

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



TESIS:

“DIFERENCIAS ENTRE LOS PERFILES DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS EGRESADOS DE LOS INSTITUTOS TECNOLÓGICOS DE LA ESPECIALIDAD DE GASTRONOMIA DEL MERCADO LABORAL DE LAS EMPRESAS DE RESTAURANTES DE LA CIUDAD DE PIURA”

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

AUTORES:

Risco Cruz Fiorella Johan
Zapata Rivera Janeth Angélica

ASESOR:

Lic. Renee Mejia Canessa

PIURA – PERÚ

2010

AGRADECIMIENTOS

- Nuestro agradecimiento a nuestro asesor Lic. Mejía, por su invaluable amistad, por guiarnos de manera tan sabia, por su apoyo, por su comprensión y en especial por ser para nosotras un ejemplo a seguir.
- Al Lic. Lemin Abanto, por comprensión y apoyo en el desarrollo de este trabajo.
- A la Universidad Cesar Vallejo, por ofrecer docentes competentes con amplios conocimientos para la formación y desempeño de nuestra carrera profesional
- A todas las personas que fueron entrevistadas y permitieron que este trabajo de investigación culminara satisfactoriamente.
- A todas las empresas que nos abrieron sus puertas y en especial a los gerentes, Chefs y jefes de cocina que nos cedieron parte importante de su tiempo para la aplicación de la encuesta.

INDICE

CAPÍTULO I: MARCO METODOLÓGICO

1.1. EL PROBLEMA	20
1.1.1. Realidad problemática:	20
1.2. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	23
1.3. SELECCIÓN DEL PROBLEMA	45
1.3.1. Formulación del problema:	45
1.4. Justificación:	46
1.5. Limitaciones:	47
1.6. Objetivos:	48
1.6.1. Objetivo General:.....	48
1.6.2. Objetivos Específicos:	48
1.7. HIPÓTESIS	49
1.7.1. Hipótesis General:.....	49
1.7.2. Hipótesis Específicas:	49
1.8. VARIABLES – INDICADORES	50
1.8.1. Variables:	50
1.8.2. Indicadores:.....	50
1.9. DISEÑO DE EJECUCIÓN	51
1.9.1. Tipo de Investigación.....	51
1.10. Tipo de Diseño	52
1.11. Población – Muestra	53
1.12. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS, FUENTES E INFORMANTES	54
1.12.1. FORMA DE RECOLECCIÓN DE LOS DATOS:.....	54
1.12.2. FORMA DE TRATAMIENTO DE LOS DATOS:.....	54
1.12.3. FORMA DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:.....	54

CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL CIENTÍFICO

2.1. MARCO REFERENCIAL CIENTIFICO	58
2.1.1. MARCO TEORICO	58
2.1.2. MARCO CONCEPTUAL	71
2.1.2.1. Delimitación conceptual de competencia	71
2.1.2.2. Términos relacionados con competencia	73
2.1.2.3. Definición de competencia	78
2.1.2.4. Tipos de competencias.....	88
2.1.2.5. RESTAURANTES	90

CAPÍTULO III: DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

CAPÍTULO IV: CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.1. CONTRASTACION DE HIPÓTESIS.....	123
4.1.1. HIPOTESIS GENERAL:.....	123
4.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:.....	123

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. DISCUSION DE RESULTADOS.....	126
--	------------

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES	131
6.2. RECOMENDACIONES	133

CAPÍTULO VII: BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

7.1. BIBLIOGRAFÍA	135
7.2. LINGÜÍSTICA.....	136

INDICE

CAPITULO I. MARCO METODOLÓGICO	09
1.1. El problema	10
1.1.1. Selección del problema	12
1.1.2. Antecedentes del problema	12
1.1.3. Formulación de problema	31
1.1.4. Justificación	31
1.1.5. Limitaciones	31
1.2. Objetivos	32
1.3. Hipótesis	33
1.4. Variables e indicadores	34
1.5. Diseño de la ejecución	34
1.5.1. Tipo de Investigación	34
1.5.2. Población – Muestra	35
1.5.3. Técnicas, instrumentos e Informantes	37
CAPITULO II. MARCO REFERENCIAL CIENTÍFICO	39
2.1. Marco Teórico	40
2.2. Marco Conceptual	49
CAPITULO IV. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	56
CAPITULO V. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	
CAPITULO VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	90
CAPITULO VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	94
6.1. Conclusiones	95
6.2. Recomendaciones	98

