malla curricular, reconocida internacionalmente. Respecto del docente, considera que el estudiante podrá desenvolverse satisfactoriamente en el mercado laboral gracias a las competencias adquiridas, sobre todo las técnico-profesionales. En el caso de los egresados de la universidad, las competencias son muy valoradas; a pesar de que ellos no sienten que el mercado les ha ofrecido lo que esperaban. En el caso de los egresados del instituto, se sienten más satisfechos con lo que su formación y el mercado les han aportado.

En cuanto al objetivo específico dos, sobre los elementos necesarios en el proceso de inserción, depende mucho de la categoría de la institución a la que pertenecen. En tal sentido, los egresados obtendrán una oferta distinta en el mercado si provienen de instituto o de universidad. Adicionalmente, es muy importante la reputación de la institución en el mercado laboral. Dado al reconocimiento nacional e internacional de la casa de estudios, genera reacciones positivas de parte de los empleadores y de las empresas que contratan personal; debido a que tienen una historia como casa de estudios que data de muchos años y se les valora por estar a la vanguardia en gastronomía.

Por otro lado, algunos egresados tienen una perspectiva menos positiva sobre sus posibilidades en el campo de trabajo, pues se ha generado un ambiente de competencia laboral entre colaboradores. En el caso de los egresados del instituto, la inserción será más rápida; porque el mercado laboral les ofrece opciones adecuadas a su aprendizaje. Por el contrario, para los egresados de la universidad la inserción será más paulatina, debido a que el mercado no tiene suficientes establecimientos que puedan ofrecerles un lugar donde aplicar los conocimientos aprendidos en una carrera de cinco años; es decir, que muchas veces están subvaluados debido a la oferta. El elemento esencial en la inserción es la capacitación permanente, que les permita estar en contacto con técnicas y conocimientos de vanguardia, por la permanente innovación que experimenta dicha profesión. Otros elementos importantes son la experiencia, la edad, el desenvolvimiento en el lugar de trabajo, la ocupabilidad (que es afectada por factores políticos y económicos como desempleo, migración, etc.) y la normativa laboral y, sobre todo, las cualidades personales. El origen social familiar ha demostrado

que es variado en ambos casos de estudio, y que también puede ser un factor relevante en el proceso. Las redes con las que puede contar el egresado le ayudan a abrir puertas y aprovechar oportunidades importantes. Sin embargo, el proceso de inserción va a depender de la demanda misma del mercado laboral, como lo expresan los actores.

En torno al objetivo específico tres, las competencias profesionales de mayor demanda en la inserción laboral en el mercado gastronómico son las técnico-profesionales. En el caso del egresado, porque le facilitan el acceso al mercado mismo (las consideran un prerrequisito que exige el mercado, y no tener estas competencias puede ser un criterio de exclusión). También, los empleadores porque estas competencias favorecen la productividad de los egresados; es decir, que su desempeño sea mayor y, desde el punto de vista del docente, todas las competencias son importantes y debe haber un equilibrio entre ellas. Sin embargo, las competencias técnico-profesionales son las más valoradas. Desde el punto de vista institucional, como se revela en los planes de estudio y perfiles del egresado, estas competencias son las más apreciadas.

Con relación al objetivo general, las competencias profesionales en gastronomía sí inciden en la inserción laboral. El mercado exige que haya egresados capacitados, priorizando las competencias técnico-profesionales; puesto que contribuyen a adaptarse mejor al «ecosistema» y ritmo de la empresa. Estas competencias se adquieren en las respectivas casas de estudio, sin embargo, la permanente capacitación y actualización de los saberes brindan mayores oportunidades para crecer profesionalmente dentro del mercado. Esta inserción se viene concretando de forma paulatina, debido a que la infraestructura existente en los restaurantes, así como la naturaleza y componentes de las preparaciones exigidas varían. Lo expuesto se podría sintetizar en la existencia de dos grandes momentos: el primero, en el que se reconoce el buen nivel de profesionalidad que produce la institución en el área de gastronomía con sus egresados; el segundo, el mercado, que evidencia un alto nivel competitivo nacional e internacionalmente, como producto de las exigencias del propio mercado peruano respecto del sector, que es parte de su idiosincrasia como nación, considerándola una marca.

Es importante mencionar que, a pesar de la gran demanda de público por querer una experiencia gastronómica acorde con sus expectativas, no hay un equilibrio entre la oferta de puestos laborales en el sector y los egresados; sobre todo porque, como se mencionó anteriormente, los egresados de universidad tienen un perfil específico que reduce sus posibilidades. Sin embargo, dicha profesión es considerada por los actores como un proceso de aprendizaje y reinversión permanente; lo que motiva y atrae a los egresados a enfrentar nuevos retos a pesar de las vicisitudes, tanto en el mercado nacional como internacional. Cabe recalcar que hay un limitado marco normativo capaz de regular la estabilidad laboral en el sector. Esto trae inestabilidad e inseguridad en el futuro de los

nuevos profesionales que, al no tener garantía de continuidad en el empleo, optan por el emprendimiento, el negocio propio o en la búsqueda de oportunidades en el extranjero.

