



— Universidad —  
**Inca Garcilaso de la Vega**  
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

**ESCUELA DE POSGRADO**

**DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN**

# Tesis

**PERFIL PROFESIONAL DE LOS ALUMNOS DE LA CARRERA  
DE GASTRONOMÍA Y EL DESEMPEÑO EN SUS PRÁCTICAS  
PRE PROFESIONALES EN EL INSTITUTO LE CORDON BLEU  
PERÚ EN EL DISTRITO DE MIRAFLORES.**

**PRESENTADO POR:**

**Ms. CARLOS JOSÉ MARÍA BRESANI TAMAYO**

**Para optar el Grado Académico de Doctor en  
Administración**

**Asesor:**

**Dr. Juan Víctor Rodríguez Chirinos**

**LIMA - PERÚ**

**2021**

## ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	1
ÍNDICE	2
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
<b>CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>10</b>
1.1. Marco Histórico	10
1.2. Marco Filosófico	13
1.3. Marco Teórico	15
1.4. Marco Legal	56
1.5. Investigaciones	58
1.6. Marco Conceptual	66
<b>CAPÍTULO II: EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	
2.1. Planteamiento del Problema	69
2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática	69
2.1.2 Definición del Problema	78
2.2. Finalidad y Objetivos de la Investigación	79
2.2.1. Finalidad	79
2.2.2. Objetivo General y Específicos	79
2.2.3 Delimitación del Estudio	80
2.3.4 Justificación e importancia del Estudio	81
2.3. Hipótesis y Variables	82
2.3.1. Supuestos teóricos	82
2.3.2. Hipótesis Principal y Específicas	83
2.3.3. Variables e indicadores	85
<b>CAPÍTULO III: MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS</b>	<b>86</b>
3.1. Población y Muestra	86
3.2. Diseño (s) a utilizar en el Estudio	87
3.3. Técnica (s) e Instrumento (s) de Recolección de Datos	88

3.4. Procesamiento de datos	88
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	<b>89</b>
4.1. Presentación de resultados.	89
4.2 Contrastación de hipótesis.	109
4.3 Discusión de resultados.	122
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>127</b>
Conclusiones.	127
Recomendaciones.	129
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>131</b>
<b>REFERENCIAS ELECTRÓNICAS</b>	<b>132</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>140</b>
<b>Anexo 1. Matriz de consistencia</b>	<b>141</b>
<b>Anexo 2. Encuesta</b>	<b>145</b>
<b>Anexo 3. Organigrama Estructural</b>	<b>149</b>
<b>Anexo 4. Flujograma Institucional</b>	<b>150</b>

**DEDICATORIA**

A mi esposa por su paciencia.

En memoria a mis padres

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Al personal y estudiantes o egresados del  
Instituto Le Cordon Bleu Perú y a todas las  
personas que apoyaron la culminación de la  
tesis.

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo establecer el grado de relación del perfil profesional de los alumnos de la carrera de gastronomía con el desempeño de sus prácticas pre profesionales en el Instituto Le Cordon Bleu Perú del distrito de Miraflores. Desde el aspecto metodológico la investigación es de tipo aplicativo, de nivel descriptivo y correlacional, tiene un diseño no experimental de corte transversal, se seleccionó una muestra de 173 egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial, considerando un nivel de confianza de 95% y 5% como margen de error. El principal resultado obtenido es que el 72.8% de egresados señalaron haber mejorado en sus prácticas preprofesionales a la vez que ha adquirido nuevas habilidades para adaptarse a los cambios y a su entorno laboral. Finalmente, se ha concluido que el perfil profesional de los alumnos de la carrera de gastronomía está altamente relacionado con el buen desempeño de sus prácticas pre profesionales en el Instituto Le Cordon Bleu Perú del distrito de Miraflores.

Palabras clave: perfil profesional, desempeño, habilidad, y gastronomía.

## **ABSTRACT**

The objective of the study was to establish the degree of relationship of the professional profile of gastronomy students with the performance of their pre-professional internships at the Instituto Le Cordon Bleu Perú in the district of Miraflores. From the methodological aspect the research is of a basic type, descriptive and correlational level, it has a non-experimental cross-sectional design, a sample of 173 graduates of the Business Gastronomy career was selected, considering a level of 95% confidence and 5% as margin of error. The main result obtained is that 72.8% of graduates indicated having improved in their pre-professional practices at the same time that they have acquired new skills to adapt to changes and their work environment. Finally, it has been concluded that the professional profile of gastronomy students is highly related to the good performance of their pre-professional practices at the Le Cordon Bleu Peru Institute in the Miraflores district.

Keywords: professional profile, performance, skill, and gastronomy.

## INTRODUCCIÓN

La investigación obedece a la necesidad de conocer la manera que el egresado de la carrera de gastronomía del Instituto Le Cordon Bleu del distrito de Miraflores, se desempeña en el mercado laboral al realizar sus prácticas pre profesionales. La experiencia es la única manera de acortar distancias entre lo teórico y la práctica, al adquirir nuevas habilidades. Por lo que evaluar el desempeño es un factor fundamental para el Instituto porque ayuda a implementar estrategias para mejorar el perfil profesional en un mundo cada vez más cambiante como está ocurriendo ahora. El perfil profesional es un punto de referencia y sirve como guía para todo el proceso de formación del estudiante en el que se incluye elementos suficientes para que el currículo formativo sea coherente (Zabalza, 2007).

En tal sentido, el desempeño del alumno en las practicas preprofesionales tiene como objetivo evaluar el esfuerzo, la disciplina, liderazgo, eficiencia en las diversas actividades que realiza y otras destrezas adquiridas. Para Bustos (2003), el desempeño profesional depende básicamente de una sólida formación inicial que consolidará la confianza en sí mismo y el conocimiento necesario para emprender o ejecutar un proyecto gastronómico.

En este contexto la investigación se desarrolla en cinco capítulos:

El capítulo I, describe los fundamentos teóricos que constan del marco histórico, filosófico, legal, teórico y conceptual.

El capítulo II, describe el problema de investigación, se considera los antecedentes teóricos en relación a investigaciones previas y se formula el problema general y los problemas específicos. Se presenta además, la finalidad de la investigación, los objetivos del estudio, las hipótesis.

El capítulo III, considera el método de estudio, la población, muestra, el diseño de estudio y las técnicas e instrumentos empleados. También se considera el tipo, nivel de investigación y las técnicas recolección de datos.

El capítulo IV, presenta e interpreta los resultados, presentando la información obtenida mediante tablas y figuras; contrasta las hipótesis planteadas y la discusión de los resultados.

Finalmente, se dan a conocer las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

# CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

## 1.1. Marco Histórico

Desde la era romana se pedía que los cocineros de dicha época fueran muy exigentes en preparar platillos muy sofisticados, para las mesas elegantemente decoradas con animales, frutas y plantas de diferente tipo; por lo que suponía una metodología de trabajo en la cocina muy detallada y sistemática en sus procedimientos de preparación. Se promovía el descubrimiento y la creación de nuevas sazones para sus alimentos, tal es el caso del Garum, un condimento salado a base de tripas de pescado fermentado que fuera muy usado como salsa.

Posteriormente, se destacó la técnica en base a recetas debidamente formuladas, para la preparación de platos en base a aves, carnes y verduras. Con el paso del tiempo la comida se empezó a dividir en lujosa o sencilla, esto se dio porque los reyes eran quienes exigían la preparación de grandes banquetes con variados y exquisitos manjares, que requerían de una muy detallada organización para su preparación y presentación. Esto es atribuible a uno de los primeros grandes cocineros franceses, Guillaume Tirel conocido como Taillevent, quien ideó numerosas recetas que dio inicio a las salsas que conocemos hoy. Gustaba de servir animales asados enteros cubiertos de salsas gruesas hechas con carnes y jugos espesados con pan. Gracias a sus platillos recorría los castillos de Francia satisfaciendo los gustos de los reyes dejando claro sus pautas en banquetes reales. Además, escribió su libro de cocina llamado “Le viandier”; el cual influenció a los posteriores libros de cocina francesa en esquemas y tipos de cocción.

Cabe señalar que el hecho de servir comida a clientes se remonta al siglo XVI, época en la que existían las hosterías de alojamiento sin servicio alimenticio, en este sentido la demanda exigió de sus propietarios a dar comidas sencillas a los peregrinos, en base a sopas y guisos en dichos hostales, lo que fue de muy buena aceptación por parte

de los huéspedes, recibiendo este negocio el nombre de restaurant que se deriva del vocablo francés “restaurer”, vale decir restaurar como una forma de descansar y alimentarse.

Los restaurants de hoy en día tienen su base principal en el siglo XVIII, porque el pueblo luchaba en contra del abuso social de los reyes y deseaban comer lo que los reyes comían. Luego de algunos años y con posterioridad a la revolución francesa los cocineros reales dejaron los palacios y llegaron a los restaurants de las hosterías para iniciar una doctrina culinaria de platillos y formas de trabajo en la preparación de ellos. Las personas de la época concurrían a estos lugares para deleitarse con los diferentes platillos exquisitos servidos en los diversos locales, iniciándose así una era de popularización y expansión de estos estilos culinarios en el mundo. Con la aparición de los nuevos hoteles y restaurants, aumentó la demanda por ocupar los puestos de cocinero. Fue así, como la doctrina en cocina avanzó en la elaboración de técnicas y recetas de corte francés inspiradas en Antonin Carême (1784-1833), potenciándose la pastelería hacia una excelente decoración de buffets y tortas de alta cocina francesa. Las cocinas de la época se organizaban en base a un tramo amplio de control liderado por un chef al que reportaban muchos cocineros, en cocinas subterráneas. Con el trabajo de Auguste Escoffier (1846-1935) y un selecto grupo de chefs se empezó a profesionalizar el arte de cocinar con normas dirigidas a dicho trabajo, buscando mejorar y ordenar las reglas y técnicas de Carême. Se revolucionó la localización de las cocinas, dejando de ser subterráneas, aparición de estándares de trabajo uniforme, normas de higiene y manipulación de los alimentos, así como la elaboración de libros con recetas y técnicas de cocina, consiguiéndose elevar el status de los cocineros y el respeto a una profesión disciplinada. (Wuth, 24 de abril 2011).

Por otro lado, se dice que la evaluación del desempeño de los empleados se ha convertido en un aspecto clave para las empresas, sin

embargo, si echamos la vista atrás, así como la empresa ha ido evolucionando con el devenir de la historia, vemos cómo los procesos de evaluación también se han ido transformando con el paso de los años.

Es por eso, que a mediados del siglo XIX, en pleno boom de la Revolución Industrial; los empresarios de la época podían medir de manera muy sencilla el rendimiento de las máquinas que utilizaban, es decir, cuántas unidades eran capaces de producir al día gracias a la tecnología del momento. Sin embargo, a la hora de medir la productividad de sus trabajadores no contaban con elementos que les permitiesen evaluar su desempeño.

Tal es así, que el primer proceso de evaluación del desempeño y del que se tiene constancia tuvo lugar a principios del siglo XIX en una fábrica textil de New Lanark, Escocia, llevado a cabo por el empresario Robert Owen, uno de los principales impulsores del movimiento obrero Británico.

Además, el proceso consistía en medir el rendimiento diario de los obreros de esta fábrica, con un sistema mediante el cual, a cada uno le era asignado un libro en el que sus supervisores anotaban diariamente comentarios sobre su desempeño, en secciones clasificadas por colores que indicaban los niveles de rendimiento.

Estas primeras iniciativas dan lugar a que a principios del siglo XX las técnicas de evaluación empleadas fueran cada vez más avanzadas. Las empresas comienzan a medir las competencias y habilidades requeridas para determinados puestos, además de analizar cuantitativamente el rendimiento de sus empleados. Más adelante esa información, será utilizada para comparar los diferentes perfiles y el desempeño de los trabajadores. (Mazariegos, 2016, p. s/n.).

Por tanto, se puede apreciar que el desempeño es importante y ha tenido diversos cambios a través de la historia, pues el potencial humano es fundamental para cada sector, el cual mejorará la calidad de la empresa, quienes buscan que sus empleados puedan alcanzar sus objetivos y metas mejorando así la imagen institucional.

## **1.2. Marco Filosófico**

De acuerdo a diferentes autores podría argumentarse que existen dos filosofías de gestión. La primera, citando a Taylor, asume que la gestión de empleados se concentra en fijar estándares o metas y asegurarse que el empleado los cumpla. Desde esta perspectiva, el rol del gerente es un poco policial: imponer y controlar estándares.

Es por eso, que una visión opuesta, quizá más humana, parte de la idea de que el empleado desea ser productivo y es rol del gerente soportar ese deseo. Bajo esta visión, el gerente desarrolla y motiva, se asegura que el empleado posea las destrezas y motivación adecuada para alcanzar las metas; ambas perspectivas permiten alcanzarlas, pero las concepciones difieren y las implicancias, para el manejo diario del personal que pueden ser radicalmente opuestas.

El perfil profesional es una descripción detallada, que se enfoca en el conjunto de habilidades y competencias que han de especificar en qué está formado un profesional; para que sea capaz de asumir responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión en el trabajo. El perfil profesional se dirige fundamentalmente a los aspectos básicos que se tornan imprescindibles para el ejercicio de una profesión en sus áreas de especialización, así como a otros que lo complementan, aplicables en otras áreas afines de la carrera. Se constituye así en lineamientos formulados específicamente, como enunciados que han de servir de estándares para todo el proceso formativo profesional.

Hoy en día, la formación en una carrera profesional debe incorporar conocimientos actualizados, acorde a los avances tecnológicos, mayores capacidades para trabajar en equipo, participación activa en resolución de casos, actitud innovadora, habilidades para relacionarse adecuadamente con las personas, asumir posiciones de líder y actuar con proactividad en su trabajo. En este sentido, De Salas, Ariso y otros (2018, p.38) señalan que: “El hombre verdadero debe hacer que sus acciones sean guiadas desde su fondo más íntimo, lo cual requiere ser capaz de distinguir aquellos deseos, impulsos o motivaciones que realmente expresan un aspecto esencial de la propia identidad”.

Cabe mencionar, que toda organización seguramente tendrá un proceso con cierto grado de formalidad para gestionar el desempeño. Ese proceso seguramente incluirá desde planeación de metas al principio del ejercicio, hasta una evaluación y retroalimentación al empleado a lo largo del ejercicio. El problema con ese proceso formal es que solo incluye desempeño de tarea. Por ello, cuando se enseña gestión de desempeño, separa con claridad la gestión formal, que usualmente soporta el área de recursos humanos, de una gestión más cotidiana; es decir, la que realiza el gerente que tiene a su cargo un número de empleados a quien debe gestionar. (Varela, 2013, p. s/n).

Por otro lado, Plata (s/f) afirma que la convicción y acciones, tendientes a lograr la misión, superan las normas y los estándares fijados, así como las expectativas de los asociados, dentro de los valores establecidos, sin desperdicios y con la máxima repercusión positiva para la calidad de vida de las personas, los grupos y la sociedad en general.

Además, el objetivo de toda empresa es atender sus necesidades y a la vez las de la sociedad, mediante la producción de bienes o servicios por los cuales recibe una compensación económica. Las personas forman una organización porque esperan que su participación satisfaga necesidades. Para lograrlas están dispuestas a incurrir en ciertos costos

o a hacer esfuerzos, pues esperan que esa satisfacción sea mayor que los costos y evalúan el grado de satisfacción esperada y los costos mediante sus sistemas de valores.

Por eso, el individuo que ingresa a la organización espera que su satisfacción personal sea mayor que sus esfuerzos. Si cree que sus esfuerzos sobrepasan las satisfacciones que obtiene, estará dispuesto a dejar la organización. En la misión se incluye el objetivo esencial que es la razón fundamental de ser de una organización y se reflejan las motivaciones idealistas que tienen las personas para hacer el trabajo de la compañía. (p.s/n).

### **1.3. Marco teórico**

#### **1.3.1. Perfil profesional**

Es aquella que se encuentra en cada carrera profesional, pues cada una de ellas tiene un perfil, donde se da a conocer los diferentes puntos que se tratan y como el estudiante desarrollará su potencial de acuerdo a la especialidad que eligió, es por eso que se debe tener en cuenta al momento de tomar una decisión en cuanto a su futuro profesional, pues de acuerdo a ello se pondrá a prueba los conocimientos que alcanzaron al momento de realizar sus prácticas pre-profesionales.

Cabe destacar que la carrera que se lleva a cabo en el Instituto Le Cordon Bleu Perú, tiene como fin formar a los más reconocidos profesionales del rubro, revelando para los estudiantes las más avanzadas técnicas de enseñanza aplicadas en las 40 Escuelas de la red internacional a nivel mundial.

Además, en la institución se aprenderán las diferentes técnicas culinarias, las cuales están entre las básicas y avanzadas, formando en el egresado la capacidad de crear su propio repertorio de recetas, dirigir brigadas de cocina y bar; todo esto aplicado en los laboratorios de cocina, los cuales están implementados con equipos que están a la vanguardia a nivel nacional y mundial.

En cuanto a sus objetivos, los más destacados en esta carrera tenemos:

- Conocer, dominar y aplicar las técnicas culinarias actualmente vigentes en el mundo.
- Ejecutar correctamente el repertorio de la cocina y pastelería peruana e internacional.
- Conocer, dominar y poner en funcionamiento todos los utensilios y máquinas al servicio de la cocina y la pastelería.
- Planificar, organizar, dirigir y controlar el funcionamiento de toda el área gastronómica, como departamento de producción en restaurantes, hoteles y afines.
- Manejar el presupuesto para determinar el costo de las materias primas y su incidencia en el precio de los productos terminados.

Con relación a su campo laboral, se tienen los convenios siguientes:

- Hoteles, restaurantes y clubes
- Empresas de alimentos y bebidas
- Compañías industriales de alimentos y bebidas
- Banquetes y eventos especiales
- Consultoría de empresas de alimentos y bebidas
- Marketing gastronómico
- Desarrollo de proyectos

- Gestión de bar, bebidas y vinos
- Áreas de nutrición

Por otro lado, se aprecia que el Instituto La Fondation Le Cordon Bleu – Art Culinaire et Gestion Hoteliere, tiene la certificación de:

- Certificate in Cuisine and Food Processing Skill
- Certificate in Pastry and Baking Processing Skill
- Diploma in Gastronomy and Culinary Arts
- Ministerio de Educación:
  - Grado de Bachiller Técnico en Gastronomía  
El Bachiller Técnico lo obtendrán aquellos alumnos que en el periodo 2019-I, terminen luego de 3 años y cumplan con los requisitos que exige el MINEDU . Rv.N° 178 -2018 MINEDU.
  - Título de Profesional Técnico en Gastronomía  
Previa aprobación de todos los módulos

En cuanto a su perfil profesional, la institución Le Cordon Bleu Perú, informa que El profesional egresado de la carrera de Gastronomía Empresarial, tendrá una sólida base científica y tecnológica y estará capacitado para manejar las técnicas e instrumentos de la Gastronomía, será un experto en técnicas de cocina y pastelería, así como del área alimentaria en general; todo ello dentro de un concepto general de dignificación de la persona humana y de servicio a la sociedad peruana.

Así mismo, se encontrará en la capacidad de desarrollar las actividades profesionales siguientes:

- Ejecutar proyectos gastronómicos, considerando las técnicas y los reglamentos sanitarios vigentes.

- Planificar, dominar y aplicar las técnicas culinarias y de pastelería adaptados a la realidad nacional.
- Planificar, organizar y ejecutar correctamente el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional.
- Dominar y poner en funcionamiento todos los utensilios y máquinas al servicio de la cocina.
- Organizar, dirigir y coordinar el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines.
- Planificar, Organizar y dirigir el trabajo de brigadas de cocina y personal de alimentos y bebidas, inculcándoles y transmitiéndoles de forma constante el rigor, disciplina y respeto por la profesión.
- Determinar el costo de las materias primas y la incidencia de este en el precio de los productos terminados.
- Elaborar técnicas para el exhaustivo control del ingreso de las mercaderías y comprobar la calidad de las mismas.
- Perfeccionar, la utilización correcta de las materias primas buscando el óptimo rendimiento de las mismas.
- Crear y elaborar de forma completa la carta de un restaurante basándola en los productos que brinda la despensa local e imprimiendo en ella una personalidad definida, un estilo propio y creatividad.
- Intervenir en el procesamiento de todo tipo de alimentos, con la finalidad de potenciar la elaboración artesanal de alimentos procesados.
- Planificar, organizar y preparar buffets para todo tipo de eventos nacionales e internacionales.
- Organizar y dirigir comedores o cocinas de internados, hospitales, clubes y otros.
- Establecer y preparar menús dietéticos y nutritivos de acuerdo a recomendaciones médicas.

- Participar en la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva o comunitaria.
- Participar en educación alimentaria
- Formar su propia empresa gastronómica o restaurante

En tal sentido, el Portal Virtual Empleo de la Universidad de Sevilla (2015), define lo siguiente: “El perfil personal/profesional es el conjunto de capacidades y competencias que posee una persona, que le permitirá asumir responsabilidades propias de una determinada profesión”.

También afirma, que al analizarse el perfil personal/profesional se tiene una triple funcionalidad, porque nos puede servir para introducirlo en el Curriculum Vitae (CV), como un párrafo breve justo debajo de los datos personales, en la carta de presentación, a la hora de hablar de nosotros mismos y así, tanto en un sitio como en el otro, o en ambos sitios, el seleccionador tendrá una idea de cómo somos y hacia donde nos dirigimos antes de conocer qué hemos estudiado o en qué tenemos experiencia; también, nos puede ayudar a la hora de responder a determinadas preguntas en las entrevistas de trabajo.

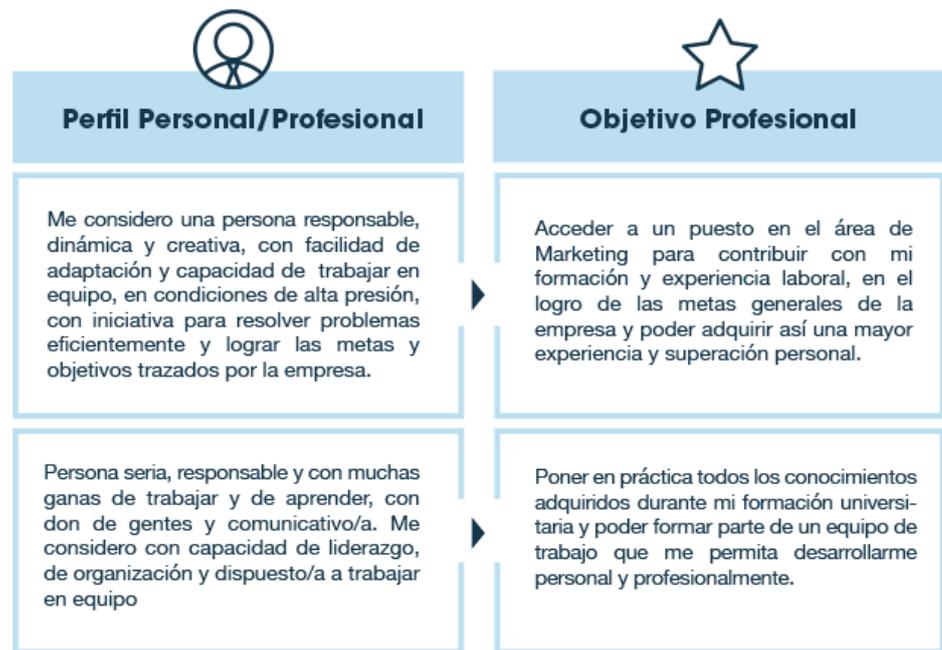
El autor agrega también, que el objetivo profesional consiste en responder a dos preguntas: ¿Qué queremos? (cuales son los intereses y qué motivaciones se tiene) y ¿qué podemos ofrecer? (es decir, nuestras aptitudes, actitudes, competencias, formación y experiencia). Igualmente lo podemos emplear para ponerlo en el currículum vitae y/o en la carta de presentación e incluso también nos sirve para la entrevista. Definir nuestro objetivo profesional nos permite conocer qué puestos de trabajo vamos a buscar y qué podemos ofrecer como posibles candidatos.