CAPITULO VIII. BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS	100
7.1. Bibliografía Consultada	101
7.2. Glosario	102
7.3. Anexos	106

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

De acuerdo con las disposiciones vigentes emanadas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo y de la Escuela Profesional Ciencias Administrativas para optar El Grado De Licenciado en Administración , sostenemos a vuestro alto criterio y consideración el presente trabajo de investigación titulado: ““DIFERENCIAS ENTRE LOS PERFILES DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS EGRESADOS DE LOS INSTITUTOS TECNOLOGICOS DE LA ESPECIALIDAD DE GASTRONOMIA DEL MERCADO LABORAL DE LAS EMPRESAS DE RESTAURANTES DE LA CUIDAD DE PIURA”

Con la convicción de que se otorgara el valor justo, agradecemos por anticipado las sugerencias y apreciaciones que brinden a la presente investigación.

Risco Cruz Fiorella Johan

Zapata Rivera Janeth Angélica

RESUMEN

El presente estudio se efectuó con la finalidad de determinar las diferencias entre los perfiles por competencias profesionales de las carrera técnica de gastronomía del mercado de los institutos tecnológicos de la ciudad Piura y los perfiles por competencias laborales del mercado de restaurantes de las empresas piurana.

Tratándose de una investigación de tipo descriptiva diferencial, que permitió analizar las diferencias o brechas (GAP) entre ambas competencias.

El grupo de estudio estuvo conformado por un total de empresas del sector de restaurantes según sus especialidades, aplicados a gerentes, recursos humanos, responsables de personal o administradores sobre sus jefes de cocina, Chefs acerca de sus competencias profesionales y laborales; cumpliendo con las características establecidas, han sido escogidos bajo el criterio No probabilístico de tipo intencional, tomamos como base de referencia a 40 empresas líderes de la ciudad de Piura que operan en el mercado de manera formal, quienes detallaron el perfil exigido en la especialidad.

Los instrumentos de medición usados fueron: La encuesta realizada por las autoras, para la aplicación a las empresas.

En nuestra investigación llegamos a concluir que:

El rendimiento o desempeño laboral de los profesionales de gastronomía o chefs, en sus centros de trabajo lo que refleja sus competencias técnicas y profesionales, como que el 42.5% refiere que éstos se desempeñan de manera excelente y el 47.5% de buena manera.

La brecha estadísticamente significativa entre las competencias en los perfiles de la carrera profesional de gastronomía de los institutos de la ciudad de Piura y las competencias laborales de sus egresados en el mercado laboral Piurano, Tanto en las competencias

genéricas como en las técnicas, siendo las empresas más exigentes en las competencias genéricas, en donde los trabajadores no han logrado desarrollar sus competencias al nivel de la exigencia de los empresarios, sobre todo en las competencias iniciativa, compromiso, trabajo en equipo y orientación y servicio al cliente.

ABSTRACT

The social and technological changes of recent decades have transformed the nature of work and employment, generating new demands in the process of adaptation (Hesketh and Bochner, 1994). The recent evolution is characterized, among other aspects, technological innovation, the process of globalization, international migration and transformation of the informational work. This context requires individuals ability to adapt to the changes, greater flexibility in career planning, skills for working in multicultural teams, and continuous updating of technological knowledge. Simultaneously, it has described a process of individualization of work and fragmentation of communities, which has been reflected in problems of employment discrimination, social exclusion and segmentation of the labor market.