En síntesis, y en relación con la hipótesis general, las competencias profesionales adquiridas por los egresados de gastronomía, tanto de la universidad como del instituto, sí condicionan el proceso de inserción laboral. Debido a ello, el mercado laboral deberá contratar personal con altos estándares de formación y seguir la tendencia del crecimiento y *boom* académico que ha surgido recientemente. Mientras más escuelas sigan creándose, habrá mayor empleabilidad y las competencias, la formación académica, la experiencia laboral también estarán condicionadas al contexto económico y político.



Referencias

- Acurio, G. (2019, 19 de mayo). Los restaurantes peruanos suman 4,000 en el mundo, tenemos una oportunidad enorme. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/gaston-acurio-restaurantes-peruanos-suman-4-000-mundo-oportunidad-enorme-267345-noticia/?ref=gesr>
- Adrià, F. (2012, 4 de enero). Cómo se hace un plato. *Letras Libres*, N.º 124. <https://www.letraslibres.com/mexico-espana/como-se-hace-un-plato>
- Álvarez, A. (2003, 5 de noviembre). *Competencias profesionales, análisis conceptual y aplicación profesional* [Conferencia]. Seminario Permanente d'Orientació Profesional. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Barcelona. <http://www.edu.xunta.gal/centros/cfrcoruna/system/files/Asumpta+Aneas.pdf>
- Alvarez-Gayou, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Editorial Paidós.
- Andina Perú (2010, 31 de enero). Más de 15,000 estudiantes de gastronomía egresan al año e inversión en carrera puede sumar hasta S/. 70,000. *Agencia peruana de noticias-Andina* <https://lc.cx/mEZE7F>
- Angeli, F. (1994). *Competence trasversali e comportamento organizzativo*. Roma: Isfol.
- Arce, G. (2017). *Escuela y centro de difusión de la gastronomía* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio UPC <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621570>
- Arellano, R. (2013). *El Boom de la gastronomía peruana. Su impacto económico y social*. <https://gastronomiaycia.republica.com/2013/09/17/el-boom-de-la-gastronomia-peruana/>
- Armengol, C., Castro, D., Jariot, M., Massot, M. y Sala, J. (2011). El Practicum en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES): Mapa de competencias del profesional de la educación. *Revista de Educación*, 354, pp. 71-98. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/80894>
- Atkinson, R. y Flint, J. (2001). *Accessing Hidden and Hard-to-Reach Populations: Snowball Research Strategies*. *Social Research Update*, 33, pp. 1-4. <https://lc.cx/DI1ZKC>
- Becerra, A. y La Serna, K. (2010). *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad. Documento de discusión*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.
- Beier, G. (2014). *Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura de Comercio Internacional de la UNLu* https://lc.cx/dLw_Zh
- Bisquerra, R. (1992). *Proyecto docente e investigador*. Universidad de Barcelona.
- Bisquerra, R. (2006). Orientación psicopedagógica y educación emocional. *Estudios sobre educación*, 11, pp. 9-25. <https://dadun.unav.edu/handle/10171/9208>

- Bogoya, D. (2000). *Competencias y proyecto pedagógico*. Universidad Nacional de Colombia.
- Brunner, J. J. (1999). *Competencias de empleabilidad*. Informe del Grupo de Estudios sobre Educación Superior y Sociedad. UNESCO y Banco Mundial.
- Campos, G. (2002, 25 de diciembre). Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33(2) pp. 1-9. <https://doi.org/10.35362/rie3323003>
- Campos, G. (2003). Implicancias económicas del concepto de empleabilidad. *Revista de la Facultad de Economía-BUAP*. VIII, N.º 23: pp. 101-111. <http://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf>
- Cancinos, A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral* [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. <https://lc.cx/VwR1QQ>
- Cantero, M. (2012). *Competencias socio emocionales en la inserción laboral del egresado universitario*. [Tesis doctoral, Universidad de Alicante]. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/25132/1/Tesis_Cantero_Vicente.pdf
- Cappillo, C. (2016). *Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://lc.cx/QCd3hP>
- Chacaltana, J. y Yamada, G. (2007). *Generación de empleo en el Perú: seis casos recientes de éxito Lima*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, <https://core.ac.uk/reader/51208860>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México. McGraw-Hill.
- Colucci, M. y Falcón, A. (2013). *La Buena Vida por Alberto Soria* [Tesis de Maestría, Facultad de Humanidades y Educación. Universidad Católica Andrés Bello]. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS5665.pdf>
- Creswell, J.W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 4th Edition, SAGE Publications.
- Delgado, S. (2016). *La construcción mediática del celebrity chef peruano: La imagen pública de Gastón Acurio* [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio UPC <https://lc.cx/9w5eAj>
- Di Francesco, F. (1997). *Unita capitalizzabili e crediti formativi*. Metodologie e strumenti di lavoro. Milan.Franco Agnelli
- Domínguez, A. y Rosas, D. (2020). *Derecho del trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile*. Canadá. Thomson Reuters.
- Figueras, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona EUB.
- Fontana, M.F. (2003). *Formación y orientación laboral*. Madrid. Ediciones Akal.