Es importante mencionar que, para ayudar a realizar el objetivo profesional, se puede comenzar analizando las experiencias en los siguientes apartados que proponen a continuación:

1. **Tipo de empresa:** (Pública, Privada, Mixta, Familiar...)
2. **Sector:** (Educación, Sanidad, Hostelería...)
3. **Desarrollo de trabajo:** (Funciones a desarrollar)
4. **Nivel:** (Auxiliar, Técnico, Gerente, Director...)
5. **Sueldo:** (Siempre anual bruto)
6. **Horario:** (Mañana, Tarde, Noche)
7. **Jornada:** (Total, Parcial, Turnos...)
8. **Ámbito geográfico:** (Nacional, Internacional...)

Así mismo, se considera que en el caso de tener escasa experiencia y/o no tener muy claro hacia dónde se quiere enfocar la experiencia profesional, es mejor dar énfasis al perfil personal/profesional, pero en caso contrario, dónde se tiene claro hacia dónde se quiere dirigir, entonces mejor hacer hincapié en el objetivo profesional, aunque se puede correr el riesgo de limitarnos o condicionarnos a unos determinados puestos de trabajo.

## PERFIL Y OBJETIVO PROFESIONAL



Fuente: Elaboración propia, Promo negocios, De gerencia, Modelos currículums, Consejos gratis, Modelo Currículum, Imágenes Portal Virtual de Empleo de la Universidad de Sevilla.

En definitiva, se aprecia que cada uno debe decidir qué le conviene más destacar: nuestros puntos fuertes, conocimientos, competencias, habilidades o nuestros intereses y motivaciones profesionales (pp. 1-2).

### 1.3.1.1 Conceptos de perfil profesional, importancia, alcances y limitaciones.

En cuanto a este punto, el Gimeno (1998), afirma que “la importancia y relevancia que tiene el hecho de detectar las necesidades que aquejan a la sociedad y que exigen una solución. Este diagnóstico permite confirmar la necesidad de preparar los recursos humanos que puedan enfrentarse a esos problemas”.

Por otro lado, se aprecia que lo anterior nos plantea otra cuestión: ¿qué características académicas y laborales debe

poseer la persona que tratará de satisfacer dichas necesidades?. Para responder a esta pregunta se estudiará, dentro del proceso de diseño curricular, lo concerniente a la elaboración del perfil profesional (p. 373).

Así mismo, hay diversas concepciones acerca del perfil profesional. Para Arnaz (1981), quien es citado por Díaz-Barriga (2013), “Es una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales. Este profesional se formará después de haber participado en el sistema de instrucción” (p. 48).

Díaz-Barriga (2013), opina que “El perfil profesional lo componen tanto conocimientos y habilidades como actitudes. Todo esto en conjunto, definido operacionalmente, delimita un ejercicio profesional” (p. 19).

A estas definiciones tan diversas se pueden sumar las que se refieren a la práctica profesional. Glasman y De Ibarrola (1978), afirman que la práctica profesional incluye también la determinación de las actividades propias de las carreras que se imparten en el nivel universitario. Además, la práctica profesional se compone de dos dimensiones de las cuales se desprende que una se refiere a la actividad por desarrollar e implica la delimitación de un campo de acción y la otra, se refiere al nivel de comportamiento, que alcanza el universitario (p. s/n).

De igual manera, Villarreal (2010, p. 42), refiere que sin definir lo que es la práctica profesional, en parte, ésta se constituye de lo social, “más concretamente en el marco del modo de producción del sistema en el que se labora, y específicamente

en el seno de las relaciones de producción que plantea el mismo sistema”.

Ampliando su comentario, Díaz-Barriga (2013), hace hincapié en la especificación de la práctica profesional, porque esto incluye lo social y su relación con una sociedad determinada. Afirmo además, que el problema de los perfiles profesionales es que, dado que se elaboran a partir del esquema o formato de objetivos conductuales, “lo que hacen es eliminar los análisis sobre la formación que un sujeto debe adquirir en un proceso escolar y dividen artificialmente en áreas la conducta humana” (p. 32).

En suma, los objetivos que son mermados y desvirtuados, tal es así, que se considera al perfil profesional como “la determinación de las acciones generales y específicas que desarrolla un profesional en las áreas o campos de acción (emanados de la realidad social y de la propia disciplina) tendientes a la solución de las necesidades sociales previamente advertidas”.

#### **1.3.1.2 Concepto de profesión, profesionista y disciplina.**

El estudio del perfil profesional nos conduce al estudio de dos conceptos relacionados con la definición, ¿qué es un profesional?, ¿qué es un profesionista? y además, ¿cuál es la diferencia entre ambos y cuáles son los límites de las disciplinas que nos ayudan a definir una profesión?. Al respecto, Díaz-Barriga (2013), informa que los planes de estudio de las instituciones de educación superior se desarrollan a partir de la noción carrera; sin embargo, la definición de un campo profesional hecho a partir de lo que se puede decir sobre una carrera, carece de fundamentos que orientan a un plan de estudios (p. 29).

Villarreal (2010), señala que una profesión universitaria responsabiliza a quien la ejerce de dar respuesta tanto a las exigencias de su propio trabajo, como a las necesidades sociales relacionadas con su campo de acción. Esta capacidad se logra por medio de una preparación en la calidad y en la cobertura. De lo anterior se deduce que no sólo el egresado de un nivel de educación superior puede desempeñar una profesión y por tanto, un profesional puede ser cualquier persona que practica un arte o un oficio, de manera tal que obtiene un producto o presta un servicio (p. s/n).

Para distinguir al profesional del profesional universitario o profesionista, González (1978), opina que la educación profesional universitaria (que distingue al profesionista) o la que se estudia en el nivel escolar terciario, abarca al conocimiento de la actividad profesional y de las bases culturales, filosóficas, técnicas y científicas de dicha profesión.

Ampliando su comentario, el autor afirma que, en rigor, la educación profesional, tal como acaba de ser definida, puede impartirse desde los primeros niveles educativos, siempre que los conocimientos científicos y técnicos sean presentados y enseñados con la sencillez adecuada a las características físicas e intelectuales del educando; considera, además, que es una necedad seguir insistiendo en la diferenciación entre el conocimiento técnico y el profesional, únicamente con el argumento de que el profesionista ha recibido una educación científica y cultural completa (p. s/n).

### **1.3.1.3 Etapa de estructuración curricular, conceptos y consideraciones generales.**

La etapa de organización y estructuración curricular es la tercera dentro de la metodología de diseño curricular presentada por Díaz-Barriga (2010), en su obra donde indica que “el plan curricular corresponde al total de experiencias de enseñanza-aprendizaje que deben ser cursadas durante una carrera, e involucró la especificación del conjunto de contenidos seleccionados para lograr ciertos objetivos, así como para organizar y estructurar la manera en que deben ser abordados dichos contenidos, su importancia relativa y el tiempo previsto para su aprendizaje”.

Así como lo señala Arnaz (1981, p. s/n), los contenidos curriculares se refieren a la especificación de lo que se va a enseñar, mientras que la organización se relaciona con la agrupación y el ordenamiento de dichos contenidos para conformar unidades coherentes que se convertirán en asignaturas o en módulos, según el plan curricular adoptado. La estructuración consiste en la selección de determinados cursos para establecer la secuencia en que éstos serán impartidos, tanto en cada ciclo escolar como en el transcurso de toda una carrera.

Por otro lado, los programas de estudio representan los elementos constitutivos del plan curricular, y describen un conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje, estructuradas de tal forma que conduzcan al estudiante a alcanzar los objetivos de un curso (Glasman y De Ibarrola, 1978, p. s/n).

Además, la toma de decisiones sobre el plan curricular y los programas de estudios debe llevarlas a cabo un equipo

multidisciplinario de expertos en la disciplina o disciplinas involucradas en la profesión, junto con psicólogos educativos, pedagogos, administradores, etc. Es importante señalar que, en todo momento, las decisiones están infiltradas por una serie de consideraciones ideológicas, políticas, filosóficas, profesionales y psicoeducativas que moldean los contenidos y la organización y estructura curriculares (Díaz-Barriga, 2013, p. s/n).

De igual modo, estas infiltraciones son inevitables, por lo que no es posible establecer criterios fijos para la toma de decisiones, sino sólo lineamientos generales que deben ser adaptados por el equipo responsable del diseño curricular, de acuerdo con su contexto, realidad y necesidades particulares.

En tal sentido, se presenta el procedimiento general correspondiente a la etapa de organización y estructuración del currículo, el cual ha sido dividida en cuatro subetapas:

- 1) Se traducen los rubros y subrubros especificados en el perfil profesional, en la sección de conocimientos y habilidades que se deben proporcionar al futuro profesional.
- 2) Se transforman dichos conocimientos y habilidades en los contenidos que conformarán el currículo.
- 3) Se elige y elabora un plan curricular determinado con base en los lineamientos establecidos por la institución.
- 4) Se especifica un programa de estudios para cada uno de los cursos que componen el plan elaborado.

#### **1.3.1.4 Metodología para organizar y estructurar el currículo**

##### **Pasos Generales**

- Determinación de los conocimientos y habilidades implicados en el perfil profesional.

- El perfil profesional es la base para elaborar el currículo. Del conjunto de objetivos terminales que conforman el perfil profesional, se hace un análisis detallado de cada uno de los rubros y sub rubros, de donde se derivan los conocimientos y habilidades básicas y de apoyo que están explícitos o implícitos en ellos.
- En la derivación se incluyen los conocimientos y habilidades terminales, intermedios, básicos, recurrentes y colaterales necesarios para el logro de cada objetivo.
- Esto implica especificar para cada objetivo, lo que el estudiante debe saber y saber hacer (conocimientos y habilidades, respectivamente) para alcanzarlo.

En cuanto a la *especificación de conocimientos y habilidades* que se proporcionarán al estudiante, se basa en los conocimientos y la experiencia que el equipo diseñador tiene sobre las disciplinas y los problemas involucrados. El apoyo de procedimientos derivados de la tecnología educativa, como son el análisis de tareas y el análisis de contenidos, es de gran utilidad para éste y los siguientes pasos:

#### **A) Determinación de los contenidos que conformarán el currículo.**

De la primera subetapa resultan listas de conocimientos y habilidades que se proporcionarán al estudiante. Estos elementos se convierten en los contenidos curriculares. Para hacer esta conversión se agrupan dichos elementos en áreas generales, tanto teóricas como prácticas y profesionales; las áreas se determinan de acuerdo con el grado de similitud que los elementos tienen entre sí. A continuación se derivan las áreas mencionadas por tópicos, reuniendo los conocimientos y habilidades afines a cada tópico. Por último, de cada tópico se

derivan contenidos más específicos, que son los que se enseñarán al estudiante. Este paso equivale a convertir los conocimientos y habilidades en listados en cada tópico, en contenidos teóricos y prácticos que serán enseñados al estudiante. Después que se han desglosado y agrupado los contenidos, se cuenta con los elementos teóricos y prácticos que deberán incluirse en el currículo. Sin embargo, aún falta organizar, establecer una secuencia y estructurar dichos contenidos para conformar un plan curricular sistemático, congruente e integrado. Estas actividades se desarrollan en la siguiente subetapa:

**(1) Selección y elaboración de un plan curricular determinado**

Hay diversas formas de organizar y estructurar un currículo de acuerdo con el tipo de plan curricular que adopte el equipo diseñador. El tipo de plan que se adopte depende de muchas consideraciones, entre ellas, los lineamientos que determine la institución, si se está diseñando un nuevo plan o se está reestructurando otro, así mismo, los recursos materiales y humanos de que se dispone. Es frecuente el caso en el cual la institución ya tiene un plan particular que se desea actualizar. Sin embargo, si se trata de elaborar un nuevo plan y la institución y los recursos lo permiten, pueden diseñarse varios planes con el fin de compararlos y elegir el más adecuado a las necesidades vigentes y futuras.

Es por eso, que entre los planes curriculares más comunes están en los siguientes puntos que se mencionan a continuación:

- (a) El plan lineal, que comprende un conjunto de asignaturas que se cursan durante una serie de ciclos de estudios.

- (b) El plan modular, que consta de un conjunto de módulos que se cursan durante una serie de ciclos de estudios.
- © El plan mixto, formado por la combinación de un tronco común que cursan todos los alumnos al principio de una carrera y un conjunto de especializaciones de entre las cuales el alumno elige una. Tanto el tronco común como las especializaciones pueden estar conformados por asignaturas o módulos.

Por otro lado, en cada tipo de plan curricular están subyacentes varias concepciones de diversa índole; por ejemplo, Díaz Barriga (2013, p. s/n.), establece que hay tres dimensiones para estructurar el contenido de un plan curricular:

- (a) El nivel epistemológico, que se refiere a la manera en que se concibe el conocimiento.
- (b) El nivel psicológico, que se refiere a las explicaciones teóricas del aprendizaje.
- © El nivel de concepción universitaria, que se refiere a la forma en que se concibe el vínculo universidad sociedad.

Es de destacar, conforme a lo indicado anteriormente, que el plan más comúnmente adoptado en las instituciones de enseñanza superior es el plan lineal o por asignaturas. La asignatura es el conjunto de contenidos referidos a uno o más temas relacionados, los cuales se imparten durante un curso. El plan por asignaturas se caracteriza a menudo por una concepción mecanicista del aprendizaje humano, una separación entre la escuela y la sociedad y la fragmentación y desvinculación del conocimiento (Carrasco-Díaz, 2015, pp. 89-92).

**(2) Etapa de evaluación, concepto de evaluación curricular, importancia, alcances y limitaciones.**

Si se considera a la evaluación educativa con un enfoque amplio, podrá advertirse que constituye un proceso sistemático por medio del cual se valora el grado en que los medios, recursos y procedimientos permiten el logro de las finalidades y metas de una institución o sistema educativo (García, 1975, p. s/n).

En consecuencia, la evaluación requiere de un acopio sistemático de datos cuantitativos y cualitativos y los cambios propuestos se están realizando adecuadamente. Varios autores consideran que lo más importante en una evaluación es llegar a formular juicios de valor sobre las variables medidas que, a su vez, nos conducirán a un proceso de toma de decisiones tendientes a dirigir los resultados hacia la dirección deseada (García, 1975; Glasman y De Ibarrola, 1978; Quesada, 1979, p. s/n).

Además, dentro del marco de la derivación curricular, Arnaz (1981, p. 55), considera que la evaluación de un currículo es la tarea que consiste en establecer su valor como recurso normativo principal de un proceso concreto de enseñanza aprendizaje, para determinar la conveniencia de conservarlo, modificarlo o sustituirlo.

De igual modo, la evaluación curricular es importante porque en la actualidad constantemente ocurren cambios y hay nuevos hallazgos científicos; deben juzgarse continuamente los resultados obtenidos, pues sólo así se llega al perfeccionamiento o al reemplazo racional y fundamentado de lo que se tiene establecido (Quesada, 1979, p. s/n).

De este modo, la evaluación facilitará la optimización de cada uno de los elementos del proceso, al proporcionar la información necesaria que permitirá establecer las bases objetivas para modificar o mantener dichos elementos. Por otra parte, es indispensable valorar lo más objetiva y sistemáticamente posible, los logros y las deficiencias de un plan curricular en operación.

En realidad, cuando se realiza una evaluación curricular generalmente se conduce de manera asistemática, sin rigor metodológico y de manera fragmentada; esto nos enfrenta a planes de estudios que se utilizan por áreas sin modificación alguna, o a planes que si se modifican, pero sin un proceso científico de evaluación (García de la Serrana, 2020, p. s/n).

Finalmente, el perfil profesional es aquel que prepara para poder enfrentarse a un mercado competitivo, con el fin que se pueda alcanzar los objetivos que se tienen previstos lograr. Así mismo, se aprecia que las capacidades y competencias que se adquieran, permitirán asumir y cumplir con las responsabilidades que se puedan dar cuando se asuma una determinada profesión.

### **(3) Perfil del egresado del estudiante de Gastronomía**

De acuerdo al Proyecto Educativo Institucional 2016-2020 del Instituto Educación Superior Tecnológico Privado Le Cordon Bleu Perú, el perfil del egresado de la carrera de Gastronomía Empresarial señala:

El profesional egresado de la carrera de Gastronomía Empresarial tendrá una sólida base científica y

tecnológica y estará capacitado para manejar las técnicas e instrumentos de la Gastronomía, será un experto en técnicas de cocina y pastelería; así como del área alimentaria en general, todo ello dentro de un concepto general de dignificación de la persona humana y de servicio a la sociedad peruana. Se encontrará en la capacidad de desarrollar las actividades profesionales siguientes:

- Ejecutar proyectos gastronómicos, considerando las técnicas y los reglamentos sanitarios vigentes.
- Planificar, dominar y aplicar las técnicas culinarias y de pastelería adaptados a la realidad nacional.
- Planificar, organizar y ejecutar correctamente el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional.
- Dominar y poner en funcionamiento todos los utensilios y máquinas al servicio de la cocina.
- Organizar, dirigir y coordinar el funcionamiento de una cocina (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines.
- Planificar, organizar, dirigir y controlar el trabajo de brigadas de cocina y personal de alimentos y bebidas, inculcándoles y transmitiéndoles de forma constante el rigor, disciplina y respeto por la profesión.
- Determinar el costo de las materias primas y la incidencia de este en el precio de los productos terminados.
- Elaborar técnicas para el exhaustivo control del ingreso de las mercaderías y comprobar la calidad de las mismas.

- Perfeccionar, la utilización correcta de las materias primas buscando el óptimo rendimiento de las mismas.
- Crear y elaborar de forma completa la carta de un restaurante basándola en los productos que brinda la despensa local e imprimiendo en ella una personalidad definida, un estilo propio y creatividad.
- Intervenir en el procesamiento de todo tipo de alimentos, con la finalidad de potenciar la elaboración artesanal de alimentos procesados.
- Planificar, organizar y preparar buffets para todo tipo de eventos nacionales e internacionales.
- Organizar y dirigir comedores o cocinas de internados, hospitales, clubes y otros.
- Establecer y preparar menús dietéticos y nutritivos de acuerdo a recomendaciones médicas.
- Participar en la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva o comunitaria.
- Participar en educación alimentaria
- Formar su propia empresa gastronómica, restaurante o afín.

## **B) Principios de la formación profesional.**

De acuerdo a lo desarrollado anteriormente, se debe tener en cuenta los siguientes puntos: a) principio de dinamicidad, b) principio de sistematicidad, c) principio de globalización, d) principio de interculturalidad, e) principio de libertad de crítica, f) principio de dualidad, g) principio de gestión y creatividad profesional y h) principio de interdisciplinariedad.

Carrasco-Díaz (2015) informa que la formación profesional como conjunto sistemático de estrategias de desarrollo de

capacidades relacionadas con el conocimiento, habilidades y actitudes, encierra una gran importancia, puesto que a través de ellas las futuras generaciones se preparan y adquieren los perfiles necesarios para su desenvolvimiento en las distintas áreas de la ciencia, la producción, la industria y los servicios (p. 91).

Como señala Trahtemberg-León (2005), informa que al convertirse el conocimiento (que incluye la construcción de bases de información y no solo el uso de base de datos) en factor clave del nuevo paradigma productivo, la educación deberá desarrollar la capacidad de innovación, creatividad, procesamiento de información, integración y solidaridad; que favorezca el ejercicio de la moderna ciudadanía para alcanzar altos niveles de competitividad.

Tal es así, que los educadores deberán hacer frente a la internacionalización de la producción y de la educación, para lo cual no han sido formados ni preparados (p. 22).

#### **1.3.1.5 La carrera profesional como planes y programas para formar profesionales.**

Es de señalar que la carrera profesional tiene planes, así como programas para fortalecer la formación de los estudiantes, es por eso; que se debe tener en cuenta los siguientes puntos:

- 1. Definición de carrera profesional.** Se denomina carrera profesional a los planes y programas que contienen diversos elementos como perfiles, fundamentos, objetivos, estrategias, contenidos, medios para preparar a los profesionales, en conocimientos, habilidades y actitudes; para cumplir determinados roles y funciones en la sociedad. Las carreras profesionales están divididas en

especialidades, que se dan en función a la gran división del trabajo y al desarrollo de la ciencia y la tecnología; éstas permiten un mayor nivel de coordinación de los profesionales (Carrasco-Díaz, 2015, p. 93).

**2. Metodología para el diseño y elaboración de una carrera profesional.** Las formas y modos para diseñar y elaborar una carrera profesional, varían en función a los modelos y sistemas educativos de cada país, así como en función a los fines y objetivos nacionales de cada población.

#### **1.3.1.6 Fundamentación de la carrera profesional.**

Consiste en explicar y justificar el porqué de la carrera profesional, es decir; sustentar que efectivamente ella va a resolver el problema que ha generado su diseño y elaboración.

Cabe señalar, que respecto a la trascendencia e importancia que tiene la fundamentación de la carrera profesional, para su éxito y vigencia, Díaz-Barriga, et al. (2016), informa que la fundamentación de las carreras profesionales son:

- a) Investigación de las necesidades que abordará el profesionista.
- b) Justificación de la perspectiva a seguir, como la más viable para incidir en las necesidades detectadas.
- c) Investigación del mercado ocupacional
- d) Investigación de las instituciones nacionales que ofrecen carreras afines a la propuesta.
- e) Análisis de los principios y lineamientos universitarios pertinentes.
- f) Análisis de la población estudiantil

### **1.3.1.7 Elaboración del perfil profesional.**

Se realiza a partir de la fundamentación de la carrera profesional, donde quedaron establecidos todos los elementos esenciales para la estructuración de la carrera y consecuentemente del perfil profesional.

También agregan, que la elaboración del perfil profesional permitirá capacitar al profesionista en aquellas actividades que lo conducirán a solucionar los problemas, además de reafirmar los conocimientos que se les proporcionen. El perfil profesional permitirá, así mismo, formar a un profesionista vinculado con las necesidades y problemas que debe atender; pues es elaborado en base a la fundamentación de la carrera (p. 45, 59, 85).

### **1.3.1.8 Formación profesional y mercado laboral.**

Conforme lo señala Carrasco-Díaz (2015), la formación profesional, como proceso sistemático y conjunto de acciones estratégicas; prepara y capacita al hombre, en diversas competencias (conocimientos, procedimientos y actividades), para un desenvolvimiento adecuado, calificado y especializado en las diversas áreas que la sociedad le presenta y requiere estar en constante capacitación, cambio, transformación y actualización. Esto significa que los componentes que conforman el plan curricular de una determinada carrera, deben renovarse de manera permanente.

También afirma, que uno de los elementos que son claves en esta área, es el dinamismo incesante que tiene el currículo en relación al perfil profesional; dado que éste describe las capacidades, así como competencias que debe tener el egresado al terminar sus estudios.

En tal sentido, se aprecia, que el mercado laboral o el escenario donde desempeña su profesión, el egresado; cambia de forma constante, dado que se incrementan las necesidades sociales, tanto en servicios, como en productos; que sean de lo mejor, atractivo y de calidad.