It is noted that technical and vocational training based on skills and work requirements of the world until the 50s and 60s dominated the training of highly specialized for clearly defined jobs monoprofesionales, often repetitive and lacking autonomy. In the late '60s and early '70s, demand began to reorient themselves to broader skills. This change led to a restructuring of technical education in two cycles, the first basic training in an occupational area and the second specialization. The amendment also sought greater individual flexibility may allow you to handle some worker threads with some autonomy. Since the '80s, with greater emphasis during the '90s, companies introduced more and more production processes semi-autonomous and self-managed. Consequently, we had to redefine the powers (transverse) and key skills as objectives of the technical-professional training with a view to the whole organization of the work process. For the individual becomes able to handle them properly and creative work processes relatively diverse and open technical training accordingly reoriented towards broad occupational areas rather than highly specialized professional profiles.

The central concern of this research is that it shows a significant gap in graduates from different higher education institutions by finding a drop in their professional skills, as

opposed to reflecting on the work skills to be ineffective or simply the inability to find a job in the labor market. In some cases the institutions have undertaken restructuring that involves not only the redesign of course offerings but also the organizational structure, models of care and types of relationship with stakeholders. Some institutions in the region have begun processes of modernization within which includes the competence approach as a basis for the reorganization and redesign of current training programs. These cases are usually limited to the institution itself and have few connotations in areas such as the relationship between education and work or establishing national certification systems.

Usually these experiences develop the identification, standardization, training and certification of skills within the institution itself and as a formula for updating the provision of training under the new approach. In fact, this option provides a new interaction between the institution and the external environment, as in the development of competency profiles are consulted employers and workers.

As for the impact on management, these experiences begin with large shares in the training of human resources related to these institutions. Usually leads to the generation of new resources to support training and implementation of mechanisms for decentralized training centers. In educational management are not yet evidence of institutions that have implemented schemes more flexible and individualized training, the training offers still confined to areas in school. This distinctive feature is the basis of current organizational competitiveness, and consists essentially of the skills of individuals, that is, in simple terms, knowledge, skills and qualities of its members. So hence, the importance of its management, as these individual skills as well as being key in distinguishing organizational core competencies, are responsible for generating the core competency, which is what allows us to obtain sustainable competitive advantages.

Thus, competence management becomes important in organizations that display the individual and collective learning as a strategic guideline for its development. It is a distinct possibility in the markets and / or services to be provided, as well as a way to professionalize the work and create opportunities for staff development what skills and / or capabilities are the most valued partners in their graduates? It seeks to identify and attract professionals to demonstrate contribution to results, flexibility and ability to adapt to change, hard work and good management of high-pressure situations, proactive and innovative attitude, optimism, people concerned about the people, global perspective, vision short and long term.

In interviews with experts agree that the success of a professional are based on two main factors: their capabilities and skills. Who join a good company to enable them to grow and develop. It holds that the profile of a successful professional people today are able to take risks, challenges and opportunities, which are not limited to grow in one area of expertise, capable of self motivated, looking to give beyond what is requests, which are able to see opportunities for change, improvement and question the status quo of things.

The aim of our research is to analyze and assess the issue of conceptual philosophy known as the fundamental skills in the employability of graduates and students to determine the differences between the competency profiles of technological institutes Piura and profiles Piura labor market. In the present investigation as the first chapter outlines the methodological framework, the presentation of the problem, selection, formulation, and their history to justify the fact preparing such study, within the same objectives and presents our hypothesis, others The type of investigation, variable, and the study population and sample selection criteria, the data collection technique and instruments developed pear this investigation. The second chapter shows the scientific framework, such as its theoretical framework, which identifies the development of competencies to the current design and its conceptual framework and operational definitions and proposals raised by different researchers and authors. In the third chapter will deal with the administration of

research showing resources, budget, funding and schedule. In the fourth chapter provides an analysis of data by a description of the results through analysis. In the fifth chapter discusses the results obtained through analysis. Finally, in the last chapter are some conclusions drawn from the results, so it will develop recommendations.