- Formichella, M. y London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*. <https://journals.openedition.org/revestudsoc/8023?lang=pt>
- Freeman, R.E. (2008). *La Administración*. Nueva York. Pearson.
- Freire, M. J. y Salcines, M. (2010). Análisis de las competencias profesionales de los titulados universitarios españoles. La visión de los egresados. Universidad de la Coruña. *Scielo*. <https://lc.cx/xoz3zB>
- Fugate, M. y Ashforth, B. E. (2003). Employability: The construct, its dimensions, and applications. *Scielo* <https://n9.cl/pchnb>
- García, G. (2009). Evolución de la informalidad laboral en Colombia: determinantes macros y efectos locales. Archivos de Economía, DNP, (360) https://www.researchgate.net/publication/46461187_Evolucion_de_la_Informalidad_Laboral_en_Colombia_Determinantes_Macro_y_Efectos_Locales/link/54ed42830cf28f3e65358241/download
- García, M. y Cárdenas, E.B. (2018). La inserción laboral en la educación superior. La perspectiva latinoamericana. *Revista de la facultad de Educación. UNED*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=454>
- Gestión. (s.f.). Sólo 800 de 222000 Restaurantes de Lima tienen certificación saludable. *Gestión* <https://archivo.gestion.pe/noticia/287810/solo-800-220-milrestaurantes-lima-tienen-certificacion-saludables?ref=gesr>
- Gonzales, E. (2016). Competencias académicas de los egresados universitarios y su predicción de ocupación laboral. Universidad Autónoma del Estado de México. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503954317004>
- Gonzales, J. y Wagenaar, R. (Eds.). (2003). *Tuning educational structures in Europe*. Universidad de Deusto y Universidad de Groningen. https://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_SP.pdf
- Grados, A. (2003). *Reclutamiento selección y contratación de personal*. México. El Manual Moderno.
- Hernández, R., Collado, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education. 6^{ta} edición. Editores, S.A. de C.V.
- Herrera, B., Acle, R. y Santos, J. (2020). La gastronomía tradicional como atractivo turístico de la ciudad de Puebla, México. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación* pp. 10 (2), pp. 237-248. DOI: 10.19053/20278306.v10.n2.2020.10624
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2018). *Negocios de restaurantes aumentó 3,04% abril de 2018 y creció por décimo tercer mes consecutivo*. <https://lc.cx/HZ8JQu>
- Janesick, V. (2011). Stretching. Exercises for Qualitative Researchers. *Sage Journals*. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/136078041101600402>