También el autor señala, que el desarrollo científico y tecnológico del mundo, perfecciona y mejora la complejidad de diferentes actividades económicas; que son diversas, entre las cuales resalta: industriales, comerciales, comunicación, salud, etc., las cuales, influyen conforme a las exigencias de los nuevos perfiles profesionales; que deben estar acorde con los actuales tiempos y además sean más efectivos en resolver los problemas para los cuales fueron diseñados.

Cabe mencionar, que según lo indicado por el autor, se señala a la globalización en cuanto a la economía y al mercado laboral, que hoy en día necesita de profesionales que posean competencias universales; es decir, que las capacidades cognitivas, técnicas y actitudinales sean manejables; así como desplegables en cualquier escenario que se encuentren a nivel mundial.

De lo que se desprende que los nuevos egresados de las diferentes universidades y de cualquier profesión ya sean médicos, abogados, sociólogos, ingenieros, etc., tienen que poseer las cualidades y características que los presenten atractivos, así como, flexibles ante cualquier cultura del planeta y por ende, puedan asimilarse fácilmente. Esta medida requiere cambios y reestructuración respecto a los planes curriculares que tienen muchas universidades tanto a nivel nacional como internacional respecto a la formación profesional que brindan.

Se pone de ejemplo a las universidades europeas, que forman profesionales para que puedan desenvolverse de manera global y para el mundo, enseñándoles diferentes idiomas a sus egresados, sin dejar de lado su lengua materna.

Es por eso, que el autor hace hincapié, en que el perfil profesional y el mercado laboral están en una constante evolución, debiendo tener presente que no se puede perder de vista; ya que puede caer en la obsolescencia de muchos perfiles y carreras profesionales (pp. 115-116).

De igual modo, Delors (2010), quién refiere que: “las estructuras del empleo, evolucionarán a medida que las sociedades progresen, pues poco a poco se aprecia que las máquinas están reemplazando al ser humano; disminuyendo así el número de objetivos y aumentando las tareas de supervisión y organización, subiendo paulatinamente las necesidades de desarrollar las capacidades intelectuales entre los trabajadores de todos los niveles” (p. 152).

Como se aprecia de lo señalado por el autor, las universidades deben tener mejor formación en cuanto a las ciencia y tecnología, para poder atender las diferentes demandas que exige el mercado respecto a las diferentes especialidades; con el fin que puedan ser capaces de manejar cualquier sistema.

Es por ello, que las universidades deben ser capaces de responder a la demanda del mercado profesional, con el fin que sus egresados puedan adaptarse a las diferentes necesidades que hoy en día son muchas y diferentes en todos los niveles; es por eso, que el currículo debe mejorarse y ampliarse con nuevos perfiles, buscando que los que egresen se acoplen de forma rápida y el desempeño sea eficiente y eficaz; pues son

parte de la buena formación que deben recibir de las diferentes universidades e instituciones que ofertan este tipo de aprendizaje, conocimiento y habilidades.

### **1.3.2 Desempeño en prácticas pre profesionales**

La práctica pre profesional desempeñada en el área que se le ha asignado, por su especialidad, es aquella facultad, arte o también conocida como oficio; que posee una determinada persona por la carrera que eligió, quien fue formada para cumplir y desempeñarse de manera adecuada en su centro de labor.

En tal sentido, se puede afirmar que la formación profesional es la preparación que recibió en su universidad o instituto, para poder competir y obtener resultados de forma adecuada en el área que se le asigne respecto a su desempeño profesional.

En tal sentido, De La Vega y Arakaki (2011), refieren que las prácticas preprofesionales constituyen un componente esencial respecto a la formación de los estudiantes de educación superior, quienes con ellas se iniciarán para su inserción en el mundo laboral por un periodo determinado, el cual será establecido por la empresa, tendiéndose así un puente entre la teoría y la práctica; así como entre la etapa formativa y el ingreso al mercado de trabajo.

También agregan que, en el Perú, la Ley no. 28518 (Perú. Congreso de la República, 2005) sobre modalidades formativas laborales (que incluyen las prácticas preprofesionales) establece:

*La persona es el centro fundamental de todo proceso formativo; en consecuencia, las*

*modalidades formativas que se desarrollen, deben fijarse como meta principal que la persona alcance a comprender su medio social en general y su medio de trabajo en particular; a fin que esté en condiciones de incidir en éstos de manera individual y colectiva” (Art. I. 1, p. 1) (p. 78).*

Coleman (2010), define a las prácticas como “Una experiencia de trabajo la cual está supervisada de forma relativa, la cual es de corta duración, ofrecida como parte del currículo y realizada durante la secuencia académica”. Las prácticas permiten al alumno desarrollar nuevas habilidades, así como aprender a actuar en una cultura organizacional diferente (p. 19).

En esta misma línea, Fernández Bajón (2012), afirma que la formación integral del alumno, necesita ser completada con la estancia de prácticas que han de producir en él; un incremento tanto cuantitativo como cualitativo, respecto a sus conocimientos, el cual permitirá capacitarse en las diferentes cualidades que son necesarias y así destacar conforme a las exigencias de las empresas (p. 131).

Es importante recalcar, que las prácticas tanto pre como profesionales, las cuales a su vez también son llamadas formación laboral, son aquellas actividades que son implementadas para los que egresan de las diferentes universidades o institutos; con el fin que gane experiencia antes de conseguir un empleo formal con todos los beneficios que un profesional requiere.

En tal sentido, Carrasco-Díaz (2015), afirma que “La formación profesional, es la preparación y capacitación sistemática e institucionalizada del individuo en conocimientos, habilidades y

actitudes por áreas y dominios; para el ejercicio de una determinada rama del saber, en correspondencia con las necesidades del mercado laboral” (p. 81).

De igual modo, Gonzáles (1978), refiere que “Las profesiones se caracterizan porque en ellas se incluyen un conjunto de acciones que implican conocimiento, técnicas y algunas veces, una formación cultural científica y filosófica. Dichas acciones permitirán ejercer tareas que asegurarán la producción de servicios y bienes concretos”. Considera que definir una profesión implica determinar las actividades ocupacionales y sociales, a su vez, éstas dependen del contexto en que se practican (p. 120).

Para Villarreal (2010), quién informa que “Una profesión universitaria responsabiliza a quien la ejerce de dar respuesta a las exigencias del mercado laboral, como a necesidades sociales relacionadas con su campo; pues esta capacidad se logra mediante la preparación y formación para un desempeño de calidad” (p. 36).

Cabe mencionar que esta definición que es sobre la formación profesional abarca todos los aspectos necesarios para garantizar un desempeño pleno y compatible con las aspiraciones sociales de la población. Por ello, cuando se refiere a que debe preparar al hombre en conocimientos, significa que las materias que conformen el área de formación general; deben ser de dominio teórico pleno por parte del profesional.

Además, debe serlo en la preparación y desarrollo de habilidades y destrezas, es decir, manejar procedimientos y técnicas pertinentes para hacer más eficaz el ejercicio de la

profesión. Aquello que resulta trascendente en el hombre que ejerce una profesión, es sin duda, la actitud ética y moral que debe demostrarse en todo su desenvolvimiento profesional.

Por otro lado, el autor agrega que la enseñanza superior, como marco general de la formación profesional; requiere de un conjunto de orientaciones pertinentes para convertirse en instrumento de desarrollo de los pueblos (Carrasco-Díaz, 2015, p. 82).

Al respecto Delors (2005), nos dice que: “En una sociedad, la enseñanza superior, es a su vez uno de los motores del desarrollo económico y uno de los polos de la educación a lo largo de la vida”. Es a un tiempo, depositaria y creadora de conocimientos. Además, es el primer instrumento de trasmisión de la experiencia, cultura y ciencia acumulada por la humanidad.

Además, en el mundo, los recursos materiales aumentan forzosamente la importancia de la educación superior y de las instituciones dedicadas a ella. Así mismo, a causa de la innovación y progreso tecnológico, las economías exigirán más competencias profesionales que requieran un nivel elevado de estudios (p. 148).

Es importante señalar, que de acuerdo con Carrasco-Díaz (2015), el estudio sobre la calidad como requisito esencial, que deben poseer los bienes y servicios, surge en el campo económico como consecuencia de la preocupación de las empresas manufactureras y prestadoras de servicios; en mejorar sus procesos y optimizar sus bienes y servicios.

Las prácticas pre profesionales o las pasantías, son una gran oportunidad para poner a prueba, dentro de una empresa y determinar si los estudiantes o egresados se encuentran aptos para permanecer en un trabajo a tiempo completo.

Los jóvenes universitarios deben afrontar un nuevo reto, que marcará el inicio de sus carreras al pasar los tres meses promedio de prueba en una práctica pre profesional; para luego firmar un contrato como trabajadores a tiempo completo. Conseguirlo no solo requiere de iniciativa, sino también una considerable capacidad de aprendizaje y actitud positiva (Diario Gestión, p. s/n).

Las prácticas representan una oportunidad para que un alumno pueda comenzar a construir habilidades y pueda poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la etapa universitaria. Es por eso, que el desafío es lograr que sus perfiles se desarrollen a pesar de su poca o ninguna experiencia laboral. En este sentido, los estudiantes durante sus prácticas, deben tener las siguientes características:

#### **A. Demostrar compromiso**

Las prácticas profesionales son aquellas etapas en la que se pone a prueba los conocimientos recibidos, la cual será a favor de una empresa; aplicando para ello lo aprendido en el campo de las aulas. En esta etapa, los practicantes aprenden el funcionamiento de la cultura de una organización, así como de los valores y enseñanzas de trabajar en equipo.

En tal sentido, Montalvo-Gómez (2016), afirma que el personal es el recurso más valioso que posee cualquier organización, por lo tanto, debe ser tratado y conducido de tal forma que se consiga su mayor rendimiento. Debe procurarse su satisfacción

y realización personal en el trabajo, tendiendo a que éste se enriquezca. Para lograr este objetivo la dirección debe realizar diferentes actividades al momento de la selección, capacitación, rotación y promoción del personal; así mismo, cuando se aplican sanciones disciplinarias.

Es importante que el personal esté bien preparado, para hacer frente a nuevos retos a medida que las empresas se enfrentan a cambios y se hacen más complejas; debido a las rápidas variaciones que se producen en el mundo de la tecnología y el aumento de la competencia. La instrucción y formación deben preparar al personal para desarrollar su trabajo de forma eficaz, lo que al mismo tiempo; permitirá que la entidad ponga en marcha iniciativas de calidad. Este proceso debe ser continuo (p. s/n).

## **B. Habilidad para adaptarse**

Cuando comienza la etapa de practicantes, es importante aprender a maximizar la calidad del trabajo a través de acciones consistentes y alinearse siempre a las políticas y procedimientos de la organización. Para lograrlo es fundamental construir una relación de lealtad con los líderes y miembros del equipo.

De acuerdo con López (2019), adaptarse a los cambios no es difícil, sobre todo cuando estas variaciones son para mejorar; teniendo en cuenta que se va a cobrar un mejor sueldo por el trabajo que se va a realizar o también cuando se da la noticia de que se tendrá vacaciones más largas; lo cual contribuye a una mejor adaptación al medio.

“Así mismo, una de las habilidades más buscadas por los expertos reclutadores de talento es la

de *adaptación*. Esta te permite superar con mayor eficiencia los obstáculos que todos los mortales sufrimos cuando se nos presenta una etapa de cambios” (p. s/n).

Por otro lado, Vásquez (2019), afirma que esta habilidad permite superar con mayor eficiencia los obstáculos que todas las personas sufren, cuando se presenta una etapa de cambios, ya sea de trabajo, cultura o situaciones fortuitas. Además, la pandemia por coronavirus puede ser un ejemplo claro de cómo hemos reaccionado a un cambio retador; que por cierto, haciendo un paréntesis, si la persona se ha quedado sin empleo o está en busca de mejores oportunidades de trabajo; es el momento de adaptarse a los cambios abriendo camino a las habilidades que se tenga para poner en acción lo que se sabe y poder emprender algo nuevo, lográndose así recuperarse de esta situación que ha afectado a todo el mundo laboral (p. s/n).

Es por eso, que Bizneo (s/f), señala que toda formación académica tiene como base convertir al estudiante en un buen profesional, donde se deberá tener en cuenta que las habilidades laborales de cada empleado; será su marca para hacer la diferencia entre cada uno. Es por eso, que los reclutadores ponen especial atención a estas actitudes y capacidades.

Además, las habilidades son aquellas que son inherentes a la propia persona, las cuales no tienen que ver con el conocimiento técnico sino con su carácter, que debe diferenciar a un empleado de otro; lo que significa que ambos tienen igual conocimiento y se encuentran preparados técnicamente para un puesto (párr. 1, 3).

### **C. Mejorar cada día**

Resulta necesario que desde la primera práctica se tenga claro el objetivo y no se deje de aprender. Si no hay intención de hacerlo, otro, de seguro, lo hará. Habrá días de sobrecarga en el trabajo, pero también momentos con espacio para crear, intentar e incluso equivocarse, pues quien no se equivoca no aprende.

Respecto a este punto (Spain.com, s/f), informa que la productividad laboral se ha convertido en un problema para muchas empresas, pues al comienzo los empleados se sentían motivados y por lo tanto la productividad no era afectada. Sin embargo, cuando se entra en una dinámica estable, esta productividad empieza a reducirse.

### **D. Aprender a observar y relacionarse con proveedores y clientes.**

Como podría tratarse del primer acercamiento con el mercado laboral y con futuros colegas, es primordial observar y entablar relaciones de confianza. Es importante tomar en cuenta que son potenciales redes de contacto que en el futuro podrían ser de gran utilidad.

Tal como lo afirma Villaseca Morales (2017), existen numerosas alternativas con relación a las capacidades y habilidades; las cuales son críticas para poder triunfar en la era de la revolución digital. Las habilidades personales como las capacidades de actualidad, son aquellas que generan una fuerte demanda de diversos profesionales por parte de empresas en todo el mundo que están siendo muy bien vistas.

Por otra parte, el autor señala que la revolución digital impulsa diversos cambios a nivel profesional en la que se aplican diferentes herramientas de trabajo, que permiten la conectividad en las actividades de la producción de bienes y servicios, logrando una práctica laboral diaria y como consecuencia un resultado sobre un proceso de aprendizaje específico.

Existen diferentes empresas que se han adaptado a esta revolución digital, que les ha ayudado a enfocarse en el desarrollo de diversas capacidades concretas; que necesita tanto la organización, como el personal, para poder ser más competitivos a nivel de este sector.

Por otro lado, se aprecia, que diferentes profesiones pueden exigir diferentes capacidades digitales y por ende ofrecer nuevas oportunidades. Numerosas empresas ya se dieron cuenta sobre la importancia que tiene, entender al cliente y desarrollar soluciones para ellos.

Muchas empresas han comprendido que sus clientes son importantes y por ende, han escuchado lo que necesitan para poder mejorar su atención, pues las herramientas digitales han facilitado una mejor recepción sobre las necesidades de sus clientes para poder atenderlo; así como ofrecer sus productos, que es fundamental para la relación cliente empresa; pues gracias a diferentes aspectos, la organización puede mejorar ampliamente y así brindar un servicio de calidad que necesitan sus consumidores.

“De igual modo, se aprecia que un entorno cambiante es especialmente importante para ser capaz de generar nuevas soluciones con

creatividad. Los sistemas educativos potencian por igual la creatividad del individuo. En muchas ocasiones, en ámbitos educativos o incluso sociales ha primado excesivamente la homogeneidad, lo cual ha podido reducir la creatividad que de manera natural tienen los niños”

La importancia de la creatividad está siendo cada vez más reconocida en las empresas con la revolución digital. Las empresas empezaron a valorar la creatividad gracias al éxito de los productos que se sirven de su diseño atractivo para atraer a nuevos consumidores (pp. 26, 28, 43).

Así mismo, Morales-Montejo (2014) afirma lo siguiente:

En el nuevo contexto global, los productos nacen, mueren y se multiplican vertiginosamente. Para las organizaciones, la necesidad de productos y servicios con anticipación y colaboración con proveedores y clientes se convierten en un factor clave de éxito.

La necesidad por mantener vigente los productos es resultado de que las organizaciones se animen a innovar. Si una organización no cuenta con liderazgo innovador, bastante difícil será que sea innovadora en el diseño de sus productos y en la logística.

Por otro lado, se aprecia que el diseño de los productos y la logística, requieren de investigación y creatividad por parte de quien los gesta; de esta forma, se establecen contactos muy importantes en la organización por la necesidad de innovación de dichos productos y procesos logísticos, que han de llevar a intercambiar experiencias entre las personas involucradas en

la empresa, ampliando así el conocimiento para mejorar el diseño de los productos y nuevos procesos a los que se hace referencia (p. s/n).

#### **E. Valorar la posibilidad de obtener un crecimiento personal**

La práctica profesional es una buena instancia para transformar debilidades, como la timidez para hablar en público y generar mejores oportunidades de crecimiento personal y de desarrollo profesional.

Así mismo, Rathgeber (2019), informa que desarrollando soluciones alternativas, luego de identificar y analizar el problema real, se espera que el líder piense más allá del espectro de soluciones obvias que puedan presentarse en el momento. También se espera que en momentos en donde se debe elegir una alternativa, el líder mencione diferentes opciones entre las cuales escoger. El líder no puede hacer esto solo de manera efectiva; aquí es donde las ideas de los miembros del equipo se unen; los miembros del equipo se sienten cómodos mencionando ideas útiles por la confianza que se tienen entre sí, para idear una solución a partir de ellas.

En tal sentido, se deben evaluar las opciones disponibles y como líder se debe reunir todas las soluciones estratégicas posibles, valorando sus ventajas. Además de evaluar las ventajas sobre las desventajas, también se espera que se tenga la posibilidad de que la solución tenga un efecto para abordar el problema (p. s/n).

Como se aprecia, la toma de decisiones ayuda a reducir el despilfarro de recursos valiosos. En vez de intentar aplicar todas las ideas posibles hasta conseguir una que funcione, el

líder tiene la última palabra sobre aquella en la que las opiniones del grupo hayan finalmente convergido.

Es por eso, que el proceso de toma de decisiones ayuda a reducir el despilfarro de recursos valiosos, en vez de intentar aplicar todas las ideas posibles, hasta conseguir una que funcione.

Además, el pensamiento optimista es una característica que todo líder debe tener, está en la naturaleza humana el pensar y esperar lo peor por momentos, pero para lograr ser el líder exitoso que se aspira a ser, entonces el pensamiento optimista no es algo que deba ser una elección, sino un tipo de mentalidad que debe ser adoptado en orden de conseguir el éxito (p. s/n).

Tal es así, que Duque Yepés (2005), afirma que en el proceso de crecimiento, desarrollo y superación personal, juegan un papel fundamental y clave los propios valores. Si el ser humano sabe qué tiene, puede iniciar un proceso de formación integral, fortaleciendo y fomentando los valores, las capacidades, las aptitudes y las habilidades; de igual forma puede iniciar cambios y ajustes en la vida diaria para superar las limitaciones y debilidades, a fin de poder lograr su verdadero crecimiento personal.

Además, la mayoría de los seres humanos buscan fuera de sí, el éxito, la felicidad, la alegría, el entusiasmo y desde luego su crecimiento, desarrollo y su superación personal. Desconocen muchas veces que dentro de nosotros hay sabiduría, capacidades, destrezas y fortalezas para la solución de los problemas y dificultades (p. 21).

## **F. Asumir las prácticas con seriedad**

Como se trata de un primer acercamiento al mundo laboral, las prácticas profesionales deben ser asumidas con seriedad, pues quedará un buen precedente para próximas contrataciones a futuro (Bumera, 2019, p. s/n).

Cardemil (2019), afirma sin duda, que durante el año un alto porcentaje de las prácticas pre profesionales se inician en las organizaciones de los diferentes sectores. Aquellos alumnos de la educación superior que deben cumplir con tal exigencia, sean de universidades, institutos y centros de formación técnica; suelen postular a los cupos disponibles con varios meses de anticipación.

En este contexto, las instituciones informan a las empresas, la cantidad de alumnos que están interesados en realizar su práctica pre profesional durante el siguiente período; es así que las empresas entrevistan a los postulantes para ver cuáles son sus habilidades y capacidades que los hacen merecedores de ser elegidos para las vacantes disponibles. Para ello también se realizan entrevistas laborales y se consideran las recomendaciones que sobre cada alumno hagan sus respectivas entidades.

Como se aprecia, la práctica profesional es una instancia en donde el estudiante tiene la gran oportunidad de conocer el mundo laboral y aplicar sus conocimientos teóricos, pero por sobre todo aprender.

Si bien no existe una receta o fórmula que asegure a un futuro profesional o técnico a hacer su práctica en la empresa y área con la siempre ha soñado, existen caminos para aumentar las

probabilidades de que aquello ocurra. En este sentido, agrega que:

“Si bien una buena parte de los estudiantes suele carecer de experiencia laboral, lo más importante es mostrar una actitud positiva y un gran interés cuando se está postulando. También es clave que tengan claridad sobre el rubro o sector donde quieren hacer su práctica y contar con un currículum. Si bien los postulantes a una práctica profesional suelen carecer de experiencia laboral hay cierta información de interés que se puede poner en el CV como, por ejemplo, las calificaciones, premios e intercambios realizados, desempeño en ayudantías en la institución donde se estudia, asistencia a charlas o seminarios complementarios, participación en grupos de interés o de voluntariado, dominio de idioma inglés, viajes al extranjero, entre otros (p. s/n).

### 1.3.3. La Organización

Una organización es una asociación de personas que se relacionan entre sí y utilizan recursos de diversa índole con el fin de lograr determinados objetivos o metas.

La organización es una estructura ordenada donde coexisten e interactúan personas con diversos roles, responsabilidades o cargos que buscan alcanzar un objetivo particular. Usualmente cuenta con normas (formales o informales) que especifican la posición de cada persona en la estructura y las tareas que debería llevar a cabo.

Puede notarse en una organización, que se presentan aspectos tales como:

1. La presencia de personas que interactúan entre sí en grupos de trabajo.
2. La asignación a las personas de funciones y tareas que se cumplen y ejecutan coordinadamente para alcanzar algún objetivo.
3. Los objetivos y metas necesariamente definidas para el cumplimiento de los planes de la organización.
4. Recursos, materiales, infraestructura y tecnología.
5. Normatividad que define la relación jerárquica de las personas.
6. Grupos de interés como accionistas, ejecutivos, empleados, proveedores, clientes, entre otros.

Según Lydia Arbaiza el 03 Mayo 2016. ESAN GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS/ CONEXIÓN ESAN:

En un entorno cambiante y altamente competitivo, como el del mundo empresarial actual, la capacidad de adaptación juega un rol clave en la carrera hacia el éxito de todo ejecutivo. Es por ello que conocer el funcionamiento interno de la empresa, y su respuesta frente al entorno externo, se convierte en una herramienta poderosa para elevar el nivel competitivo de toda organización.

Conocer la administración y organización es ideal para cubrir la necesidad de los empresarios por dominar la ardua labor de analizar la estructura interna de la empresa, así como su constante interacción con el entorno que la rodea. Conocerla tiene como principal objetivo proporcionar los conceptos teóricos y ejercicios prácticos necesarios, para guiar al empresario en la generación de herramientas y maximización de recursos que garanticen mejores resultados sostenibles en el tiempo.

La administración, entendida como el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas, trabajando en equipos, alcanzan con eficiencia las metas compartidas, ha supuesto un cambio en el estilo de la organización de las empresas.

La globalización ha hecho posible que estas se interesen por elevar su nivel de productividad con vías a generar la tan añorada "ventaja competitiva" que les permita consolidar su posicionamiento en el mercado y las acerque al público

consumidor a través de servicios que garanticen altos estándares de calidad.

Al aplicar la administración desde un enfoque que analiza la influencia de las variables internas y externas con las que interactúan las empresas actuales, el empresario será capaz de realizar una planificación que no solo considere los elementos básicos para el funcionamiento de la empresa, sino también las estrategias más adecuadas para sobrevivir en tiempos de crisis.

Asimismo, analizar la organización de la empresa abarcará más que solo optimizar el tradicional organigrama, examinando más de cerca las configuraciones y estructuras que se adaptan a las características y la naturaleza tanto del negocio como de su capital humano. Es así que la organización involucra una serie de elementos que constituyen su razón de ser y que parten de su misión, sus metas y prioridades, facilitando el proceso de toma de decisiones al conocer los pilares que la sostienen.

Analizar la organización de la empresa abarcará más que solo optimizar el tradicional organigrama, examinando más de cerca las configuraciones y estructuras que se adaptan a las características y la naturaleza tanto del negocio como de su capital humano.

Un aspecto fundamental en la administración y organización de empresas es la "generación del valor", principal objeto de medición al analizar el desempeño de la organización dado el impacto directo que tiene sobre la gestión financiera de la misma.

En tal sentido, los ejecutivos deben estar preparados para tomar las decisiones estratégicas que generarán mayor rentabilidad sobre su inversión. Deben alinear su modelo de gestión en miras de maximizar los beneficios obtenidos con los

recursos empleados. Se hace necesario, entonces, desarrollar nuevas competencias que les permitan satisfacer las necesidades de su público objetivo bajo una óptica de administración moderna.

La apuesta fundamental contar con profesionales y personas con experiencia laboral en distintas disciplinas, provenientes de organizaciones públicas y privadas, interesadas en aplicar los conocimientos de administración estratégica en sus propios entornos laborales. Se debe obtener el máximo provecho a esta diversidad de culturas organizacionales para transformar la experiencia convencional de teórica a vivencial.

Las situaciones laborales en la empresa permiten situarse en una casuística real que exige un alto nivel de análisis y generación de propuestas de solución. Por último, se debe sintetizar todo el aprendizaje en el desarrollo de una "estrategia ganadora" que genere valor a la empresa a través de la eficiente gestión de sus recursos y represente una ventaja competitiva para el empresario que desea implantarla. Las empresas buscan el camino de la modernidad.

#### 1.4. Marco legal

- **Decreto Legislativo N° 1401**

**Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.**

##### **Título I: Objeto, Ámbito y Finalidad.**

**Art. 1. Objeto.** El presente D.L., tiene por objeto crear el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.

##### **Art. 2. Ámbito de aplicación**

2.1. El ámbito de aplicación del presente Decreto Legislativo comprende a todas las entidades del sector público, independientemente del régimen laboral al cual se encuentran sujetas.

2.2. No se encuentran comprendidas en el presente Decreto Legislativo, las empresas públicas del Estado, las que se rigen por lo establecido en la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales; ni afecta la aplicación de lo establecido en el Decreto Ley N° 26113, modificado por la Ley N° 27687, Ley del Servicio Civil de Graduandos SECIGRA DERECHO, así como lo dispuesto en la Ley N° 23330, Ley que establece el servicio rural y urbano marginal de salud, en lo que no se contrapongan con el presente Decreto Legislativo.

##### **Art. 3. Finalidad.**

3.1 Contribuir en la formación y desarrollo de capacidades de los estudiantes y egresados de Universidades, Institutos de Educación Superior, Escuelas de Educación Superior y Centros de Educación Técnico Productiva.

3.2 Promover el conocimiento de las actividades que realizan las entidades del sector público.

## **Título II: Modalidades Formativas.**

**Art. 4. Modalidades Formativas de Servicios.** Son modalidades formativas de servicios las siguientes:

1. Prácticas preprofesionales
2. Prácticas profesionales

### Capítulo I: De las Prácticas Preprofesionales

#### **Art. 5. Prácticas preprofesionales.**

5.1. Esta modalidad tiene por objetivo desarrollar capacidades de los estudiantes de Universidades, Institutos de Educación Superior, Escuelas de Educación Superior y Centros de Educación Técnico Productiva, a partir del último o los dos últimos años de estudios, según corresponda, excepto en los casos que el plan de estudios contemple un criterio distinto para la realización de prácticas, caso en el cual prevalecerá este último.

5.2. Permite al estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de desarrollo de las actividades en el sector público, acorde con su programa de estudios.

**Art. 6. Convenio de práctica preprofesional.** Se encuentran reguladas por el presente Decreto Legislativo y el convenio respectivo que suscriben el estudiante, el centro de estudios y la entidad pública en la que se desempeñan las actividades.

#### **Art. 7. Tiempo de Duración**

7.1. El convenio y las prácticas preprofesionales no podrán extenderse más allá de un período de dos (2) años aun en el caso de que dichas prácticas se desarrollen en más de una entidad; a excepción de los

casos en los que el plan de estudios contemple un criterio distinto para la realización de prácticas, situaciones en las que prevalecerá este último.

7.2. El convenio de prácticas preprofesionales caduca automáticamente al adquirirse la condición de egresado.

**Art. 8. Jornada Semanal.** Las prácticas preprofesionales tienen como máximo 6 horas cronológicas diarias o 30 horas semanales, las cuales no se superarán.

**Art. 9. Prácticas preprofesionales durante el último año de estudios.** Únicamente para efectos del acceso al sector público, se podrá validar el último año de prácticas preprofesionales desarrolladas en el marco de la presente norma, como experiencia profesional.

## **1.5. Investigaciones**

### **1.5.1. Nacionales**

- **Universidad Nacional de Piura**

**Autor:** Edgar Toribio Gaona Velásquez – Tesis Pregrado.

**Tema:** Estudio de factibilidad para instalar un centro gastronómico y recreacional en la ciudad de Tambogrande-Piura (2018).

**Resumen:** El objetivo principal del estudio fue determinar la factibilidad para instalar un centro gastronómico y recreacional en Tambogrande Piura. Los resultados del estudio muestran que existe demanda insatisfecha para la instalación de un nuevo centro gastronómico y recreacional en la ciudad de Tambogrande Piura. El estudio calculó el valor actual neto de los flujos de efectivo VAN positivo y una TIR de 120%. Se

concluye que el proyecto es factible técnicamente y económicamente.

Palabras clave: Factibilidad, estudio técnico económico, centro gastronómico recreacional, estudio de mercado

- **Universidad San Martín de Porres**

**Autor:** Méndez-Landa, María Teresa Del Carmen –  
Tesis Doctorado en Educación.

**Tema:** Perfil profesional y la satisfacción de la profesión elegida en estudiantes del décimo ciclo de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Ricardo Palma, año 2014 (2015).

**Resumen:** El Perú atraviesa por una etapa de desarrollo económico y empresarial, hecho que incide directamente en las demandas laborales. Esto conlleva a la necesidad de contar con profesionales altamente competitivos, siendo responsabilidad de las instituciones educativas brindar una formación profesional acorde a las demandas del mercado. Para esto, es preciso conocer, permanentemente, la eficacia del perfil profesional respecto de los resultados de la formación profesional. Como consecuencia de la etapa de despegue económico los grupos de profesiones más solicitadas son aquellas relacionadas con la industria de la construcción. Se ha definido a la Facultad de Arquitectura de la Universidad Ricardo Palma para conocer la relación entre el perfil profesional y la satisfacción con la profesión elegida.

Se realizó el estudio al finalizar el año 2014, entre los estudiantes del décimo ciclo de dicho centro de estudios. Es una investigación no experimental con enfoque cuantitativo basada en análisis de datos, cuya muestra son

los alumnos que finalizan el décimo ciclo de la Facultad de Arquitectura.

Palabras clave: Perfil profesional, satisfacción con profesión elegida.

- **Universidad San Ignacio de Loyola**

**Autor:** Coaguila-Mayanaza, Dante Vidal – Tesis Maestría en Educación en la Mención en Investigación e Innovación Curricular.

**Tema:** Análisis del perfil profesional de egresados del Cetpro Guadalupe frente a la demanda del mercado laboral de Ica (2015).

**Resumen:** La investigación enfoca el análisis de los perfiles profesionales que presentan los egresados del Cetpro Guadalupe y su correspondencia con la demanda laboral de Ica. Se trata de un estudio de caso único, de tipo intrínseco, que asume el paradigma interpretativo y el enfoque cualitativo.

Se trabajó con tres grupos muestrales, constituidos por los egresados, docentes y empresarios, los mismos que fueron seleccionados por criterios de heterogeneidad estructural. Las técnicas e instrumentos, se orientaron al desarrollo de entrevistas semi-estructuradas, grupo focal y análisis documental; pudiendo constatar que los perfiles profesionales ofertados actualmente por el Cetpro Guadalupe, se encuentran desarticulados en relación a la demanda laboral, la globalización y la sociedad del conocimiento.

El enfoque de competencias que asume la Educación Técnico Productiva, responde a la perspectiva funcionalista; siendo su fin primordial, la formación para el puesto de trabajo. Sin embargo, se hace necesario, tomar

los aportes del enfoque socioformativo, que intenta responder a las demandas de la sociedad del conocimiento y al ser humano en su integralidad. Por lo tanto, se concluye en que los perfiles de los egresados del Cetpro Guadalupe no responden a las demandas actuales de la empresa, ni de la imperante modernidad; siendo necesaria la actualización y unificación de los perfiles profesionales del Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones; que impulsen la certificación y titulación de los egresados.

Palabras Clave: Perfiles profesionales, competencias, enfoque socioformativo, enfoque funcionalista, Educación Técnico Productiva.

- **Universidad Nacional de Educación**

**Autor:** Acosta-Mires, René Consuelo – Tesis Maestría en Ciencias de la Educación con Mención en Educación Tecnológica.

**Tema:** Influencia de la competencia docente en el desempeño laboral de los egresados del ciclo básico del Centro Técnico Productivo Parroquial Sagrado Corazón de Jesús, San Juan de Miraflores (2012-2013) (2015).

**Resumen:** La presente investigación estudia el problema si existe o no diferencia significativa, después de la aplicación de la competencia docente en el desempeño de los egresados del ciclo básico del Centro Técnico Productivo Sagrado Corazón de Jesús, San Juan de Miraflores (2012-2013).

Considerando la estructura social y analizando aspectos como las condiciones materiales y sociales de los docentes, aparece como un elemento central en el proceso de producción de la realidad social. Para ello, el siguiente

estudio parte del supuesto de que son los propios actores los principales llamados a dar cuenta de este conjunto de relaciones, como una forma de auto explicación de sus trayectorias laborales y su desempeño profesional. De esta manera, la incorporación de los docentes como los actores claves de esta investigación no sólo debe entenderse como una decisión metodológica, sino como una determinación epistémica, que busca poner en el centro la percepción de los actores involucrados por sobre posibles evaluaciones “neutrales” del proceso de trabajo docente.

Palabras claves: Competencia docente, nivel de conocimiento, desempeño Laboral, productividad.

### 1.5.2. Internacionales

- **Universidad Católica de Santiago de Guayaquil – Ecuador.**

**Autor:** Bermúdez-Reyes, Elba Narcisa – Tesis Maestría en Educación Superior.

**Tema:** Diagnóstico de las competencias del profesorado de la carrera psicología organizacional y su relación con el perfil profesional docente de la UCSG. Diseño de un plan de acción para contribuir al fortalecimiento de la formación docente (2015).

**Resumen:** La presente investigación —Diagnóstico de las Competencias del profesorado de la carrera Psicología Organizacional y su relación con el Perfil profesional docente de la UCSG. Diseño de un plan de acción para contribuir al fortalecimiento de la formación docente, destaca la importancia fundamental del perfil y la formación de los docentes; si se desea que el modelo educativo

pedagógico de la UCSG alcance los resultados esperados, por lo tanto, es necesario emprender líneas de acción concretas para ayudar al profesorado a mejorar la calidad de su enseñanza.

El tema responde a la preocupación e interés del investigador de cómo mejorar la acción docente del profesorado de la carrera antes mencionada, qué pasos esenciales se deben dar para afianzar las competencias docentes, al mismo tiempo que se forman las competencias para el aprendizaje autónomo en los estudiantes y la institución alcanza los estándares que la acreditan como un centro de estudios que imparte educación de calidad.

En la actualidad el estudiante es el centro del modelo educativo ecuatoriano, por lo tanto, la formación del docente es fundamental para lograr la calidad en las Instituciones de Educación Superior, así lo dispone la Carta Magna de la República del Ecuador en su Art. 349 donde se menciona que —El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico.

- **Universidad Andina Simón Bolívar – Ecuador.**

**Autor:** Cárdenas-Espinoza, Inés Amira – Tesis Maestría Profesional en Innovación en Educación.

**Tema:** Perfil profesional para la gestión docente (2017)

**Resumen:** La sociedad ecuatoriana, ha enfrentado diferentes cambios sociales, políticos, culturales y económicos que han afectado al sistema educativo del país y a sus actores. Frente a estos cambios, el sistema educativo se ha visto forzado a autoevaluarse para

adaptarse a las necesidades de la sociedad, por ende el docente también debe ser agente de cambio, entendiendo cual es la misión y visión de la educación moderna.

De alguna manera u otra el docente dejó de ser un dictador de asignatura y pasó a ser un docente más proactivo, con capacidad de solucionar problemas cambiantes, con varias alternativas de solución, debe ser un docente individual y pragmático vinculado a los problemas de su propia sociedad, sin dejar de lado los procesos pedagógicos que implica su propia práctica.

Por lo tanto, es necesario evaluar y reconsiderar las competencias necesarias que debe tener el profesional de la educación para ejecutar un proceso de enseñanza aprendizaje que dé atención a las necesidades de los estudiantes y de la sociedad; poniendo atención a diferentes factores que influyen directamente su práctica docente para fortalecer el sistema educativo y conseguir la anhelada calidad en la educación.

Las competencias docentes técnico pedagógicas y sociales influyen en los niños y jóvenes inmersos en el sistema educativo, de tal manera que el docente, prácticamente es el generador de cambio en la sociedad; a través del fortalecimiento y revaloración de su profesión.

- **Universidad de Guayaquil – Ecuador.**

**Autor:** Andrade-Marcillo, Jessica Elena – Tesis Maestría en Docencia y Gerencia en Educación Superior.

**Tema:** Prácticas Pre-Profesionales para el desarrollo de competencias de los estudiantes de psicología educativa de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte para la optimización de su formación y propuesta de un sistema alternativo (2013).

**Resumen:** El siguiente trabajo se desarrolló mediante la evaluación del sistema de prácticas pre-profesionales, que se utiliza en la carrera de psicología educativa de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte; para poder realizar un diseño de una propuesta de sistema alternativo, donde exista un control y evaluación de este proceso. Por otro lado puede señalarse que así mismo, una pasantía es un sistema de formación en el puesto de trabajo de las carreras profesionales.

Las prácticas para las carreras profesionales son similares a los programas de aprendizaje (pasantías) para el comercio y el empleo profesional. Una pasantía funciona como un intercambio de servicios para la experiencia entre el estudiante y su empleador, también se puede utilizar una pasantía para determinar si tienen un interés en una carrera en particular, crear una red de contactos o ganar créditos de escuela. Los empleadores también se benefician con empleados experimentados quienes necesitan poco o ningún entrenamiento cuando comienzan sus labores.

Las prácticas existen en una variedad de escuelas, colegios y centros de estudio, el fin es que el estudiante aprenda conocimientos prácticos y los incremente a su competencia profesional. Dentro del proyecto, se desarrollan temas importantes para mejor el entendimiento de los planteado, además que se establece la metodología utilizada para el desarrollo del proceso investigativo, como fueron las encuestas; técnica que permite sustentar el trabajo.

Palabras Clave: Estudio, Psicología educacional, Rol del psicólogo educacional, Guía de práctica Profesional.

## 1.6. Marco conceptual

- **Perfil profesional**

Es el conjunto de capacidades y competencias que posee una persona, que le permitirá asumir responsabilidades propias de una determinada profesión (perfil personal y objetivo profesional, 2018).

- **Desempeño de prácticas profesionales**

Es aquella que se desarrolla dentro de una organización, empresa, institución, etc.; con el fin que consiga experiencia para poder luego insertarse en el mercado laboral con mejores condiciones.

- **Planificación**

Organización de acciones “con el propósito de alcanzar determinados objetivos, mediante el uso eficiente de los medios” (Ander-Egg, 1995, citado por Alberich y Sotomayor, 2014 p. 18).

- **Organizar**

Es una acción que incluye planificación, porque para poder disponer de los medios humanos y materiales que están disponibles, es necesario tener en claro el objetivo o propósito de la organización y las relaciones que se desea establecer entre los distintos elementos.

- **Compromiso**

Se dice que una persona se encuentra comprometida con algo cuando cumple con sus obligaciones, con aquello que se ha propuesto o que le ha sido encomendado; es decir que vive, planifica y reacciona de forma acertada para conseguir llevar adelante un proyecto, una familia, el trabajo, sus estudios, etc (Pérez y Gardey, 2012).

- **Habilidad**

La habilidad puede ser una aptitud innata (es decir, transmitida por la vía genética) o desarrollada (adquirida mediante el entrenamiento y la práctica). Por lo general, ambas cuestiones se complementan; una persona puede haber nacido con habilidad para jugar al tenis, pero tendrá que entrenar muy fuerte si quiere desarrollar su talento y poder competir a nivel profesional (Pérez y Gardey, 2012).
- **Observar**

Se denomina observar al acto de mantener la atención puesta en un determinado objeto o fenómeno. El acto de observar es una circunstancia ligada al sentido de la vista, pero por extensión o analogía puede emplearse en determinados contextos como “estar en percepción” (Definición, 23 de agosto 2020).
- **Dirigir**

Llevar las operaciones hacia un determinado fin, dar consejos para encaminar la conciencia de un individuo, orientar a quien realiza una determinada actividad y aplicar un dicho o un hecho a una persona (Pérez y Gardey, 2012).
- **Coordinación**

Derivado del término de origen latín coordinatio; el concepto de coordinación describe las consecuencias de coordinar algo; este verbo, asimismo, se utiliza para presentar la disposición metódica de una determinada cosa o el esfuerzo realizado para llevar a cabo una acción común (Pérez y Gardey, 2012).
- **Gastronomía**

El concepto de gastronomía se emplea con referencia a la destreza y los conocimientos para preparar los alimentos. El término puede

aludir al arte consistente en la elaboración de la comida, al conjunto de las tradiciones culinarias y las recetas de un lugar o al apego para el buen comer (Pérez y Gardey, 2019).

- **Proyecto**

Un proyecto puede ser simplemente un plan o una **idea**, al menos en la vida cotidiana o en el lenguaje coloquial. Cuando se habla de proyectos en un marco más formal, es habitual que puedan distinguirse diversas etapas en su desarrollo: primero surge una idea que reconoce una oportunidad, luego se diseña el proyecto en sí mismo con la valoración de las estrategias y opciones y finalmente se ejecuta el plan. Tras la implementación del proyecto, llega la hora de evaluar los resultados según el cumplimiento, o no, de los objetivos fijados (Pérez y Gardey, 2012).

- **Cocina**

Del latín coquina, la cocina es el sitio en el cual se prepara la comida. Puede ser el ambiente dedicado a esa tarea en un hogar o el espacio específico en un restaurante, por ejemplo. En la cocina, por lo general, pueden lavarse, cortarse, hervirse, asarse, fritarse o guisarse los alimentos (Pérez y Gardey, 2013).

## **CAPÍTULO II: EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1. Planteamiento del Problema**

#### **2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática**

La gastronomía en el Perú ha evolucionado mucho en los últimos años, convirtiéndose en un boom gastronómico que podría verse amenazado por un estancamiento por falta de innovación. Se hace necesario enfrentar esta situación, señaló Mariano Valderrama, en el Foro “Innovación Tecnológica y nuevas oportunidades de Negocios en la Gastronomía”; que se llevó a cabo el 22 de febrero de 2017, en la Sociedad Nacional de Industrias.

Así mismo, Bernardo Roca Rey, presidente de Apega (Asociación peruana de gastronomía), resaltó lo importante de poder unir esfuerzos entre la gastronomía y la industria alimentaria. Así mismo, la Sociedad Nacional de Industrias reconoció el importante rol que cumple la industria gastronómica en la economía nacional.

Cabe señalar, que en dicho foro se señaló que la inversión en ciencia, tecnología e innovación en el Perú, alcanza solo el 0,15% del PBI en comparación con el promedio de la región, que es del orden del 0,70%. Por lo tanto, se planteó la necesidad de poder contar con una adecuada política de Estado que permita fomentar la gastronomía como un sector de desarrollo e identidad nacional, con una visión empresarial de mediano plazo, a la par con la innovación que garantice a la empresa gastronómica sostenibilidad en el tiempo. Para esto, se requiere la presencia de mandos medios calificados, con la finalidad de conformar equipos con talento y motivación para la creatividad.

Mistura es una feria, que por su organización y alcance, ha ejercido influencia a nivel nacional e internacional y es un

referente para la cocina en la Región. Se puede considerar como un modelo de innovación para muchos aprendices, cocineros con cierta trayectoria y chefs que se encuentran incursionando en este fabuloso mundo gastronómico.

Existen diferentes propuestas para lograr el desarrollo de la comida peruana. Apega (2017), propuso crear una franquicia peruana de comida rápida sobre todo económica y sana; también propuso la creación de centro piloto de innovación y fortalecimiento de capacidades, en tres distritos del Perú y elaborar un proyecto para agilizar e innovar los procesos y mejorar la calidad de atención al cliente en la feria Mistura.

Por su parte Romaní (2017), señala que “De cara al bicentenario de la independencia nacional, la gastronomía peruana, tan reconocida y celebrada en el mundo, debe dar el gran salto, superando todas las debilidades que aún tiene; para que se convierta en un motor del desarrollo del país”.

Se deberá hacer los esfuerzos necesarios que permitan capacitar a los emprendedores dedicados a la cocina. Los microempresarios de cocina, a través de centros de emprendimiento e innovación, podrán avanzar en el crecimiento de sus negocios, ya que a pesar de la muy buena calidad de su comida, adolecen de elementos de gestión.

Valderrama (2017), manifestó a la agencia Andina que:

Lo peor que puede pasar es que la gastronomía se duerma en sus laureles. Consideró por ejemplo que si bien en el Perú hay muchos centros de formación de chefs, no sucede lo mismo en el caso de los asistentes de cocinas, camareros, personal de salón

y otros, y eso es necesario mejorarlo para dar un servicio integral de calidad al usuario. Pero también es necesario incentivar el trabajo en equipo en temas de innovación porque lo que se aprecia hasta hoy son restaurantes “donde el chef lo es todo y no hay trabajo colectivo ni lugares de formación.

La gastronomía constituye el eje que une al turismo y a la economía, pues fomenta las actividades agropecuarias y la pesca lo que genera empleo sostenido en diversas regiones del Perú.

### 1.3.3.1. El Instituto Le Cordon Bleu Perú

#### A. ¿Por qué estudiar en el ILCB Perú?

Este Instituto Culinario es reconocido desde 1895 por ser líder en formar profesionales de excelencia en el mundo de la gastronomía y la hospitalidad.

Las técnicas empleadas en cada una de las carreras son de uso y aplicación mundial, por ello, al término de ellas se otorga la Certificación correspondiente a nombre de la Nación y el Diploma Internacional de **LA FONDATION LE CORDON BLEU** con validez y reconocimiento a nivel mundial, pues este documento se emite desde Ámsterdam para todas las escuelas **LE CORDON BLEU** del mundo.