- King, N. y Horrocks, C. (2010). *Interviews in qualitative research*. Londres. Sage.
- La Cámara (12 de mayo del 2021). Sector gastronómico aumentaría 48% su facturación este año. *Revista Digital La Cámara*. <https://lc.cx/FtKZHG>
- Lévy Leboyer, C. (2000). *Gestión de las Competencias*. Madrid. Ediciones Gestión.
- Mateo, C. y Albert, C. (2010). *Competencias y habilidades del alumnado egresado de la UA*. Unidad Técnica de Calidad Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad. <https://utc.ua.es/es/documentos/inicio/informe-empleadores.pdf>
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than for intelligence*. *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Mertens, D.M. (2010). *Research and evaluation in education and psychology: integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods (3.rd Ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Metcalfe, J. (2005). *Employability and Doctoral Research Postgraduates*. York. Higher Education Academy.
- Meza, C. (2017). *Empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú y la Universidad Continental de Huancayo 2012-2014* [Tesis de Maestría Universidad Continental]. <https://lc.cx/OQtCpR>
- Ministerio de Educación (2018). *Ingresos mensuales de trabajadores jóvenes que egresaron de su instituto de Educación superior entre 2017 y 2019*. <https://ponteencarrera.minedu.gob.pe/pec-portal-web/Inicio/como-va-el-empleo>
- Montané, J. (1993). *Orientación Ocupacional*. Editorial CEAC.
- Montilla, S. (2002). Inserción laboral desde un sistema constructorista en contextos de orientación profesional. *Capital Humano*, 15 (155), pp. 62-76. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=236501>
- Morales, P. (2016). *Competencias transversales en la inserción y desempeño laboral de los graduados de la Universidad Tecnológica Equinoccial Sede Santo Domingo*. [Tesis Doctoral, Universidad Tecnológica Equinoccial]. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/174>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Las mujeres en el Trabajo. Tendencias 2016*. <https://lc.cx/KMZvym>
- Orgemer, G. (2002). *Enciclopedia de los recursos humanos*. Madrid. Artegraf. Editorial FC.
- Ottenbacher, M. y Gnoth, J. (2005). How to develop successful hospitality innovation, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, Vol. 46 No. 2, pp. 205-222: <https://lc.cx/nhBnTe>
- Paris Mañas, G., Mas Torelló, O., & Torrelles, C. (2016). L'avaluació de la competència "treball en equip" dels estudiants universitaris. *Revista d'Innovació Docent Universitària*, (8), pp. 86–97. <http://revistes.ub.edu/index.php/RIDU/article/view/RIDU2016.8.10>

- Pelayo, M. (2012). *Capital social y competencia profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/index.htm>
- Pérez, M. (2015). Turistas gastan en nuestra gastronomía USD 350 millones. *El Comercio* <https://lc.cx/ynPFkF>
- Román, A. (2007). Variables psicosociales y su relación con el desempeño académico de estudiantes de primer año de la Escuela Latinoamericana de Medicina. *Revista Iberoamericana de Educación (en línea)*. www.rieoei.org/1085.htm
- Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. y Juez, M. (2004). *Inserción Ocupacional*. Barcelona: Altamar.
- Samuelson, P. y Nordhaus, W. (2006). *Economics*. México. Mc Graw Hill Interamericana.
- Sánchez, A. (2015). *La Calidad de la Inserción Laboral de los Titulados en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica*. [Tesis Doctoral, Universidad Técnica particular de Loja (UTPL)]. Ecuador. http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:EducacionVpsanchez/sanchez_burneo_Veronica_Patricia_Tesis.pdf
- Santomé, N. (2004). *Información y orientación para la Inserción Laboral*. *El Mercado de Trabajo*. Madrid: Ideas Propias.
- Savin-Baden, M. y Howell, C. (2013). *Qualitative Research. The essential guide to theory and practice*. London. Routledge
- Schultz, T. (1960, Dec.). Capital formation by education. *The journal of political economy*, 68 (6), pp. 571-583
- Tello, M. (2019). *El sector gastronómico en el Perú. Encadenamientos y su potencial crecimiento económico*. <https://lc.cx/5RSIGE>
- Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctico*, 2 ed. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Urrutia, C. y Cuenca, R. (2018). *Las desigualdades laborales que enfrentan los jóvenes en Lima Metropolitana*. Instituto de Estudios peruanos. <https://lc.cx/LGAoqY>
- Valderrama, M. (2016). La gastronomía ya no es un arte sino una industria. *Perú* 21. https://lc.cx/7h2_bF
- Vallejo, J. (1996). *El proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos*. [Tesis de Maestría Universidad Autónoma de Nuevo León]. <https://lc.cx/AVIS2m>

Apéndices



Apéndice A. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis
¿Cómo las competencias profesionales en gastronomía de los egresados los años 2016 y 2017 de un instituto y una universidad de Lima condicionan el proceso de inserción laboral?	Objetivo general Analizar la incidencia de las competencias profesionales en gastronomía de los egresados los años 2016 y 2017 de un instituto y una universidad de Lima, en el proceso de la inserción laboral. Objetivos específicos Analizar las competencias profesionales en gastronomía adquiridas por los egresados en los años 2016 y 2017 de un instituto y una universidad de Lima, desde la perspectiva de los actores involucrados. Analizar los elementos necesarios en el proceso de inserción laboral de los egresados de gastronomía en los dos casos de estudio. Identificar las competencias profesionales de mayor demanda en la inserción laboral en el mercado gastronómico peruano.	Las competencias profesionales adquiridas por los egresados de gastronomía, tanto de la universidad como del instituto condicionan el proceso de inserción laboral.