Las aulas están equipadas con la más moderna infraestructura y tecnología, albergan a 23 mil alumnos de 70 países, lo que lo convierte en sede única para América del Sur en la formación de técnicos y profesionales en cinco áreas:

- Gastronomía
- Bar y Coctelería
- Cocina
- Pastelería
- Administración de Servicios de Hostelería y Restaurantes

En **LE CORDON BLEU** también se cuenta con programas Especializados:

**Escuelas:**

Cata y Sommelier  
Café Barista

**Diplomados:**

Diplomado en Gestión de Restaurantes  
Diplomado en Organización de Eventos y Catering

**Diplomas:**

Cocina Peruana  
Cocinas del Mundo  
Pastelería  
Panadería

**Programa de Especialización:**

Master Cuisine

**Cursos cortos**

En **LE CORDON BLEU** están comprometidos en formar profesionales de alto nivel, capaces de desenvolverse con estándares internacionales en un mercado tan competitivo como el actual, además de tener la capacidad de trabajar, dirigir y constituir empresas de servicios turísticos en todo el mundo, porque... en **LE CORDON BLEU PERÚ se forman líderes de excelencia para el turismo mundial.**

**B. Historia**

El nombre CORDON BLEU se remonta al 31 de diciembre de 1578, día del Pentecostés, cuando el Rey Enrique III de Francia crea La Orden del Espíritu Santo (Ordre du Saint-Esprit) en recuerdo a su designación como rey de Polonia y posteriormente como rey de Francia, una orden de caballería

prestigiosa que sirvió a la Monarquía Francesa entre 1578 y 1791, y de 1814 a 1830.

El rey Enrique III de Francia funda la Orden del Espíritu Santo con dos objetivos, primero, honrar a Dios y en segundo lugar, reunir entorno al trono a un buen número de caballeros leales a la Corona, como advertencia a los miembros de la Liga concentrados en torno al Duque de Guisa, su rival que le disputaba el poder y acariciaba la idea de destronarlo y coronarse rey.

Enrique III dispuso que la vieja Orden de San-Miguel fuera integrada en la nueva orden creada por él, quedando patente en la cruz de ocho puntas con su anverso decorado con la paloma blanca que simboliza el Espíritu Santo, sin embargo, la Orden de San-Miguel se siguió concediendo a eminentes figuras de las Bellas Artes y Letras de Francia, y a sus receptores se les conocían como "Caballeros del Cordón Negro", ya que la banda de la Orden creada por Luis XI era de muaré negro desde el 12 de enero de 1665. Mientras que a los caballeros de la Orden del Espíritu Santo se les conocía como "Cordon Bleu" (cordón azul), puesto que la banda era de muaré azul.

La dirección de la Orden era reservada al rey, único soberano y gran maestro de la Orden. Su administración era confiada a varios oficiales, siendo los más importantes los comendadores. Se distinguían varias clases entre sus miembros:

- Los Caballeros: no rebasaban el centenar, siendo escogidos entre la más alta nobleza del reino.
- Los Comendadores: eran ocho eclesiásticos. La Orden debía contar en su origen con cuatro cardenales o arzobispos y cuatro obispos.
- Los Comendadores-oficiales: el Canciller y Guardián de los Sellos, el Preboste y Maestro de Ceremonias, el Gran Tesorero y el Secretario.

## **INSIGNIA**

La insignia de la Orden se asemeja a la célebre Cruz de Malta, de cuatro brazos y terminados en ocho puntas. Entre los cuatro brazos de la cruz, una flor de lis. En el centro, una paloma con las alas desplegadas y la cabeza mirando hacia abajo y, por norma, la cruz solía colgar de una amplia cinta de muaré azul cielo llevada al cuello. La primera ceremonia solemne de la Orden se produjo en su sede, la Iglesia de los Grandes Agustinos de París, el 31 de diciembre de 1578, fecha de su fundación. Luego, se celebraba anualmente.

Suprimida en 1791, durante la Revolución Francesa, junto con otras órdenes de caballería, la Orden del Espíritu Santo fue restablecida en 1814 por el rey Luis XVIII y definitivamente abolida por Luis-Felipe I en 1830. Se cuenta que esta orden fue conocida por sus legendarios banquetes llamados Cordon Bleu que acompañaban sus ceremonias, donde los miembros de esta orden disfrutaban de las más exquisitas comidas y las mejores atenciones del reino. Sin embargo, después de que esta orden se abolió por Luis-Felipe I, Rey de los Franceses, el nombre Cordon Bleu siguió siendo sinónimo de excelente cocina y excelente servicio.

Después de muchos años, el nombre Le Cordon Bleu fue utilizado por la periodista Marthe Distel, como título de la revista culinaria francesa La Cuisinière Cordon Bleu (La cocinera Cordon Bleu). Para aumentar las ventas, Distel ofrecía a los suscriptores de su revista clases de cocina con chefs profesionales. La primera clase tuvo lugar en el Palais Royal (Palacio Real) de París en 1895. Esto condujo a la creación de una escuela más formal y rápidamente se convirtió en una de las escuelas élite de la cocina en el mundo. Ampliamente reconocida desde sus inicios, la reputación internacional de la escuela se incrementa al recibir en 1897 al primer alumno ruso y en 1905 se inscribe el primer alumno japonés. A partir de 1945, gracias al éxito y prestigio alcanzado, Le Cordon Bleu se convierte en la única escuela en Francia, acreditada por Estados Unidos, para entrenar profesionalmente a los soldados americanos. Reconocida en diversos ámbitos, Le Cordon Bleu París ha recibido a personalidades como Audrey Hepburn, quién en 1954 visitó la escuela para el lanzamiento de la película "Sabrina".

## **ACTUALMENTE**

Hoy en día, los grandes Chefs de Le Cordon Bleu tienen una amplia trayectoria; la mayoría han trabajado en restaurantes reconocidos y premiados por el Guía Michelin, y han sido ganadores de prestigiosos concursos. Año tras año, los Chefs Cordon Bleu transmiten su experiencia y conocimientos a los alumnos de más de 70 países. Al enseñar las técnicas y métodos de cocina, pastelería y panadería que han sido codificados en Francia durante los últimos 500 años, brindando a los alumnos una formación culinaria que les permite aplicar los conocimientos adquiridos para desarrollar cualquier tipo de cocina en cualquier parte del mundo. Para América del Sur, Le Cordon Bleu ofrece diplomas internacionales en administración de hoteles, restaurantes y

afines; gastronomía y arte culinario; cocina; pastelería; bar y coctelería; además, ofrece el único MASTER CUISINE en América del Sur, así como diplomas internacionales en marketing para restaurantes y servicios gastronómicos; gestión de restaurantes; dirección estratégica del hospedaje; y organización de eventos y catering; entre otros cursos de especialización y cursos libres por temporadas. Cada año Le Cordon Bleu participa en más de 50 eventos internacionales como festivales, conferencias y congresos profesionales; así mismo, participa y actúa como jurado de concursos Internacionales. Le Cordon Bleu es miembro activo de asociaciones culinarias y culturales: pertenece a la Alianza Francesa de París (como parte del consejo de administración), la Chaîne des Rôtisseurs, y a la IACP (International Association of Culinary Professionals), entre otras. Desde sus inicios, Le Cordon Bleu ha publicado libros de cocina para aficionados y profesionales. Su serie "Le Cordon Bleu Home Collection" ha sido traducida a 17 idiomas y ha vendido más de 6 millones de copias, de las cuales casi un millón fueron de la edición en francés. Pierre Deux French Country y FCLstyle.com. A finales del milenio pasado, André Cointreau, Presidente de Le Cordon Bleu, dentro de su política de expansión, realizó una gira por toda América Latina, para crear la primera sede de habla hispana, y eligió al Perú y a INAT por la creatividad y seriedad de sus trabajos. Así el 26 de marzo de 2000 el Sr. André Cointreau, Presidente de Le Cordon Bleu y el Dr. Sixtilio Dalmau Castañón, Director General de INAT, suscribieron el convenio que permitió el nacimiento de "Le Cordon Bleu Perú".

Este Instituto, presenta una estructura organizacional línea funcional, cuya dimensión vertical es de muy pocos niveles organizacionales lo que la hace muy ágil en su funcionamiento; su dimensión horizontal es relativamente amplia con una funcionalidad interdependiente de sus áreas, lo que la hace ser eficiente en sus funciones y tareas. (Ver anexo N°3).

En cuanto a su operación sistémica, esta organización cuenta con 7 sistemas interdependientes a través de los cuales se dan los distintos procesos académico administrativos para el cumplimiento de sus objetivos. (Ver anexo N°4).

### C. Cultura Organizacional de Le Cordon Bleu Perú

Desde 1895 el prestigioso Instituto Culinario LE CORDON BLEU es reconocido en el mundo por su innovación en la

formación de profesionales de excelencia para el turismo mundial.

Desde entonces, LE CORDON BLEU ha evolucionado exitosamente en la industria del turismo y la hospitalidad, de tal manera que hoy, después de 115 años, nuestra marca ha logrado posicionarse en el mundo como símbolo de Innovación y Excelencia.

No es ajeno a lo que nuestra marca representa, desde nuestros inicios hasta la fecha nos hemos dedicado a mejorar y desarrollar nuestra infraestructura y la calidad de los servicios que brindamos con el único propósito de demostrar, en el Perú y el mundo, que nuestros egresados, colaboradores y alumnos son el testimonio real de la excelencia y la innovación en su desempeño profesional; porque en LE CORDON BLEU PERÚ sabemos que depende de nosotros el hacer realidad nuestra visión y misión corporativa:

#### VISIÓN

Ser la organización líder de América Latina en la formación de talento humano para el desarrollo sostenible de la industria del turismo.

#### MISIÓN

Formar personas altamente competitivas para la industria del turismo mundial, con énfasis en hotelería, gastronomía, bebidas y ciencias alimentarias, mediante la aplicación de métodos y tecnologías de vanguardia, orientados hacia la excelencia y el desarrollo sostenible.

#### VALORES INSTITUCIONALES:

**EXCELENCIA:** Superar las expectativas de nuestros clientes en calidad, cortesía y servicio.

**INNOVACIÓN:** Aplicar nuestra creatividad para incrementar el valor de los bienes y servicios brindados a nuestros clientes.

**EFICIENCIA:** Cumplir nuestras tareas y compromisos en el tiempo justo y con la máxima calidad.

**RESPONSABILIDAD:** Capacidad de cumplir con nuestros compromisos y aceptar sus consecuencias.

**DISCIPLINA:** Cumplir nuestras actividades dentro de las reglas establecidas y con los procedimientos adecuados.

#### D. La Carrera de Gastronomía

La carrera forma a los más reconocidos profesionales del rubro, revelando para los estudiantes las más avanzadas técnicas de enseñanza aplicadas en las 40 Escuelas de la red internacional a nivel mundial.

Aprenden técnicas culinarias básicas y avanzadas formando en el estudiante la capacidad de crear su propio repertorio de recetas, dirigir brigadas de cocina y bar. Todo esto aplicado en los laboratorios de cocina implementados con equipos de vanguardia.

### **OBJETIVOS**

Conocer, dominar y aplicar las técnicas culinarias actualmente vigentes en el mundo.

Ejecutar correctamente el repertorio de la cocina y pastelería peruana e internacional.

Conocer, dominar y poner en funcionamiento todos los utensilios y máquinas 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.

Manejar presupuesto para determinar el costo de las materias primas y su incidencia en el precio de los productos terminados.

### **CAMPO LABORAL**

Hoteles, restaurantes y clubes.  
Empresas de alimentos y bebidas.  
Compañías industriales de alimentos y bebidas.  
Banquetes y eventos especiales.  
Consultoría de empresas de alimentos y bebidas.  
Marketing gastronómico.  
Desarrollo de proyectos.  
Gestión de bar, bebidas y vinos.  
Áreas de nutrición.

### **CERTIFICACIÓN**

La Fondation Le Cordon Bleu – Art Culinaire et Gestion  
Hoteliere:

Certificate in Cuisine and Food Processing Skill.  
Certificate in Pastry and Baking Processing Skill  
Diploma in Gastronomy and Culinary Arts.

Ministerio de Educación:

Grado de Bachiller Técnico en Gastronomía  
\*El Bachiller Técnico se obtiene de acuerdo a los requisitos  
que exige el MINEDU. Rv.N°178-2018 MINEDU.

Título Profesional Técnico en Gastronomía

\*Previa aprobación de todos los módulos.

## **2.1.2. Definición del Problema**

### **2.1.2.1. Problema Principal**

¿Cuál es la relación del perfil profesional de los alumnos de la carrera de gastronomía con el desempeño de sus prácticas pre profesionales en el Instituto Le Cordon Bleu Perú del distrito de Miraflores.

### **2.1.2.2. Problemas específicos**

- 1.- ¿Cuál es la relación de la ejecución de proyectos gastronómicos con la demostración de compromiso en las empresas del rubro gastronomía?
- 2.- ¿Cuál es la relación de planificar, organizar, dirigir, coordinar y ejecutar un repertorio gastronómico tanto nacional como internacional con valorar la posibilidad de obtener un crecimiento personal en las empresas del rubro gastronomía?
- 3.- ¿Cuál es la relación de la capacidad de organizar, dirigir y coordinar el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y

afines con la habilidad para adaptarse a los cambios en las empresas del rubro gastronomía?

- 4.- ¿Cuál es la relación de la determinación del costo de las materias primas en el precio de los productos terminados con aprender a observar y relacionarse con los proveedores y clientes de las empresas del rubro gastronomía?
- 5.- ¿Cuál es la relación de la elaboración de técnicas para el exhaustivo control del ingreso de las mercaderías y comprobación de la calidad con la mejora diaria de las actividades a realizar en las empresas del rubro gastronomía?
- 6.- ¿Cuál es la relación de la participación de la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva o comunitaria con asumir con seriedad las prácticas pre profesionales en las empresas del rubro gastronomía?

## **2.2. Finalidad y objetivos de la investigación**

### **2.2.1. Finalidad**

El estudio investigará la relación que existe entre el perfil profesional frente al desempeño que tienen los alumnos egresados de la Carrera de Gastronomía del Instituto Le Cordon Bleu Perú del distrito de Miraflores con el fin de evaluar la coherencia de los planes curriculares y por supuesto el desempeño en el mercado laboral. Esta evaluación a realizar como producto del estudio servirá no solo para la carrera de gastronomía sino también servirá como base para hacer un estudio similar para las otras carreras profesionales que el instituto ofrece, de allí la relevancia que tiene este primer estudio.

## **2.2.2. Objetivo General y Específicos**

### **2.3.1. Objetivo General**

Establecer la relación del perfil profesional de los alumnos de la carrera de gastronomía con el desempeño de sus prácticas pre profesionales en el Instituto Le Cordon Bleu Perú del distrito de Miraflores.

### **2.3.2. Objetivos Específicos**

- 1.- Establecer la relación de la ejecución de proyectos gastronómicos con la demostración de compromiso en las empresas del rubro gastronomía.
- 2.- Establecer la relación de la planificación, organización, dirección, coordinación y ejecución del repertorio gastronómico tanto nacional como internacional con valorar la posibilidad de obtener un crecimiento personal en las empresas del rubro gastronomía.
- 3.- Establecer la relación de la capacidad de organizar, dirigir y coordinar el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines con la habilidad para adaptarse a los cambios en las empresas del rubro gastronomía.
- 4.- Establecer la relación de la determinación del costo de las materias primas en el precio de los productos terminados con aprender a observar y relacionarse con los proveedores y clientes de las empresas del rubro gastronomía.
- 5.- Establecer la relación de la elaboración de técnicas para el exhaustivo control del ingreso de las mercaderías y comprobación de la calidad con la mejora diaria de las actividades a realizar en las empresas del rubro gastronomía.

- 6.- Establecer la relación de la participación de la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva o comunitaria con asumir con seriedad las prácticas preprofesionales en las empresas del rubro gastronomía.

### **2.2.3. Delimitación del Estudio**

#### **a. Delimitación espacial**

El estudio se realizó en aquellas empresas en las que los egresados se encuentran realizando sus prácticas preprofesionales solo a nivel de Lima Metropolitana.

#### **b. Delimitación temporal**

El periodo en el cual se llevó a cabo esta investigación comprendió los meses de Julio de 2020 a Enero del 2021.

#### **c. Delimitación social**

Estuvo conformado por los alumnos que realizaron prácticas preprofesionales del Instituto Cordon Bleu Perú en el distrito de Miraflores.

### **2.2.4. Justificación e importancia del Estudio**

#### **2.2.4.1. Justificación**

Desde el aspecto práctico, la investigación es conveniente para la Institución, en el sentido que le permitirá conocer la situación en la que se encuentra actualmente el perfil profesional de los alumnos y su efecto en el desempeño en las prácticas pre profesionales.

Desde la perspectiva teórica, los resultados permitirán describir el comportamiento del desempeño de los alumnos

según el perfil profesional de la Carrera de Gastronomía para el establecimiento de nuevas políticas; lo que podrá complementar la teoría existente, sobre las variables consideradas en el estudio.

Metodológicamente, la investigación aportará con un instrumento para medir el estado actual del perfil profesional y el desempeño de los alumnos en sus respectivas prácticas preprofesionales.

#### **2.2.4.2. Importancia**

El trabajo de investigación es importante para el Instituto Le Cordon Bleu Perú, para ajustar el perfil profesional de sus alumnos y proporcionar los lineamientos necesarios que permitan la evaluación del desempeño; en las prácticas preprofesionales de los alumnos de la carrera de Gastronomía. El perfil profesional del estudiante es importante porque permite establecer un campo profesional diferenciador de otro reuniendo conocimientos y habilidades específicas propias de su carrera profesional que ha de ir aplicando en sus prácticas preprofesionales y futuras posiciones laborales.

## **2.4 Hipótesis y Variables**

### **2.3.1. Supuestos teóricos**

#### **Perfil del egresado de Gastronomía**

El profesional egresado de la carrera de Gastronomía Empresarial, tendrá una sólida base científica y tecnológica y estará capacitado para manejar las técnicas e instrumentos de la Gastronomía, será un experto en técnicas de cocina y pastelería, así como del área alimentaria en general; todo ello, dentro de un concepto general de dignificación de la persona humana y de servicio a la sociedad peruana. Se encontrará en la capacidad de desarrollar las actividades profesionales

siguientes: Ejecutar proyectos gastronómicos, Planificar, organizar, dirigir, coordinar y ejecutar el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional, Organizar, dirigir y coordinar el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines, determinar el costo de las materias primas y la incidencia de este en el precio de los productos terminados, elabora técnicas para el exhaustivo control del ingreso de las mercaderías y comprobar la calidad de las mismas, participar en la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva o comunitaria.

### **Desempeño de prácticas pre profesionales:**

Como lo señala el Equipo Navent (2019):

Los empleadores valoran a aquellos jóvenes innovadores que solucionan problemas buscando distintas formas de hacer las cosas. Estamos frente a un mercado laboral altamente competitivo, en el que los estudiantes están cada vez mejor capacitados.

Esta es la etapa en la que generalmente se asume poco riesgo en términos de responsabilidades, por lo que se aconseja enriquecer la pasantía aprendiendo incluso del error, pues se trata de afianzar los conocimientos adquiridos en las aulas; con el objetivo de ganar experiencia como base de una carrera exitosa.

En ese sentido sugieren, según algunos expertos en gestión de personas y organización, realizar lo siguiente: Demostrar compromiso, Habilidad para adaptarse, Mejorar cada día, Aprender a observar y relacionarse con proveedores y clientes, Valorar la posibilidad de obtener un crecimiento personal y asumir las prácticas con seriedad.

## **2.3.2. Hipótesis Principal y Específicas**

### **2.3.2.1. Hipótesis Principal**

El perfil profesional de los alumnos de la carrera de gastronomía está relacionado con el buen desempeño de sus prácticas pre profesionales en el Instituto Le Cordon Bleu Perú del distrito de Miraflores.

### **2.3.2.2. Hipótesis específicas**

- 1.- La ejecución de proyectos gastronómicos está relacionado con la demostración de compromiso en las empresas del rubro gastronomía.
- 2.- El planificar, organizar, dirigir, coordinar y ejecutar un repertorio gastronómico tanto nacional como internacional está relacionado con valorar la posibilidad de obtener un crecimiento personal en las empresas del rubro gastronomía.
- 3.- La capacidad de organizar, dirigir y coordinar el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines está relacionado con la habilidad para adaptarse a los cambios en las empresas del rubro gastronomía.
- 4.- La determinación del costo de las materias primas en el precio de los productos terminados está relacionado con aprender a observar y relacionarse con los proveedores y clientes de las empresas del rubro gastronomía.
- 5.- La elaboración de técnicas para el exhaustivo control del ingreso de las mercaderías y comprobación de la calidad está relacionado con la mejora diaria de las actividades a realizar en las empresas del rubro gastronomía.

6.- La participación de la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva o comunitaria está relacionado con asumir con seriedad las prácticas pre profesionales en las empresas del rubro gastronomía.

### **2.3.3. Variables e indicadores**

#### **Variable independiente**

#### **X. Perfil profesional de los alumnos**

##### Indicadores

- x1.- Ejecuta proyectos gastronómicos
- x2.- Planifica, organiza, dirige, coordina y ejecuta el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional.
- x3.- Organiza, dirige y coordina el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines.
- x4.- Determina el costo de las materias primas y la incidencia de este en el precio de los productos terminados.
- x5.- Elabora técnicas para el exhaustivo control del ingreso de las mercaderías y comprobar la calidad de las mismas.
- x6.- Participa en la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva o comunitaria.

#### **Variable dependiente**

#### **Y. Desempeño en prácticas pre- profesionales**

##### Indicadores

- y1.- Demuestra compromiso
- y2.- Habilidad para adaptarse
- y3.- Mejorar cada día
- y4.- Aprender a observar y relacionarse con proveedores y clientes
- y5.- Valorar la posibilidad de obtener un crecimiento personal
- y6.- Asumir las prácticas con seriedad

## CAPÍTULO III: MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

### 3.1. Población y Muestra

#### 3.1.1. Población

La población que conformará el estudio estará conformada por 314 alumnos de la carrera de Gastronomía Empresarial que han realizado sus prácticas preprofesionales a través de los módulos de evaluación 2016 – 2019 en el Instituto Le Cordon Bleu Perú.

#### 3.1.2 Muestra

La muestra óptima se obtendrá mediante la fórmula para estimar proporciones para una población conocida:

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

Donde:

Z: Valor en el eje de la abscisa, de la curva normal, para una probabilidad del 95% de confianza.

P: Proporción de alumnos de la carrera de Gastronomía Empresarial que manifestaron realizar un buen desempeño debido al perfil profesional de la carrera de Gastronomía (se asume P=0.5).

Q : Proporción de alumnos de la carrera de Gastronomía Empresarial que manifestaron no realizar un buen desempeño debido al perfil profesional de la carrera de Gastronomía (Q = 0.5 valor asumido debido al desconocimiento de Q)

e : Margen de error 5%

N : Población.

n : Tamaño óptimo de muestra.

Entonces a un nivel de significancia de 95% y 5% como margen de error la muestra óptima es:

$$n = \frac{(1.64)^2 (0.5) (0.5) (314)}{(0.05)^2 (314-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

**n = 173** alumnos de la carrera de Gastronomía Empresarial

La muestra de egresados se ha seleccionado de manera aleatoria.