Apéndice B. Matriz de operacionalización de inserción laboral

Variable	Categoría	Subcategoría	Ítem	Unidad de análisis
Inserción laboral	Empleabilidad	Importancia que se le concede al trabajo	¿Consideras que el trabajo es importante en tu vida? ¿Consideras que los jóvenes egresados tienen como prioritario encontrar un empleo? ¿Consideras que los alumnos al iniciar sus trabajos están conscientes de la importancia de este en sus vidas?	Egresado Empleador Docente
		Interés por trabajar	¿Por qué quieres trabajar? ¿Sientes presión en la necesidad de trabajar? ¿Consideras que los jóvenes hoy en día son más tenaces en su interés por trabajar? ¿Cree que los egresados durante sus últimos ciclos denotan un interés por el campo laboral?	Egresado Empleador Docente
		Autoestima profesional y personal	¿Crees que tener un empleo te ayuda a la estima personal? ¿Considera que el empleo revaloriza la estima del egresado? ¿Considera que la actitud del empleado es positiva dada la corta experiencia laboral?	Egresados Docente Empleador
		El lugar de control y atribución de éxitos o fracasos	¿Consideras que la ocupación en este empleo contribuirá al éxito de tu carrera profesional? ¿Considera que el alumno podrá desarrollarse exitosamente luego de su experiencia académica? ¿Considera este empleo como un lugar para que el trabajador obtenga una performance óptima?	Egresado Docente Empleador
		Madurez ocupacional	¿Consideras que este puesto de trabajo se ha obtenido con mucha dificultad? ¿Considera que el egresado podrá mantener el puesto de trabajo sin dificultad? ¿Considera que el mercado laboral ofrece muchos puestos similares?	Egresado Docente Empleador
	Competencias	Formación y titulación académica	¿Considera que las competencias aprendidas serán eficazmente aplicables en el trabajo? ¿De qué manera considera que lo aprendido en su formación académica ha sido valioso?	Docente Egresado Empleador

			¿Cree que el empleado está suficientemente capacitado en su formación académica para llevar a cabo este trabajo?	
		Conocimientos de inserción y técnicas de búsqueda de ocupación	¿Cree usted que las formas de buscar empleo son más difíciles de lo pensado cuando era estudiante? ¿Cree usted que deben aprenderse técnicas para obtener trabajo durante la Universidad? ¿Considera que está obteniendo el perfil de empleados que desea?	Egresado Docente Empleador
		Los factores sociales	¿Qué factores sociales cree que son los que influyen en el egresado? ¿Qué factores sociales has contemplado en la inserción laboral? ¿Cuáles factores sociales son importantes para el trabajador?	Docente Egresado Empleador
		El contexto personal	¿Cree que en el contexto personal influye mucho en lo laboral? ¿Considera usted que el contexto personal es importante para contratar a alguien? ¿Cree que en el contexto personal influye mucho en lo laboral?	Egresado Empleador Docente
		Situaciones de rechazo	¿Cómo toma las situaciones de rechazo, como las afronta? ¿Cómo les enseñan a alumnos a manejar las situaciones de rechazo en el trabajo? ¿Enseñan a alumnos sobre la posibilidad de rechazo en un trabajo? ¿Cómo maneja las situaciones de rechazo con un empleado?	Egresado Egresado Docente Empleador
	Ocupabilidad	Las ofertas de empleo	¿Cree que hay una elevada oferta de empleo para los egresados? ¿Cree que hay una adecuada selección postulantes en las ofertas de empleo? ¿Cree que los alumnos se enfrentan a una gran competencia a la hora de postular?	Egresados Empleador docente
		Las demandas de empleo y las concurrencias	¿Cree que hay que hacer un estudio de mercado para definir mejor el perfil de los postulantes de trabajo? ¿Cree que las demandas de empleo en su negocio han tenido resultados satisfactorios?	Egresados Empleador

			¿Cree que las demandas de empleo se ajustan al perfil del alumno egresado?	Docente
		Política laboral del momento	¿Consideras que las medidas implementadas por las autoridades te ofrecen las oportunidades para tu desarrollo personal, por qué? ¿Considera que la política laboral del momento está siendo bien llevada en las empresas del rubro? ¿Consideras que la política laboral del momento es justa en relación con las horas de trabajo el alumno?	Egresado Empleador Docente
		Reestructuración del mercado de trabajo	¿Cree que el mercado de trabajo es amplio en su rubro? ¿Cree que el mercado laboral es amplio y organizado? ¿Cree que para los alumnos habrá un espacio de trabajo según su tamaño?	Empleador Egresado Docente
		Edad, sexo, nacionalidad	¿Crees que la edad, sexo y origen es determinante para tu inserción laboral? ¿Cree usted que en este tipo de trabajos el sexo de la persona es determinante? ¿Cree usted que en este tipo de trabajos el sexo de la persona es determinante?	Egresado Empleador Docente