### **3.2. Diseño (s) a utilizar en el Estudio**

El diseño responde al proceso que se va a realizar para la demostración de los supuestos del estudio y en ese sentido, éste abarca desde la preparación del marco teórico, pasando por la situación problemática y planteamiento de sus respectivas hipótesis hasta la metodología a utilizar para la ejecución de la tesis; por su parte Wentz, 2014; McLaren, 2014; Creswell, 2013a, Hernández-Sampieri et al., 2013 y Kalaian, 2008 (citado por Hernández, Fernández y Sampieri, 2014, p. 128) señalan: “El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea, con el fin de responder al planteamiento del problema”. En consecuencia, la estrategia para llegar a demostrar la tesis y dar respuesta al problema de investigación, será la medición de las variables en un periodo específico; siendo por tanto la recopilación de los datos transversales, donde: “Los datos se recogen sobre uno o más grupos de sujetos, en un solo momento temporal; se trata del estudio en un determinado corte puntual en el tiempo, en el que se obtienen las medidas a tratar.” (Ortiz, 2004, p.48). El hecho de observar y registrar los datos en un periodo específico sin manipularlos, ubica a la investigación en un diseño no experimental y está “más cerca de las variables formuladas hipotéticamente como “reales” y en consecuencia; tenemos mayor validez externa (posibilidad de generalizar los resultados a otros individuos y situaciones comunes)”. (Bernal, 2006, p.57).

Se puede determinar lo siguiente:

Tipo	:	Aplicado
Nivel	:	Descriptivo, Correlacional
Periodo	:	Transversal

### **3.3. Técnica (s) e Instrumento (s) de Recolección de Datos**

La técnica para la recolección de los datos será la encuesta, ya que ésta permite obtener información homogénea que luego será tratada estadísticamente para obtener y demostrar los supuestos de la investigación. Sobre la Encuesta Casas, Repullo y Donado (2003) afirman: “La encuesta permite aplicaciones masivas, que mediante técnicas de muestreo adecuadas; pueden hacer extensivos los resultados a comunidades enteras” (p.527).

Por otro lado, el instrumento de recolección de datos será el cuestionario, ya que éste contiene los indicadores que describen el comportamiento en la realidad empírica; sobre el perfil profesional y el desempeño en las practicas pre profesionales. Según García (2004), “El cuestionario es el instrumento que vincula el planteamiento del problema con las respuestas que se obtienen de la población. Por eso resulta condición indispensable definir el problema de investigación, los objetivos del mismo y en su caso, la hipótesis” (p. 30).

### **3.4. Procesamiento de datos**

Para el procesamiento de los datos, se utilizó el software Statistical Package for Social Sciences (SPSS), el cual permitió mostrar tablas unidimensionales y bidimensionales correspondiente a cada indicador de las variables consideradas. Asimismo, ayudará a demostrar las hipótesis propuestas, para lo que se establecerá una hipótesis nula y otra alterna considerando para ello un nivel de significancia de alfa igual a 0.05.

El instrumento estadístico para la contrastación de las hipótesis, fue el coeficiente Phi ( $\phi$ ) para determinar la dirección de la relación y la prueba Chi cuadrado, para determinar la asociación o relación entre las variables.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 4.1 Presentación de resultados.

Tabla 1

Capacidad para ejecutar proyectos gastronómicos

Capacidad	Frecuencia	Porcentaje
Si	137	79.2
No	36	20.8
Total	173	100.0

El 79.2% de Egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue señalaron encontrarse capacitados para ejecutar proyectos gastronómicos, mientras que un 20.8% se egresados de esta carrera aún no se siente capacitado para realizar este tipo de proyectos.

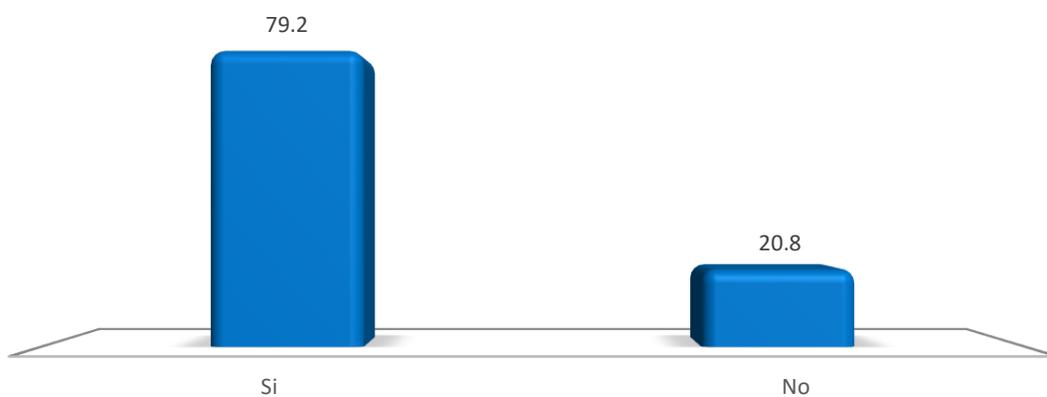


Figura 1. Capacidad para ejecutar proyectos gastronómicos

Tabla 2

Capacidad de planificar el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional

	Frecuencia	Porcentaje
Si	128	74.0
No	45	26.0
Total	173	100.0

El 74% de Egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue señalaron tener la capacidad de planificar el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional, mientras que otro 26% de egresados de esta carrera no se sienten capacitados para planificar el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional.

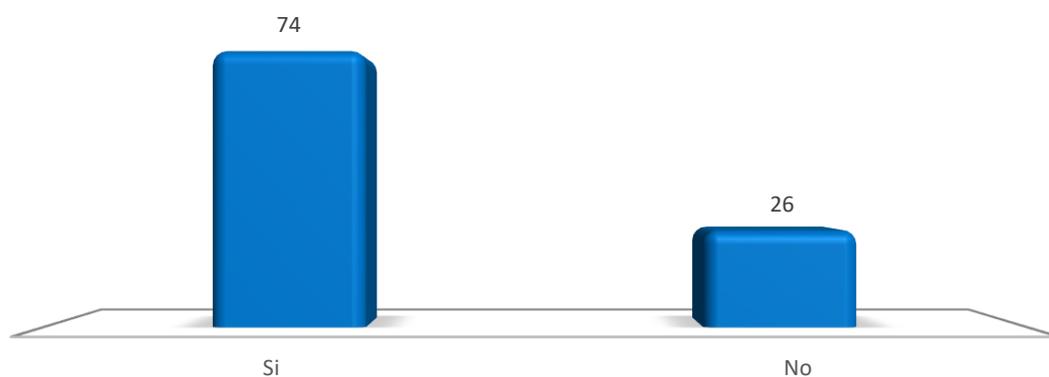


Figura 2. Capacidad de planificar el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional

Tabla 3

Capacidad para organizar el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional

	Frecuencia	Porcentaje
Si	86	49.7
No	87	50.3
Total	173	100.0

El 49.7% de Egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue señalaron tener la capacidad para organizar el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional, mientras que otro 50.3% de egresados de esta carrera no se sienten capacitados para organizar el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional.

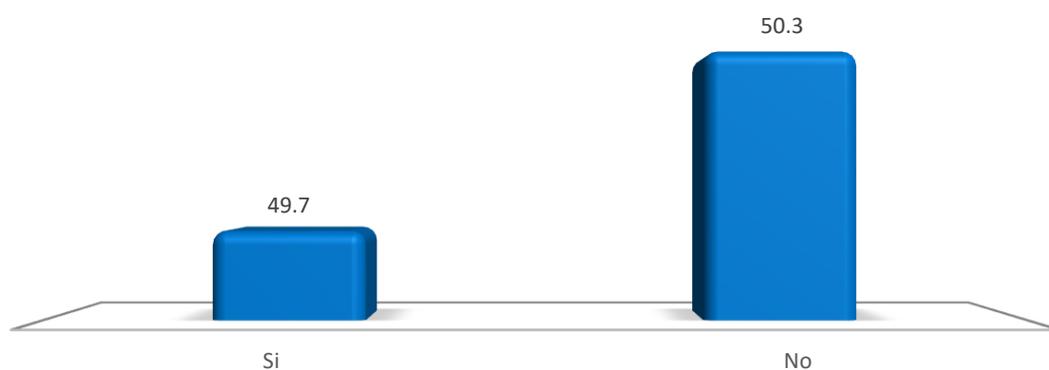


Figura 3. Capacidad para organizar el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional

Tabla 4

Capacidad para dirigir el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional

	Frecuencia	Porcentaje
Si	146	84.4
No	27	15.6
Total	173	100.0

El 84.4% de Egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue señalaron tener la capacidad para dirigir el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional, mientras que otro 15.6% de egresados de esta carrera no se sienten capacitado para dirigir el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional.

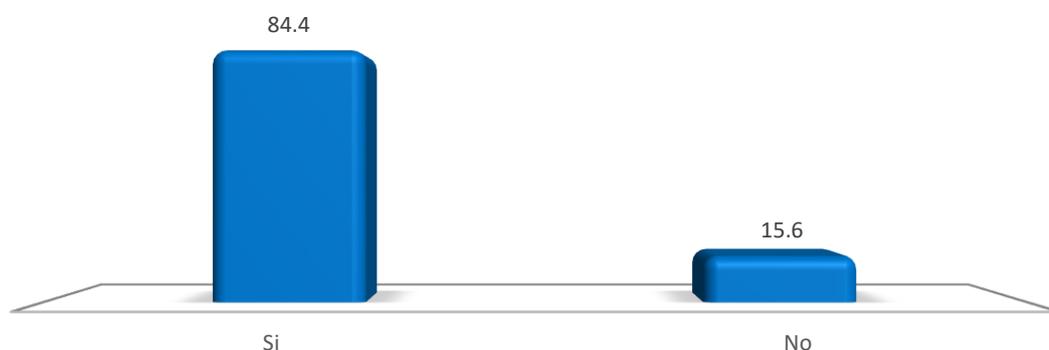


Figura 4. Capacidad para dirigir el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional

Tabla 5

Capacidad para coordinar el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional

	Frecuencia	Porcentaje
Si	127	73.4
No	46	26.6
Total	173	100.0

El 73.4% de Egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue señalaron tener la capacidad para coordinar el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional, mientras que otro 26.6% de egresados de esta carrera no se sienten capacitados para coordinar el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional.

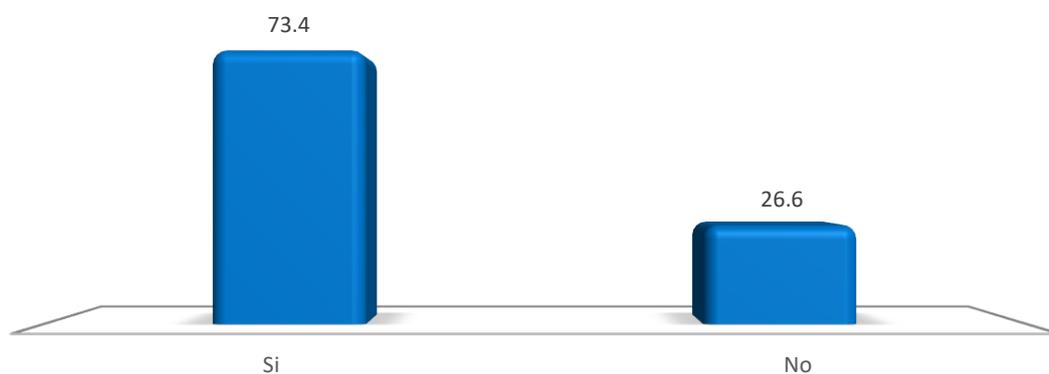


Figura 5. Capacidad para coordinar el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional

Tabla 6

Capacidad para ejecutar el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional

	Frecuencia	Porcentaje
Si	125	72.3
No	48	27.7
Total	173	100.0

El 72.3% de Egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue señalaron tener la capacidad para ejecutar el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional, mientras que otro 27.7% de egresados de esta carrera no se sienten capacitados para ejecutar el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional.

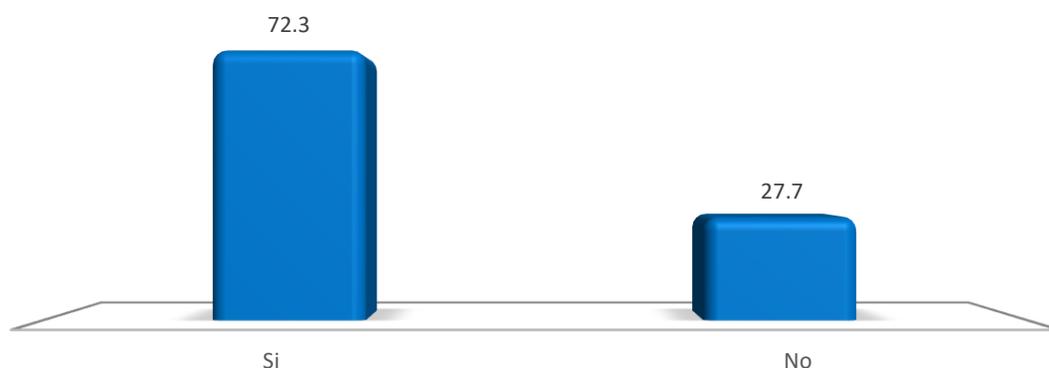


Figura 6. Capacidad para ejecutar el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional

Tabla 7

Capacidad para organizar el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines

	Frecuencia	Porcentaje
Si	114	65.9
No	59	34.1
Total	173	100.0

El 65.9% de Egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue señalaron tener la capacidad para organizar el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines, mientras que otro 34.1% de egresados de esta carrera no se sienten capacitados para organizar el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines.

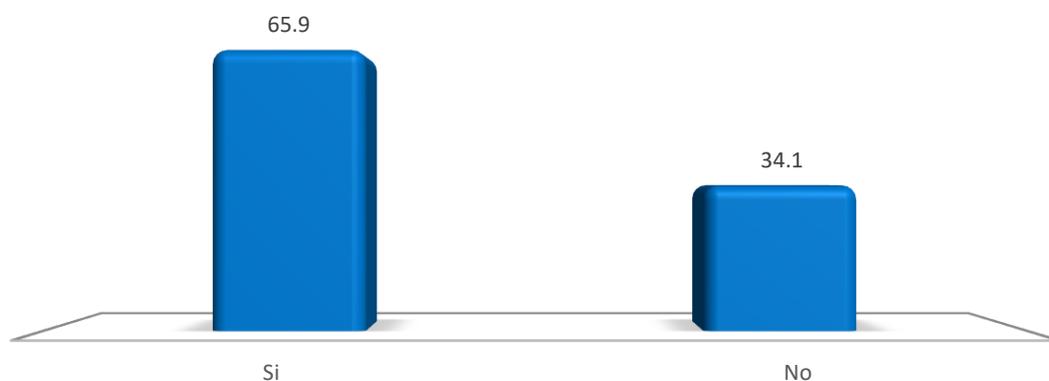


Figura 7. Capacidad para organizar el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines.

Tabla 8

Siempre dirige el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines

	Frecuencia	Porcentaje
Si	106	61.3
No	67	38.7
Total	173	100.0

El 61.3% de Egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue afirmaron que siempre dirigen el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines, mientras que otro 38.7% de egresados de esta carrera no siempre dirigen el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines.

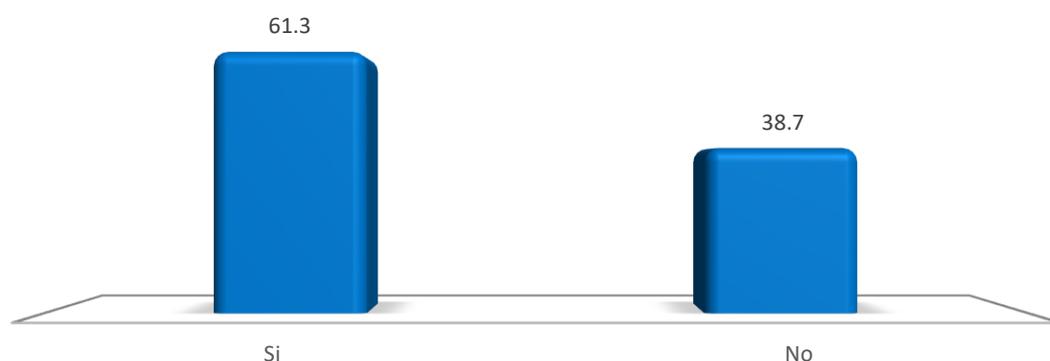


Figura 8. Siempre dirige el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines

Tabla 9

Siempre coordina el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines

	Frecuencia	Porcentaje
Si	108	62.4
No	65	37.6
Total	173	100.0

El 62.4% de Egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue afirmaron que siempre coordinan el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines, mientras que otro 37.6% de egresados de esta carrera no siempre coordina el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines.

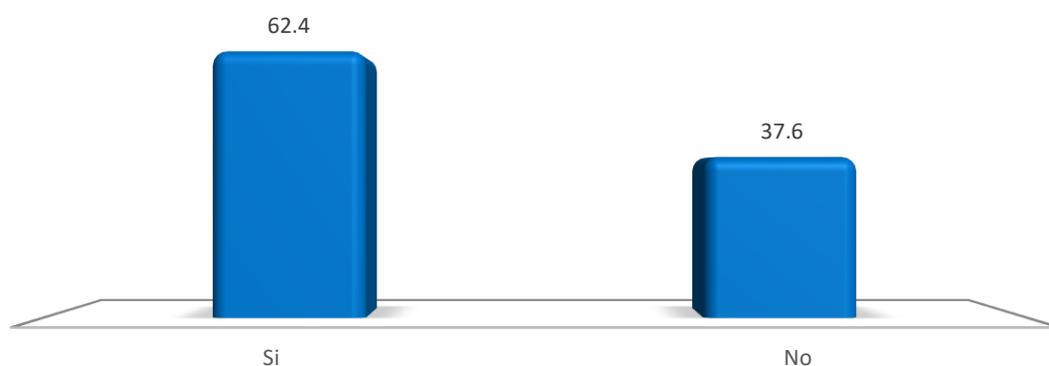


Figura 9. Siempre coordina el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines

Tabla 10

Siempre determina el costo de las materias primas y la incidencia de este en el precio de los productos terminados

	Frecuencia	Porcentaje
Si	143	67.6
No	30	32.4
Total	173	100.0

El 67.6% de Egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue afirmaron siempre determinar el costo de las materias primas y la incidencia de este en el precio de los productos terminados, aunque otro 32.4% de egresados de esta carrera no siempre determinan el costo de las materias primas y la incidencia de este en el precio de los productos terminados.

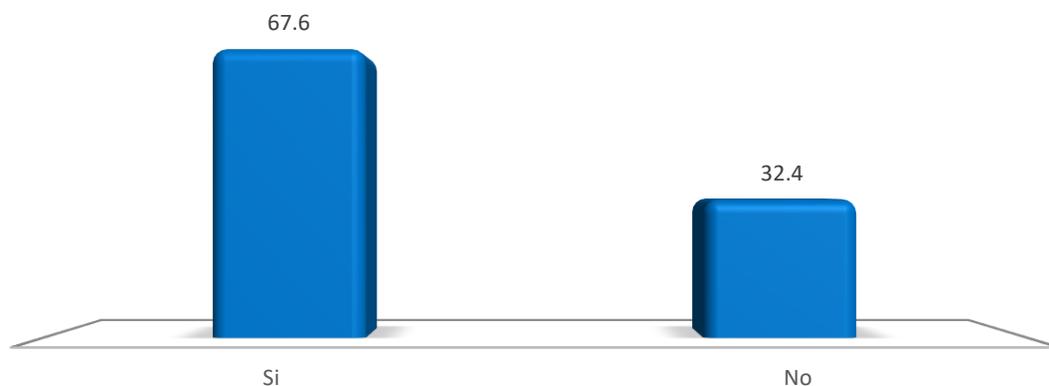


Figura 10. Siempre determina el costo de las materias primas y la incidencia de este en el precio de los productos terminados

Tabla 11

Elabora técnicas para el exhaustivo control del ingreso de las mercaderías y comprobar la calidad de las mismas

	Frecuencia	Porcentaje
Si	121	69.9
No	52	30.1
Total	173	100.0

El 69.9% de Egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue afirmaron utilizar técnicas para el exhaustivo control del ingreso de las mercaderías y comprobar la calidad de las mismas, aunque otro 30.1% de egresados de esta carrera no utilizan técnicas para el exhaustivo control del ingreso de las mercaderías y comprobar la calidad de las mismas.

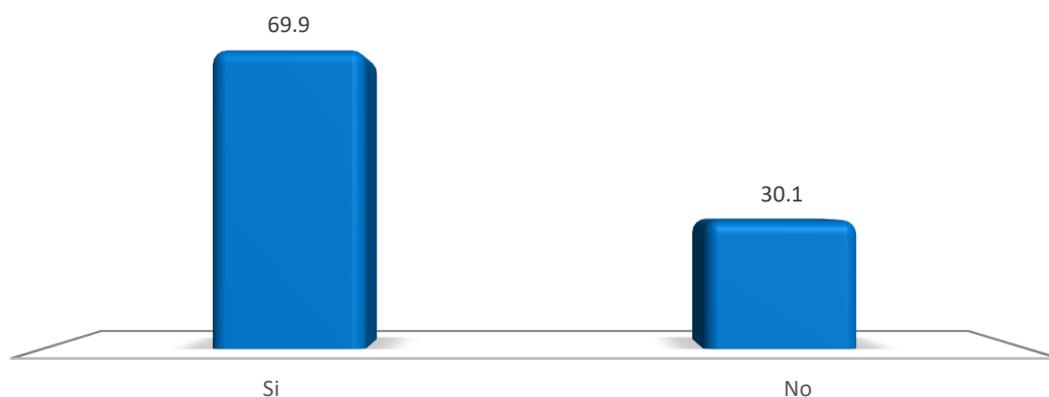


Figura 11. Utiliza técnicas para el exhaustivo control del ingreso de las mercaderías y comprobar la calidad de las mismas

Tabla 12

Participa en la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva o comunitaria

	Frecuencia	Porcentaje
Si	117	67.6
No	56	32.4
Total	173	100.0

El 67.6% de Egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue afirmaron participar en la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva o comunitaria, pero otro 32.4% de egresados de esta carrera no participan en la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva o comunitaria.

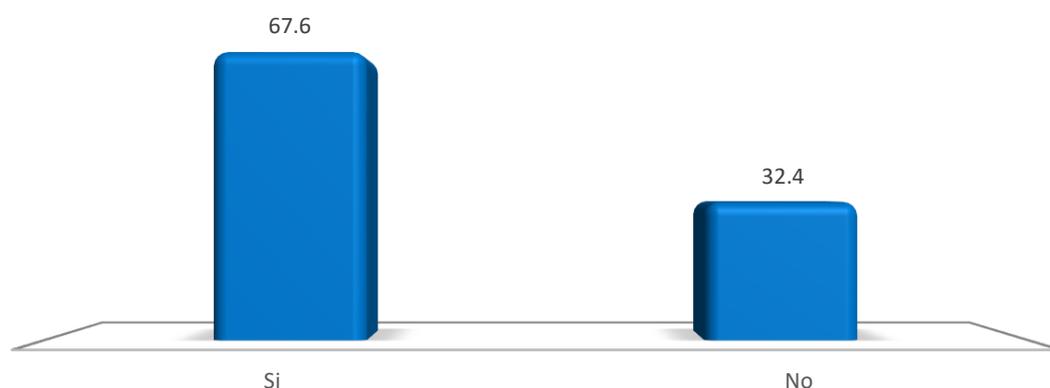


Figura 12. Participa en la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva o comunitaria

Tabla 13

Ha demostrado compromiso con su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Si	110	63.6
No	63	36.4
Total	173	100.0

El 63.6% de Egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue afirmaron demostrar compromiso con su trabajo, pero otro 36.4% de egresados de esta carrera, sostienen aun no demostrar compromiso con su trabajo.

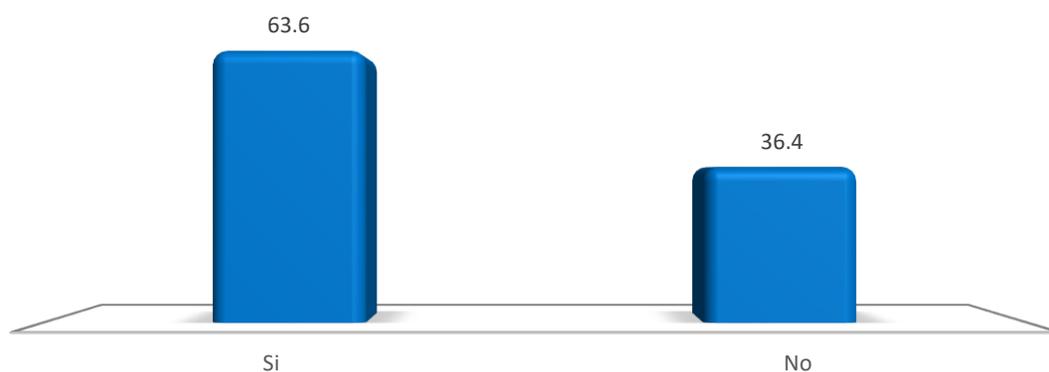


Figura 13. Ha demostrado compromiso con su trabajo

Tabla 14

Tiene la suficiente habilidad para adaptarse a su entorno laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Si	131	75.7
No	42	24.3
Total	173	100.0

El 75.7% de Egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue afirmaron tener la suficiente habilidad para adaptarse al entorno laboral, pero otro 24.3% de egresados de esta carrera, sostienen no tener la suficiente habilidad para adaptarse al entorno laboral.

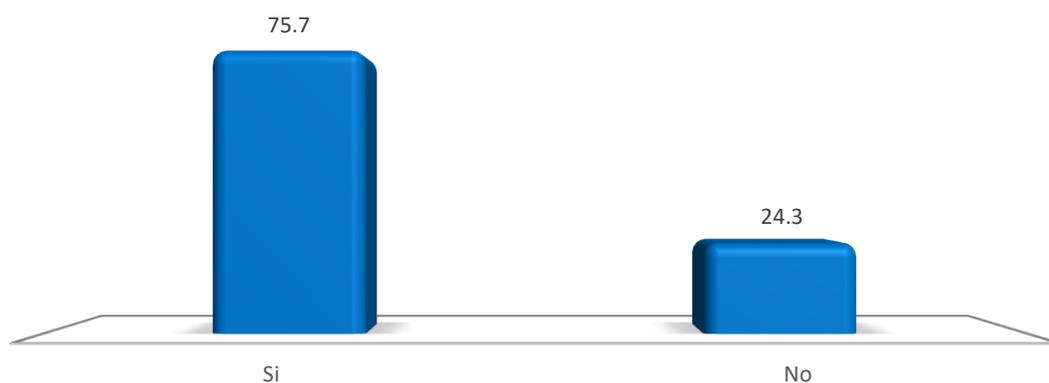


Figura 14. Tiene la suficiente habilidad para adaptarse

Tabla 15

Considera que ha mejorado cada día en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Si	126	72.8
No	47	27.2
Total	173	100.0

El 72.8% de Egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue consideran que en el trabajo ha mejorado cada día, pero otro 27.2% de egresados de esta carrera, sostienen no haber mejorado en su trabajo.

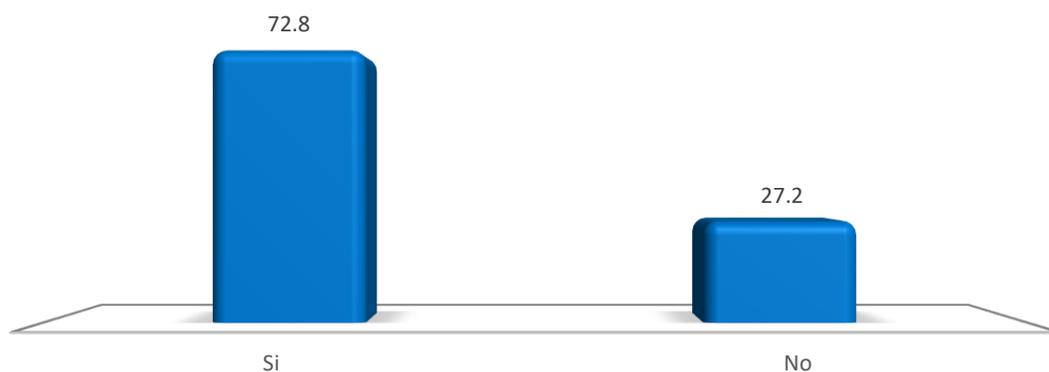


Figura 15. Considera que ha mejorado cada día

Tabla 16

Siempre observa a los proveedores y clientes

	Frecuencia	Porcentaje
Si	143	82.7
No	30	17.3
Total	173	100.0

El 82.7% de Egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue afirmaron siempre observa a los proveedores y clientes, pero otro 17.3% de egresados de esta carrera, sostienen nunca observar a los proveedores y clientes.

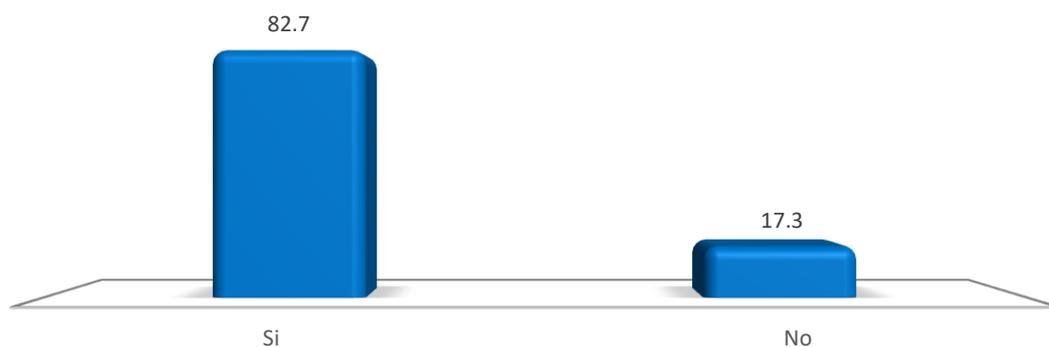


Figura 16. Siempre observa a los proveedores y clientes

Tabla 17

Siempre se relaciona con los proveedores y clientes

	Frecuencia	Porcentaje
Si	121	69.9
No	52	30.1
Total	173	100.0

El 69.9% de Egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue afirmaron siempre relacionarse con los proveedores y clientes, pero otro 30.1% de egresados de esta carrera, sostienen nunca relacionarse con los proveedores y clientes.

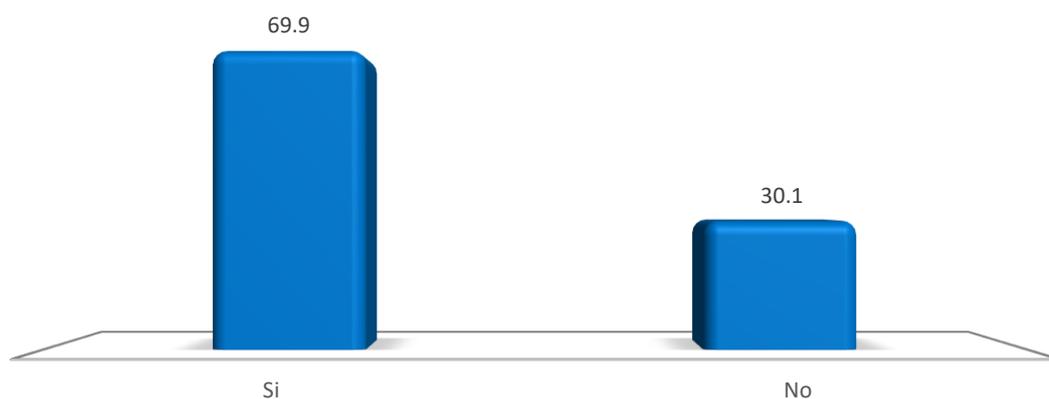


Figura 17. Siempre se relaciona con los proveedores y clientes

Tabla 18

Ha valorado la posibilidad de obtener un crecimiento personal

	Frecuencia	Porcentaje
Si	108	62.4
No	65	37.6
Total	173	100.0

El 62.4% de Egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue afirmaron valorar la posibilidad de obtener un crecimiento personal, pero otro 37.6% de egresados de esta carrera, sostienen ni siquiera haber valorado la posibilidad de obtener un crecimiento personal.

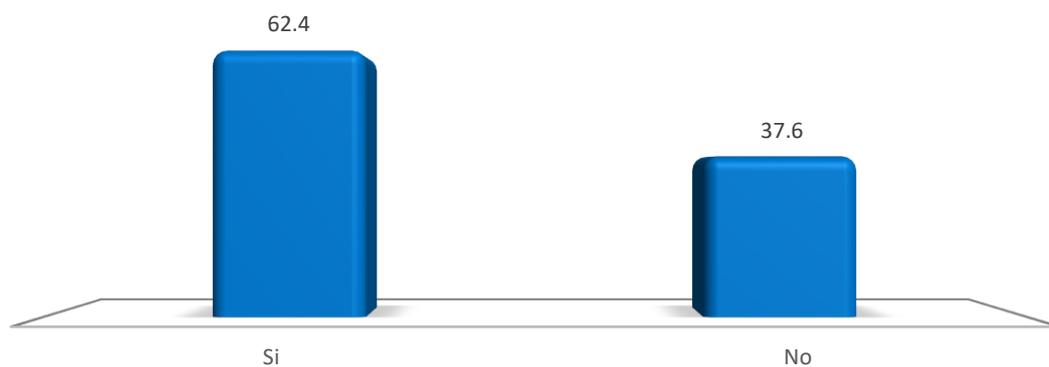


Figura 18. Ha valorado la posibilidad de obtener un crecimiento personal

Tabla 19

Las practicas realizadas siempre las ha asumido con la seriedad del caso

	Frecuencia	Porcentaje
Si	118	68.2
No	55	31.8
Total	173	100.0

El 68.2% de Egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue afirmaron que las practicas realizadas siempre las ha asumido con la seriedad del caso, pero otro 31.8% de egresados de esta carrera, sostienen que las practicas realizadas no siempre las ha asumido con la seriedad del caso.

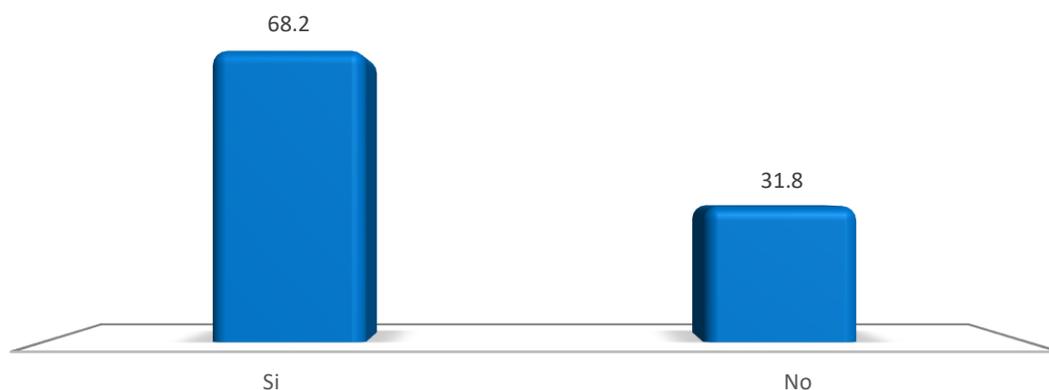


Figura 19. Las prácticas realizadas siempre las ha asumido con la seriedad del caso

## 4.2 Contratación de hipótesis.

Para determinar la relación, se utilizó el estadístico Phi ( $\phi$ ), ya que los datos se encuentran medidos nominalmente:

$$\Phi = \sqrt{\frac{\chi^2}{n}}$$

Previo a este estadístico, se determina el valor de la prueba ji cuadrado corregida por Yates ( $\chi^2$ ) ya que más del 20% de las celdas que contienen las frecuencias esperadas de la tabla son menores a cinco (5), lo que obliga a la combinación de celdas adyacentes para finalmente obtener una tabla 2x2.

Donde:

a= Celda primera columna, primera fila

b= Celda segunda columna, primera fila

c= Celda primera columna, segunda fila

d= Celda segunda columna, segunda fila

$$\chi^2 = \frac{(|ad - bc| - n/2)^2 n}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

### Hipótesis a:

H<sub>0</sub>: La ejecución de proyectos gastronómicos no está altamente relacionado con la demostración de compromiso en las empresas del rubro gastronomía.

H<sub>1</sub>: La ejecución de proyectos gastronómicos está altamente relacionado con la demostración de compromiso en las empresas del rubro gastronomía.

Ejecuta proyectos gastronómicos	Demuestra compromiso		Total
	Si	No	
Si	108	29	<b>137</b>
No	2	34	<b>36</b>
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>63</b>	<b>173</b>

Con un nivel de significancia de 0.05 y 1 grado de libertad  $\chi^2 = 65.728$  y  $p < 0.05$  se rechaza **H<sub>0</sub>** y el valor  $\Phi = 0.618$  permite concluir que la ejecución

de proyectos gastronómicos está altamente relacionado con la demostración de compromiso en las empresas del rubro gastronomía.

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	66,110 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	62,983	1	,000		
Razón de verosimilitud	70,019	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	65,728	1	,000		
N de casos válidos	173				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 13,11.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

### Medidas simétricas

	Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal Phi	,618	,000
V de Cramer	,618	,000
N de casos válidos	173	

### Hipótesis b:

H<sub>0</sub>: El planificar, organizar, dirigir, coordinar y ejecutar un repertorio gastronómico tanto nacional como internacional no está altamente relacionado con valorar la posibilidad de obtener un crecimiento personal en las empresas del rubro gastronomía.

H<sub>1</sub>: El planificar, organizar, dirigir, coordinar y ejecutar un repertorio gastronómico tanto nacional como internacional está altamente relacionado con valorar la posibilidad de obtener un crecimiento personal en las empresas del rubro gastronomía.

Planifica, organiza, dirige, coordina y ejecuta un repertorio gastronómico	Valora la posibilidad de obtener un crecimiento personal en las empresas		Total
	Si	No	
Si	107	38	<b>145</b>
No	1	27	<b>28</b>
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>65</b>	<b>173</b>

Con un nivel de significancia de 0.05 y 1 grado de libertad  $\chi^2 = 49.052$  y  $p < 0.05$  se rechaza H<sub>0</sub> y el valor  $\Phi = 0.534$  permite concluir que El planificar, organizar, dirigir, coordinar y ejecutar un repertorio gastronómico tanto nacional como internacional está moderadamente relacionado con valorar la posibilidad de obtener un crecimiento personal en las empresas del rubro gastronomía.

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49,338 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	46,389	1	,000		
Razón de verosimilitud	53,589	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	49,052	1	,000		

N de casos válidos	173			
--------------------	-----	--	--	--

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 10,52.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

### Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,534	,000
	V de Cramer	,534	,000
N de casos válidos		173	

### Hipótesis c:

H<sub>0</sub>: La capacidad de organizar, dirigir y coordinar el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines no está altamente relacionado con la habilidad para adaptarse a los cambios en las empresas del rubro gastronomía.

H<sub>1</sub>: La capacidad de organizar, dirigir y coordinar el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines está altamente relacionado con la habilidad para adaptarse a los cambios en las empresas del rubro gastronomía.

Capacidad de organizar, dirigir y coordinar el funcionamiento de una cocina	Habilidad para adaptarse a los cambios		Total
	Si	No	
Si	109	11	<b>120</b>
No	22	31	<b>53</b>
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>42</b>	<b>173</b>

Con un nivel de significancia de 0.05 y 1 grado de libertad  $\chi^2 = 48.370$  y  $p < 0.05$  se rechaza H<sub>0</sub> y el valor  $\Phi = 0.530$  permite concluir que la capacidad de organizar, dirigir y coordinar el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines está moderadamente relacionado con la habilidad para adaptarse a los cambios en las empresas del rubro gastronomía.

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	48,652 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	46,006	1	,000		
Razón de verosimilitud	46,305	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	48,370	1	,000		
N de casos válidos	173				

- a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 12,87.
- b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

### Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,530	,000
	V de Cramer	,530	,000
N de casos válidos		173	

### Hipótesis d:

H<sub>0</sub>: La determinación del costo de las materias primas en el precio de los productos terminados no está altamente relacionado con aprender a observar y relacionarse con los proveedores y clientes de las empresas del rubro gastronomía.

H<sub>1</sub>: La determinación del costo de las materias primas en el precio de los productos terminados está altamente relacionado con aprender a observar y relacionarse con los proveedores y clientes de las empresas del rubro gastronomía.

Determina el costo de las materias primas en el precio de los productos terminados	Aprende a observar y relacionarse con los proveedores y clientes		Total
	Si	No	
Si	115	2	<b>117</b>
No	28	28	<b>56</b>
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>30</b>	<b>173</b>

Con un nivel de significancia de 0.05 y 1 grado de libertad  $\chi^2 = 61.259$  y  $p < 0.05$  se rechaza H<sub>0</sub> y el valor  $\Phi = 0.593$  permite concluir que la determinación del costo de las materias primas en el precio de los productos terminados está moderadamente relacionado con aprender a observar y relacionarse con los proveedores y clientes de las empresas del rubro gastronomía.

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	61,615 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	58,292	1	,000		
Razón de verosimilitud	61,719	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000

Asociación lineal por lineal	61,259	1	,000	
N de casos válidos	173			

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 9,71.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

### Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,597	,000
	V de Cramer	,597	,000
N de casos válidos		173	

### Hipótesis e:

H<sub>0</sub>: La elaboración de técnicas para el exhaustivo control del ingreso de las mercaderías y comprobación de la calidad no está altamente relacionado con la mejora diaria de las actividades a realizar en las empresas del rubro gastronomía.

H<sub>1</sub>: La elaboración de técnicas para el exhaustivo control del ingreso de las mercaderías y comprobación de la calidad está altamente relacionado con la mejora diaria de las actividades a realizar en las empresas del rubro gastronomía.

Elabora técnicas para el exhaustivo control del ingreso de las mercaderías y comprobación de la calidad	Existe mejora diaria de las actividades		Total
	Si	No	
Si	107	14	121
No	19	33	52
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>47</b>	<b>173</b>

Con un nivel de significancia de 0.05 y 1 grado de libertad  $\chi^2 = 49.208$  y  $p < 0.05$  se rechaza H<sub>0</sub> y el valor  $\Phi = 0.535$  permite concluir que la elaboración de técnicas para el exhaustivo control del ingreso de las mercaderías y comprobación de la calidad está moderadamente relacionado con la mejora diaria de las actividades a realizar en las empresas del rubro gastronomía.

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49,494 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	46,907	1	,000		
Razón de verosimilitud	47,408	1	,000		

Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	49,208	1	,000		
N de casos válidos	173				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 14,13.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

### Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,535	,000
	V de Cramer	,535	,000
N de casos válidos		173	

### Hipótesis f:

H<sub>0</sub>: La participación de la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva o comunitaria no está altamente relacionado con asumir con seriedad las prácticas pre profesionales en las empresas del rubro gastronomía.

H<sub>1</sub>: La participación de la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva o comunitaria está altamente relacionado con asumir con seriedad las prácticas pre profesionales en las empresas del rubro gastronomía.

Participa de la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva o comunitaria	Asume con seriedad las prácticas pre profesionales		Total
	Si	No	
Si	104	13	<b>117</b>
No	14	42	<b>56</b>
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>55</b>	<b>173</b>

Con un nivel de significancia de 0.05 y 1 grado de libertad  $\chi^2 = 70.877$  y  $p < 0.05$  se rechaza H<sub>0</sub> y el valor  $\Phi = 0.642$  permite concluir que la participación de la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva o comunitaria está altamente relacionado con asumir con seriedad las prácticas pre profesionales en las empresas del rubro gastronomía.

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	71,290 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	68,374	1	,000		
Razón de verosimilitud	71,742	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000

Asociación lineal por lineal	70,877	1	,000	
N de casos válidos	173			

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 17,80.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

### Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,642	,000
	V de Cramer	,642	,000
N de casos válidos		173	

### Hipótesis General:

H<sub>0</sub>: El perfil profesional de los alumnos de la carrera de gastronomía no está altamente relacionado con el buen desempeño de sus prácticas pre profesionales en el Instituto Le Cordon Bleu Perú del distrito de Miraflores. Lima, 2020.

H<sub>1</sub>: El perfil profesional de los alumnos de la carrera de gastronomía está altamente relacionado con el buen desempeño de sus prácticas pre profesionales en el Instituto Le Cordon Bleu Perú del distrito de Miraflores. Lima, 2020.

Adecuado perfil profesional de los alumnos	Existe desempeño de sus prácticas pre profesionales		Total
	Si	No	
Si	144	4	148
No	7	18	25
<b>Total</b>	<b>151</b>	<b>22</b>	<b>173</b>

Con un nivel de significancia de 0.05 y 1 grado de libertad  $\chi^2 = 91.995$  y  $p < 0.05$  se rechaza H<sub>0</sub> y el valor  $\Phi = 0.731$  permite concluir que el perfil profesional de los alumnos de la carrera de gastronomía está altamente relacionado con el buen desempeño de sus prácticas pre profesionales en el Instituto Le Cordon Bleu Perú del distrito de Miraflores. Lima, 2020.

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	92,530 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	86,392	1	,000		
Razón de verosimilitud	65,389	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	91,995	1	,000		
N de casos válidos	173				

- a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,18.  
 b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

### Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,731	,000
	V de Cramer	,731	,000
N de casos válidos		173	

#### 4.3 Discusión de resultados.

- 1.- La formación profesional impartida en el Instituto Gordon Blue, permite al futuro profesional ejecutar proyectos gastronómicos, como lo señala la mayoría de sus egresados; claro está respetando las técnicas y reglamentos sanitarios normados para este tipo de actividades. Ejecutar un proyecto gastronómico es tan viable que en algunos casos se obtienen altos porcentajes de rentabilidad como lo afirma Gaona (2018), al asegurar que un inversionista al ejecutar un proyecto de esta naturaleza, puede tener hasta un TIR de 120%, convirtiéndolo en un negocio mucho más que atractivo, puesto que existen pocos negocios con esos márgenes de ganancia y de retorno. Entonces al ejecutar un proyecto gastronómico, indudablemente muestra el compromiso que tienen los egresados del instituto Gordon Blue con las empresas; donde trabajan o realizan sus prácticas preprofesionales. Este compromiso, además de ser interno, al cumplir con sus obligaciones, también se ve reflejado con su entorno o mejor dicho en un compromiso de responsabilidad social; que finalmente beneficia económicamente al entorno inmediato (Horna, Tamara, Ochoa y Uribe, 2018).
- 2.- Tanto la planificación, organización, coordinación y ejecución de todo un repertorio gastronómico, es producto de una adecuada formación y

capacitación; como lo señala más del 70% de egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue, características contempladas dentro del perfil profesional del Instituto; el cual inculcan y transmiten en la formación académica una filosofía de disciplina y respeto. Sobre este aspecto Jiménez, Reyes y otros (2016), señalan que para lograr cambios es necesario planificar y que además debe existir un equipo directivo para saltar la resistencia al cambio, para luego interiorizarlo y poder implementar estrategias que generen los cambios. Estas características, se asocian con la mayor posibilidad de crecimiento personal y empresarial de las empresas gastronómicas, como ha venido ocurriendo antes de la Pandemia del COVID 19; como lo afirma Ecurra, Salazar y Villacorta (2017), al implementar estrategias como la de diferenciación; que permite establecer un servicio innovador lo que llama la atención y percepción del público objetivo, catalogándola como superior, comparado con el de otras empresas del mismo rubro; esto conlleva a obtener en el primer año, un beneficio/costo de 2.5 y el financiero 3.21, permitiendo el crecimiento de la empresa en el mediano plazo.