Apéndice C. Matriz de operacionalización de competencias gastronómicas

Variable	Categoría	Subcategoría	Ítem	Unidad de análisis
Competencias gastronómicas	Básica	Desarrollo profesional	¿Cree que el desarrollo del egresado alcanzará el nivel deseado de competencias? ¿La competencia gastronómica aprendida le ha servido en el trabajo? ¿Cree que las habilidades de los trabajadores se adaptan fácilmente a las funciones de trabajo?	Docente Egresado Empleador
		Acceso a ocupabilidad	¿Cree que la ocupabilidad del mercado está restringida? ¿Al postular ha sido difícil por los factores de ocupabilidad del mundo laboral? ¿Se analizan los factores de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral?	Empleador Egresado Docente
	Técnico profesionales	Funciones por desarrollar en el sector	¿Cómo es el desarrollo de las funciones profesionales del egresado en el empleo? ¿Cuáles funciones son las más importantes de desarrollar en tu sector? ¿Las habilidades técnico profesionales aprendidas pueden desarrollarse satisfactoriamente en el sector?	Empleador Egresado Docente
		Procesos por desarrollar	¿Los procesos de mejora continua se cumplen en orden por los empleados? ¿Las empresas crean un plan de procesos de mejora continua adecuado? ¿Enseñan en últimos ciclos los procesos de mejora continua a desarrollar a alumnos?	Empleador Egresado Docente
	Transversales	Aspectos cognitivos	¿Los aspectos cognitivos es lo que priorizan en el egresado? ¿Cómo se aseguran que los aspectos cognitivos del alumno se desarrollen bien en los cursos? ¿Crees que la casa de estudios los prepara bien en el plan cognitivo aplicando métodos de razonamiento que ayuden?	Empleador Docentes Egresado.

		Afectivos	¿Cree que los aspectos afectivos tendrán influencia en su trabajo? ¿Cree que los aspectos afectivos deben tomarse en consideración durante los estudios profesionales? ¿Cree que los aspectos afectivos son importantes de tomar en cuenta en el trabajo?	Egresado Docente Empleador
		Comportamentales	¿Cree que los aspectos comportamentales son importantes para el empleador? ¿Considera que los aspectos Comportamentales durante la educación son prioritarios? ¿Considera que los aspectos comportamentales son importantes para el trabajador?	Egresado Docente Empleador

Apéndice D. Estructura de las entrevistas a los egresados

Preguntas de la entrevista semiestructurada dirigida a los egresados

- ¿Consideras que el trabajo es importante en tu vida?
- ¿Por qué quieres trabajar?
- ¿Sientes presión en la necesidad de trabajar?
- ¿Crees que tener un empleo te ayuda a la estima personal?
- ¿Consideras que la ocupación en este empleo contribuirá al éxito de tu carrera profesional?
- ¿Consideras que este puesto de trabajo se ha obtenido con mucha dificultad?
- ¿Considera que lo aprendido en su formación académica ha sido valioso para este puesto?
- ¿Cree usted que las formas de buscar empleo son más difíciles de lo pensado que cuando era estudiante?
- ¿Cuáles funciones son las más importantes de desarrollar en tu sector?
- ¿Cree que hay que hacer un estudio de mercado para definir mejor el perfil de los postulantes de trabajo?
- ¿Cree que hay una elevada oferta de empleo para los egresados?
- ¿Cree que hay que hacer un estudio de mercado para definir mejor el perfil de los postulantes de trabajo?
- ¿Las competencias gastronómicas aprendidas le han servido en el trabajo?
- ¿Qué factores sociales has contemplado en la inserción laboral?
- ¿Consideras que las situaciones de rechazo se dan por una carencia de competencias?
- ¿Cree que hay una elevada oferta de empleo para los egresados?
- ¿Consideras que la medida implementada por las autoridades te ofrece las oportunidades para tu desarrollo? ¿Por qué?
- ¿Crees que el mercado laboral es amplio en su rubro?
- ¿Crees que la edad, sexo u origen es determinante para tu inserción laboral?
- ¿Las competencias gastronómicas aprendidas le han servido en el trabajo?
- Al postular ha sido difícil por los factores de ocupabilidad del mundo laboral
- ¿Las empresas crean un plan adecuado de procesos?
- ¿Crees que la casa de estudios los prepara bien en el plan cognitivo aplicando métodos de razonamiento que ayuden?
- ¿Crees que los aspectos afectivos tendrán influencia en su trabajo y en la inserción de este?
- ¿Cree que los aspectos comportamentales son importantes para el empleador?

Apéndice E: Estructura de las entrevistas a los empleadores

- ¿Consideras que los jóvenes egresados tienen como prioritario encontrar un empleo?
- ¿Consideras que los jóvenes hoy en día son más tenaces en su interés por trabajar?
- ¿Considera que la actitud del empleado es positiva dada la corta experiencia laboral?
- ¿Considera este empleo como un lugar para que el trabajador obtenga un éxito asegurado?
- ¿Considera que el mercado laboral ofrece muchos puestos similares?
- ¿Considera usted que el contexto personal es importante para contratar a alguien?
- ¿Cree que las demandas de empleo en su negocio han tenido resultados satisfactorios?
- ¿Cree que el empleado está suficientemente capacitado en su formación académica para llevar a cabo este trabajo?
- ¿Considera que las competencias aprendidas serán eficazmente aplicables en el trabajo?
- ¿Considera que la política laboral del momento está siendo bien llevada en las empresas del rubro?
- ¿Qué factores sociales son importantes para el trabajador?
- ¿Cómo maneja las situaciones de rechazo con un empleado?
- ¿Cree que hay una adecuada selección postulantes en las ofertas de empleo?
- ¿Cree que el mercado de trabajo es amplio en su rubro?
- ¿Cree usted que en este tipo de trabajos el sexo, edad u origen de la persona es determinante?
- ¿Cree que las habilidades de los trabajadores se adaptan fácilmente a las funciones de trabajo?
- ¿Considera que el acceso a la ocupabilidad está restringido?
- ¿Cómo es el desarrollo de las funciones profesionales del egresado en el empleo?
- ¿Los procesos se cumplen en orden por los empleados?
- ¿Los aspectos cognitivos es lo que priorizan en el egresado?
- ¿Considera este empleo como un lugar para que el trabajador obtenga una performance óptima?
- ¿Cree que los aspectos afectivos en el egresado tendrán influencia en su trabajo?
- ¿Cree que los aspectos comportamentales son importantes para el egresado a la hora de trabajar?

Apéndice F. Estructura de las entrevistas a los docentes

- ¿Consideras que los alumnos al iniciar sus trabajos están conscientes de la importancia del mismo en sus vidas?
- ¿Cree que los egresados durante sus últimos ciclos denotan un interés por el campo laboral?
- ¿Considera que el empleo revaloriza la estima del egresado?
- ¿Considera que el alumno podrá desarrollarse exitosamente luego de su experiencia académica?
- ¿Considera que el egresado podrá mantener el puesto de trabajo sin dificultad?
- ¿Considera que las competencias aprendidas serán eficazmente aplicables en el trabajo?
- ¿Cree usted que deben aprenderse técnicas para obtener trabajo durante la universidad?
- ¿Qué factores sociales cree que son los que influyen en el egresado?
- ¿Cree que los alumnos se enfrentan a una gran competencia a la hora de postular?
- ¿Cree que en el contexto personal influye mucho en lo laboral?
- ¿Cómo les enseñan a alumnos a manejar las situaciones de rechazo en el trabajo?
- ¿Cree que para los alumnos habrá un espacio de trabajo según su tamaño?
- ¿Crees que el alumno al egresar encontrará una adecuada selección de oportunidades laborales?
- ¿Consideras que la política laboral del momento está siendo bien llevada por las empresas del rubro?
- ¿Cree usted que el sexo, edad u origen influenciarán ventajas o desventajas en su inserción laboral?
- ¿Cree que el desarrollo del egresado alcanzará el nivel deseado de competencias?
- ¿Considera que los alumnos tendrán el acceso restringido al mercado laboral?
- ¿Las habilidades técnico-profesionales aprendidas pueden desarrollarse satisfactoriamente en el sector?
- ¿Enseñan en últimos ciclos los procesos de mejora continua a desarrollar a alumnos?
- ¿Se analizan los factores de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral?
- ¿Cómo se aseguran de que los aspectos cognitivos del alumno se desarrollen bien en los cursos?
- ¿Considera que los aspectos comportamentales durante la educación son prioritarios?
- ¿Cree que los aspectos afectivos deben tomarse en consideración durante los estudios profesionales?
- ¿Cree que las demandas de empleo se ajustan al perfil del alumno egresado?
- ¿Dentro del entorno hay algunos elementos que ayudan a complementar o alcanzar las competencias al alumno?
- ¿Crees que el mercado laboral es amplio y organizado?

Anexos



Anexo A. Objetivos académicos de la universidad e instituto

Instituto	Universidad
• Conocer, dominar y aplicar las técnicas culinarias actuales en el mundo. • Realizar correctamente el inventario de la cocina y pastelería peruana e internacional. • Conocer, dominar y poner en marcha todas las herramientas e instrumentos al servicio de la cocina y la pastelería. • Planificar, organizar y dirigir el funcionamiento de toda el área gastronómica, como departamento de producción en restaurantes, hoteles y afines. • Gerenciar presupuesto para fijar el costo de las materias primas y su efecto en el precio de los productos terminados.	• Planifica y dirige las distintas fases en una organización tomando en cuenta los procesos de servicios en cada una de las actividades de gastronomía; analizando la realidad para una correcta interpretación y toma de decisiones. • Maneja el funcionamiento de la cocina en un restaurante, hotel o negocio afín; preservando las artes culinarias, y la cocina internacional. • Gerencia su propia empresa dentro del dominio de su competencia; ya sean estas, restaurantes o afines u otras, en las que la gastronomía tiene un rol importante. • Maneja un negocio de gastronomía, teniendo en cuenta las características del mercado; añadiendo nuevas tecnologías a la gestión de alimentos y bebidas. • Diseña nuevos productos gastronómicos tomando en cuenta la inclusión social, el estudio de la sociedad y la ética profesional; generando núcleos de desarrollo local. • Investiga el ámbito gastronómico, transformando los conflictos en oportunidades de desarrollo y, con el avance tecnológico, aportar al desarrollo de nuevas técnicas gastronómicas. • Planifica, organiza y controla las actividades necesarias para la realización de congresos y eventos gastronómicos.

Nota. Basada en la información de los planes de estudios, disponible en de las páginas web:

www.ilcb.edu.pe y www.ulcb.edu.pe

Anexo B. Fichas de validaciones del instrumento Jurado 1



UNIVERSIDAD DE PIURA
Facultad de Ciencias
de la Educación

FICHA DE VALIDACIÓN
DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : Miguel Sebastián Arneso Céspedes
1.2 Cargo e institución donde labora : Docente Universidad de Ciencias Aplicadas
1.3 Nombre del instrumento evaluado : Competencias Profesionales de los Egresados de la Carrera de Gastronomía 2016 y 2017 y su incidencia en la Inserción laboral
1.4 Autor del instrumento : Carolina Carranza Cáceres

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterio	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			3	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.		2		
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.		2		
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.		2		
• OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.			3	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			3	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			3	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			3	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			3	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			3	
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente
de validez :

$$\frac{A+B+C}{30}$$

=

0.9

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena

Piura, noviembre 2020.

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

Nota. Universidad de Piura (2020). Facultad de Ciencias de la Educación. Formato de validación de instrumentos para recolección de datos.

Anexo C. Fichas de validaciones del instrumento Jurado 2



UNIVERSIDAD DE PIURA
Facultad de Ciencias
de la Educación

**FICHA DE VALIDACIÓN
DEL INSTRUMENTO**

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : **Fiorella Orozco Sibille**
 1.2 Cargo e institución donde labora : **U.P.C. Profesor a tiempo completo fac. de Hotelería y Administración**
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : **Competencias Profesionales de los Egresados de la Carrera de Gastronomía 2016 y 2017 y su incidencia en la Inserción laboral**
 1.4 Autor del instrumento : **Carolina Carranza Cáceres**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
 2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
 3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			3	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			3	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.			3	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.			3	
• OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.			3	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			3	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			3	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.		2		Cambiar términos como plan cognitivo a fin el entrevistado comprenda la pregunta.
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	1			Revisar uniformidad en tipo, tamaño de letra, espacio y redacción.
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			3	
CONTEO TOTAL		1	2	24	27
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente
de validez :

$$\frac{A + B + C}{30}$$

=

0,90

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

Firma

Nota. Universidad de Piura (2020). Facultad de Ciencias de la Educación. Formato de validación de instrumentos para recolección de datos.

Anexo D. Fichas de validaciones del instrumento Jurado 3



UNIVERSIDAD DE PIURA
Facultad de Ciencias
de la Educación

**FICHA DE VALIDACIÓN
DEL INSTRUMENTO**

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : Milagros del Pilar Ramos López
1.2 Cargo e institución donde labora : Vicedecana académica – Facultad de Ciencias de la Educación
1.3 Nombre del instrumento evaluado : Entrevista de identificación de competencias profesionales y condiciones de inserción laboral
1.4 Autor del instrumento : Carolina Carranza Cáceres

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			x	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			x	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.			x	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.			x	
• OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.			x	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			x	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			x	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			x	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			x	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			x	
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)				30	Observación general: revisar la redacción de los ítems para que sigan un mismo estilo.
		C	B	A	
					Total

Coefficiente
de validez :

$$\frac{A + B + C}{30}$$

=

30/30

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez: muy buena.

Piura, 14 de junio de 2022.

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

Firma del validador

Nota. Universidad de Piura (2020). Facultad de Ciencias de la Educación. Formato de validación de instrumentos para recolección de datos.