- 3.- Más del 70% de egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue, señalaron estar capacitados para organizar, dirigir y coordinar el funcionamiento de una cocina y lo que esto involucra, es decir, se encuentran capacitados para manejar, no solo la calidad de los platos sino también los costos de tener los productos o insumos en el almacén. Es por eso que Saravia (2018), sostiene que cuando existe, un inadecuado proceso de almacenamiento, es porque existe un mal manejo; ya sea en la organización o dirección de las compras, afectando el sistema de control de costos de los alimentos y bebidas, repercutiendo de manera negativa en los precios finales, creando artificialmente sobrecostos; razón por la cual este factor tan importante, está relacionado con la habilidad que tengan los egresados de la carrera de gastronomía, para adaptarse a los cambios que puedan surgir; en cuanto a organización, dirección y coordinación, como por

ejemplo, en plena pandemia del Coronavirus, el sector gastronómico se ha visto limitado en cuanto a su aforo por lo que se ha establecido nuevas estrategias de ventas y a la vez se ha ido consolidando como por ejemplo el delivery o entrega a domicilio (Mapfre,2020).

- 4.- Indudablemente que los precios de los productos terminados, dependen en gran medida de los costos de las materias primas o insumos a utilizar en la cocina; en esto concuerda el 68% de egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue. Estos costos en gran medida tienen que ver con la calidad y competitividad, que a su vez generan mejores procesos, precios y productos (Nieto, 2010), pero esto no se logra solo con la capacitación, sino que además se logra con la observación y la práctica de comprar a los proveedores e interrelacionarse con los clientes, por lo que un restaurante no puede darse el lujo de perder a un cliente, ya que éste transmite esa sensación de insatisfacción a todas las personas que se encuentran a su alrededor (Nieto, 2010).
- 5.- Aproximadamente, el 70% de egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue; sostiene que se debe realizar un exhaustivo control del ingreso de las mercaderías y comprobar la calidad de los productos que adquiere, obligación indispensable del responsable de la cocina, pues como lo señala López (2018), para que exista control y calidad en el servicio es necesario tener una respuesta rápida al cliente, trato personalizado, pero sobre todo maquinaria y equipos modernos para que las actividades gastronómicas a realizar mejoren diariamente. Sobre este aspecto, la calidad del producto se manifiesta, según Nombera y Cerquera (2016), en la atención y rapidez al cliente, la sazón y variedad de los platos; así como el ambiente (calidez del local), música y sobre todo limpieza.
- 6.- El 68% de egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial del Instituto Le Gordon Blue, señalaron que participan en la formulación de

políticas de alimentación y nutrición para la comunidad en la que se desarrollan, tanto profesionalmente como empresarialmente. Estas actividades conforman de alguna manera la responsabilidad social que tienen los profesionales egresados del instituto hacia la comunidad. Sin embargo, de acuerdo a los resultados obtenidos por Inca y Sevillanos (2020), afirman que estas prácticas son deficientes porque no se consideran las características medio ambientales y sociales del entorno, a pesar que la actividad turística es la principal fuente de ingreso, no solo para los restaurantes sino para la población cusqueña. Estos resultados, de alguna manera corroboran que los egresados están concientizados sobre su rol dentro de la comunidad o su entorno; lo que demuestra en gran medida, el compromiso y seriedad, que manifiesta el 68% de egresados de la carrera de gastronomía, al asumir con la respectiva seriedad sus prácticas preprofesionales.

- 7.- Más del 85% de egresados de la carrera de gastronomía que realizaron sus prácticas pre profesionales se encuentran conformes y aplicaron en el campo todos sus conocimientos sobre gastronomía, enriqueciendo su formación profesional; todo esto gracias al perfil profesional de la carrera, el cual menciona que el alumno “tendrá una sólida base científica y tecnológica y estará capacitado para manejar las técnicas e instrumentos de la Gastronomía, será un experto en técnicas de cocina y pastelería; así como del área alimentaria en general”, entre otros aspectos humanísticos (Proyecto Educativo Institucional 2016-2020 del Instituto Educación Superior Tecnológico Privado Le Cordon Bleu Perú). Así mismo, Piña (2015), sostiene que las prácticas disminuyen la brecha entre lo que se desarrolla en clase y la realidad, mediante la experiencia, prepara al estudiante para enfrentar mejor el mercado laboral. Estas características se ven reflejadas y relacionadas con el desempeño del alumno, en sus prácticas pre profesionales; donde más del 87% de los alumnos o egresados demuestra sus capacidades y habilidades. Sin embargo, en otras disciplinas de acuerdo a Chaparro (2019), solo el 53% de sus egresados logran un buen desempeño en sus prácticas

preprofesionales; por el contrario, Piña (2015), afirma que una educación vivencial o experimental es de vital importancia para el éxito de los estudiantes y en consecuencia un buen nivel de desempeño en el mercado laboral; como viene ocurriendo con los alumnos o egresados de Instituto Le Cordon Bleu Perú del distrito de Miraflores.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

- a. Se ha establecido que la ejecución de proyectos gastronómicos; está altamente relacionado, con la demostración de compromiso en las empresas del rubro gastronomía.
- b. Se ha establecido que el planificar, organizar, dirigir, coordinar y ejecutar un repertorio gastronómico, tanto nacional como internacional; está moderadamente relacionado con valorar la posibilidad de obtener un crecimiento personal en las empresas del rubro gastronomía.
- c. Como producto de la contrastación de hipótesis, se llegó a establecer que la capacidad de organizar, dirigir y coordinar el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines; está moderadamente relacionado con la habilidad para adaptarse a los cambios en las empresas del rubro gastronomía.
- d. Se ha establecido que la determinación del costo de las materias primas, en el precio de los productos terminados; está moderadamente relacionado con aprender a observar y relacionarse con los proveedores y clientes de las empresas del rubro gastronomía.
- e. Se ha establecido, que la elaboración de técnicas para el exhaustivo control del ingreso de las mercaderías y comprobación de la calidad; está moderadamente relacionado con la mejora diaria de las actividades a realizar en las empresas del rubro gastronomía.
- f. Los datos puestos a prueba, permitieron establecer que la participación de la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva o

comunitaria; está altamente relacionado con asumir con seriedad las prácticas pre profesionales en las empresas del rubro gastronomía.

- g. En conclusión, se ha establecido que el perfil profesional de los alumnos de la carrera de gastronomía; está altamente relacionado con el buen desempeño de sus prácticas pre profesionales en el Instituto Le Cordon Bleu Perú del distrito de Miraflores.

## RECOMENDACIONES

- 1.- Antes de elaborar un proyecto gastronómico, es recomendable indicarle a los alumnos de la carrera de gastronomía, que es importante tener la experiencia en el rubro gastronómico y de esta manera conocer cómo funciona este tipo de negocio o en su defecto consultar con una persona que se encuentre involucrada en este rubro. Al mismo tiempo que se define el concepto del negocio a seguir, se debe tomar en cuenta que este nuevo emprendimiento solo logrará tener éxito si se desarrolla técnicamente con los conocimientos adquiridos en la carrera.
- 2.- Es necesario, que el egresado de la carrera de gastronomía del Instituto Le Cordon Bleu Perú, se encuentre debidamente capacitado para administrar el repertorio gastronómico, lo que implica el dominio eficaz y eficiente de tareas y procedimientos operativos estandarizados; lo que sin duda en el corto plazo se verán reflejados en el progreso personal y empresarial del egresado.
- 3.- El egresado de la carrera de gastronomía del Instituto Le Cordon Bleu Perú debe estar preparado para diseñar técnicamente el ambiente de cocina que permita la fluidez de las personas que laboran en ella. Así mismo, debe estar en capacidad para dirigir permanentemente a dichas personas, en su capacitación y entrenamiento, desde su rol de chef. Con este recurso humano debe coordinarse para que se cumplan estrictamente los procedimientos de higiene y seguridad, como parte esencial del funcionamiento de un centro gastronómico.
- 4.- El egresado del Instituto Le Cordon Bleu Perú tiene que tener conocimientos de gestión de costos de materias primas y de precios finales de los productos; así mismo debe tener dominio de lo que es un sistema de control del stock; igualmente el egresado, como responsable de un negocio gastronómico, debe conocer y verificar las existencias diarias, para poder prever las compras para que nada falte. En este

sentido, se debe tener en cuenta la elección técnica de los proveedores responsables de proporcionar todos los insumos requeridos.

- 5.- El egresado de la carrera de gastronomía del Instituto Le Cordon Bleu Perú, debe estar capacitado para el control de insumos y mercaderías, por lo tanto, es recomendable que tenga el dominio del manejo eficiente y eficaz de un sistema de compras y almacenamiento y así poder controlar los ingresos y salidas de todos los insumos y mercaderías del almacén, ya que la ausencia de uno de ellos impedirá necesariamente cumplir con el repertorio gastronómico respectivo.
- 6.- Se recomienda a las autoridades del Instituto Le Cordon Bleu Perú, afianzar en los alumnos de la carrera de gastronomía, la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva; pues se debe partir de una evaluación, considerando los grupos etarios que va a involucrar, así mismo identificar las necesidades de estos grupos para definir las acciones a realizar; con el objetivo de brindar mejoras en la salud de estas personas mediante dietas particulares.
- 7.- En cuanto al perfil profesional de los alumnos de la carrera de gastronomía en el Instituto Le Cordon Bleu Perú, se recomienda a sus autoridades incorporar en dicho perfil capacitar al egresado de acuerdo a los nuevos cambios que han surgido a partir de la pandemia del coronavirus, con la finalidad de lograr una mejora en su desempeño.

## Referencias Bibliográficas:

1. Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. 2da. ed. México: Pearson Educación.
2. Bustos, I. (2003). La Voz. La técnica y la expresión. España: Paidotribo.
3. Carrasco-Díaz, S. (2015). Gestión de calidad y formación profesional. Acreditación Universitaria. Lima-Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L. Primera Edición.
4. Casas, J., Repullo, J., y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Atención Primaria, 2003;31(8):527-38
5. Coleman, J. (2010). The role of the practicum in library schools. Estados Unidos: Journal of Education for Library and Information Science. Vol. 30. N° 1.
6. Delors, J. (2010). La educación encierra un tesoro. Madrid-España: Ediciones Unesco. Edición Actualizada.
7. De Salas, J., Ariso, J. y otros (2018). Ensayos de Filosofía Práctica. Madrid, España: Tecnos (Grupo Anaya S.A).
8. Díaz-Barriga, et al. (2016). Metodología de diseño curricular para educación superior. México: Editorial Trillas. Edición Actualizada.
9. Díaz-Barriga, F. (2010). Metodología de diseño curricular para educación superior. México: Editorial Trillas.
10. Díaz-Barriga, F. (2013). Aproximaciones metodológicas al diseño curricular hacia una propuesta integral, en Tecnología y Comunicación Educativas. No. 21. México: Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa.
11. Domínguez, G. (2003). Calidad y formación. Binomio inseparable. España: Instituto Nacional de Empleo.
12. Fernández-Bajón, M. T. (2012). El practicum de la Escuela Universitaria de Biblioteconomía y Documentación de la Universidad

- Complutense de Madrid: reflexiones de una experiencia. Madrid-España: Documentación de las Ciencias de la Información. N° 21
13. García, F. (1975). La medición en la evaluación. España: Tesis de la Universidad de Cádiz.
  14. Gimeno S. J. (1998). Curriculum: Una reflexión sobre la práctica. Madrid-España: Editorial Morata.
  15. Glasman, R. y M., De Ibarrola (1987). Planes de estudios. Propuestas institucionales y realidad curricular. México: Editorial Nueva Imagen.
  16. Gonzáles, H. (1978). Sobre planes y programas de estudio. México: Editorial Trillas.
  17. Quesada, R. (1979). Alcances y perspectivas de la evaluación curricular. México: Editorial Trillas.
  18. Trahtemberg-León (2005). La educación en la era de la tecnología y el conocimiento. Santiago de Chile: Unesco.
  19. Villarreal, L. (2010). La planificación académica integral. México: Revista Cuadernos de Planeación Universitaria.
  20. Zabalza, M. (2007). Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional. Madrid: Narcea.

#### **Referencias electrónicas:**

1. Acosta-Mires, R. C. (2015). Influencia de la competencia docente en el desempeño laboral de los egresados del ciclo básico del Centro Técnico Productivo Parroquial Sagrado Corazón de Jesús, San Juan de Miraflores (2012-2013). Lima-Perú: Tesis recuperado de <http://200.60.81.165/bitstream/handle/UNE/1002/TM%20CE-Et%20A21%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
2. Alberich, T. y Sotomayor, E. (2014). Planificación y gestión. Manual para la acción social. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=sAfdBAAQBAJ&pg=PA17&dq=QUE+ES+PLANIFICACIÓN?&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjfj5XHuznsAhVqGbkGHRXpDvwQ6AEwA>

3oECAUQAg#v=onepage&q=QUE%20ES%20PLANIFICACIÓN%3F  
&f=false

3. Andrade-Marcillo, J. E. (2013). Prácticas Pre-Profesionales para el desarrollo de competencias de los estudiantes de psicología educativa de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte para la optimización de su formación y propuesta de un sistema alternativo. Guayaquil-Ecuador: Tesis recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1701/1/Final%20Tesis%20de%20J%C3%A9ssica%20Andrade%20total1234jl.pdf>.
4. Arbaiza, Lydia. (2016). ESAN Graduate School of business/Conexxion ESAN.
5. Arnaz, J. A. (1981). La planeación curricular. Ciudad de México: Trillas. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/356467694/LIBRO-CURRICULUM-ARNAIZ-Planeacion-Curricular-Arnaz-pdf>
6. Bermúdez-Reyes, E. N. (2015). Diagnóstico de las competencias del profesorado de la carrera psicología organizacional y su relación con el perfil profesional docente de la UCSG. Diseño de un plan de acción para contribuir al fortalecimiento de la formación docente. Guayaquil-Ecuador: Tesis recuperado de <http://192.188.52.94:8080/bitstream/3317/4252/1/T-UCSG-POS-MES-31.pdf>.
7. Bizneo (s/f). Habilidades laborales | Qué son y cuáles son las más importantes [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.bizneo.com/blog/habilidades-laborales/>.
8. Bumeran (2019). 14 consejos para convertirse en un practicante profesional exitoso. Información recuperado de <https://www.bumeran.com.pe/noticias/14-consejos-practicante-exitoso/>. (Consultado el 20/09/2020).
9. Cardemil, A. (22/11/2019). 10 pasos para sobresalir antes y durante la práctica profesional. Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/10-pasos-para-sobresalir-antes-y-durante-la-practica-profesional>.

10. Cárdenas-Espinoza, I. A. (2017). Perfil profesional para la gestión docente. Quito-Ecuador: Tesis recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5539/1/T2230-MINE-Cardenas-Perfil.pdf>.
11. Coaguila-Mayanaza, Dante Vidal (2015). Análisis del perfil profesional de egresados del Cetpro Guadalupe frente a la demanda del mercado laboral de Ica. Lima-Perú: Tesis recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2034/3/2015\\_Coaguila.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2034/3/2015_Coaguila.pdf)
12. Chaparro, M. (2019). INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO EN LAS PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN - HUACHO - 2018. (Tesis de Licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3425/Melissa%20Madeleine%20Chaparro%20Gamarra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
13. Cristancho-Dueñas, F. (10/04/2014). 3 Aspectos importantes para mejorar el rendimiento laboral [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://blog.acsendo.com/3-aspectos-importantes-para-mejorar-el-rendimiento-laboral/>.
14. De La Vega, A. y Arakaki, M. (2011). Las prácticas preprofesionales en la formación en Ciencias de la Información: el caso de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Lima-Perú: Revista Interamericana Biblioteca Medellín (Colombia). Vol. 34. N° 1. ISSN 0120-0976. Recuperado de <http://eprints.rclis.org/16833/1/v34n1a6.pdf>.
15. Definición. (23 de agosto 2020). Observar. Definición. <https://definicion.mx/observar/>
16. Diario Gestión (2013). Pautas para la generación Y: de prácticas preprofesionales a trabajo a tiempo completo. Lima-Perú: Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management->

empleo/pautas-generacion-practicas-pre-profesionales-completo-38827-noticia/. (21/05/2013).

17. Duque-Yepés, H. (2005). Crecimiento, desarrollo y superación personal. 1ª ed. Bogotá, Colombia: San Pablo. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=zhfVH7W9EAWC&pg=PA21&dq=Valorar+la+posibilidad+de+obtener+un+crecimiento+personal&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiqsrqvkpXsAhVRLewKHbTqBnMQ6AEwBnoECAIQAg#v=onepage&q=Valorar%20la%20posibilidad%20de%20obtener%20un%20crecimiento%20personal&f=false>.
18. Equipo Navent (2019). Bumeran: 14 consejos para convertirse en un practicante profesional exitoso. Recuperado desde <https://www.bumeran.com.pe/noticias/14-consejos-practicante-exitoso/>
19. Ecurra, J.; Salazar, K. y Villacorta, F. (2017). Plan de negocio para el desarrollo e implementación de restaurant de comida saludable. (Tesis de maestría). Recuperada de [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1477/2017\\_MATP-TRU\\_13-1\\_08\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1477/2017_MATP-TRU_13-1_08_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
20. Gaona E. (2018). Estudio de factibilidad para instalar un centro gastronomico y recreacional en la ciudad de Tambogrande-Piura. (tesis e pregrado). Recuperada de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1378/IND-GAO-VEL-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. García de la Serrana, J. (2020). ¿Qué es un perfil profesional?. Barcelona-España: Recuperado de <https://retos-directivos.eae.es/ejemplo-de-como-elaborar-un-perfil-profesional/>.
22. García, F. (2004). El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios. México: Limusa. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=-JPW5SWuWOUC&printsec=frontcover&dq=cuestionario&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi95->

Xi5fHrAhW3LLkGHXP8DjkQ6AEwAHOECAQQAg#v=onepage&q=c  
uestionario&f=false

23. Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014). Metodología de la investigación. 6° Ed. México: Mc Graw Hill Interamericana.
24. Horna, E.; Tamara, S.; Ochoa, F. y Uribe, Y. (2018). Responsabilidad social en restaurantes de Miraflores, Lima. Revista de investigaciones de la Universidad Le Cordon Blue. 5(1), pp. 33-42
25. Inca, E. y Sevillanos, R. (2020). MARKETING SOCIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN RESTAURANTES TURÍSTICOS DEL CENTRO HISTÓRICO DEL CUSCO – AÑO 2018. (Tesis de Licenciatura). Recuperada de [http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/5317/253T20200156\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/5317/253T20200156_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
26. Jiménez, C.; Reyes, J.; Vivas, A.; Guzmán, J. y Díaz, S. (2016). Planeamiento Estratégico del Sector Gastronómico en Colombia. (tesis de maestría). Recuperada de [file:///C:/Users/LUIS/Downloads/JIMENEZ\\_REYES\\_PLANEAMIENTO\\_GASTRONOMICO.pdf](file:///C:/Users/LUIS/Downloads/JIMENEZ_REYES_PLANEAMIENTO_GASTRONOMICO.pdf)
27. López, D. (2018). Calidad del servicio y la Satisfacción de los clientes del Restaurante Rachy's de la ciudad de Guayaquil. (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9867/1/T-UCSG-POS-MAE-160.pdf>
28. López, J. (2019). ¿Qué es la adaptabilidad en el trabajo y cómo lograrla? Información recuperado de <https://medium.com/coderslink-talent/qu%C3%A9-es-la-adaptabilidad-en-el-trabajo-y-c%C3%B3mo-lograrla-b8f98de5440f>. (Consultado el 26/09/2020).
29. Mapfre (2020). El futuro inmediato de hoteles y restaurantes: adaptarse o morir. Mapfre. Recuperado de <https://www.mapfre.com/actualidad/economia/hosteleria-restauracion-adaptarse-covid-19/>
30. Mazariegos, A. (2016). La evaluación del desempeño: pasado, presente y futuro. Perú: Recuperado de

<https://www.glocalthinking.com/la-evaluacion-del-desempeno-pasado-presente-y-futuro>.

31. Méndez-Landa, M. (2015). Perfil profesional y la satisfacción de la profesión elegida en estudiantes del décimo ciclo de la facultad de arquitectura de la Universidad Ricardo Palma, año 2014. Lima-Perú: (Tesis de doctorado). Recuperado de [http://200.37.16.212/bitstream/handle/usmp/1479/mendez\\_lmtdc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://200.37.16.212/bitstream/handle/usmp/1479/mendez_lmtdc.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
32. Montalvo-Gómez (2014). Principio 4 de COSO III: Demuestra compromiso para la competencia. Recuperado de <https://www.auditool.org/blog/control-interno/2987-principio-4-de-coso-iii-demuestra-compromiso-para-la-competencia>. (Consultado el 23/09/2020)
33. Morales-Montejo, C. (2014). El emprendedor de organizaciones innovadoras. Bogotá, Colombia: Siglo del Hombre Editores. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=5X0rDwAAQBAJ&pg=PT171&dq=Aprender+a+observar+y+relacionarse+con+proveedores+y+clientes&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjnzNau3ZTsAhWEzaQKHUKsB-EQ6AEwAnoECAUQAg#v=onepage&q=Aprender%20a%20observar%20y%20relacionarse%20con%20proveedores%20y%20clientes&f=false>.
34. Nieto, E. (2010). Creación de una red de franquicias a partir de negocio actual denominado “lentejitas del sabor” Restaurante de la ciudad de Riobamba. (Tesis de Licenciatura). Recuperada de <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/1697/1/84T00058.pdf>
35. Nombera, M. y Cerquera, S. (2016). PROPUESTA DE MEJORA DE LA CALIDAD DE SERVICIOS DEL CENTRO DE ESPARCIMIENTO POLITA S.A.C – CALLANCA – LAMBAYEQUE AGOSTO 2013 – DICIEMBRE 2014. (Tesis de Licenciatura). Recuperada de

- [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/746/1/TL\\_NomberaCortezMaria\\_CerqueraDiazSharon.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/746/1/TL_NomberaCortezMaria_CerqueraDiazSharon.pdf)
36. Ortiz, F. (2004). Diccionario de Metodología de la investigación. México: Limusa.
  37. Pérez, J. y Gardey, A. (2012). Compromiso. Definición de. <https://definicion.de/compromiso/>
  38. Pérez, J. y Gardey, A. (2013). Compromiso. Definición de. <https://definicion.de/compromiso/>
  39. Pérez, J. y Gardey, A. (2019). Compromiso. Definición de. <https://definicion.de/compromiso/>
  40. Perfil personal y objetivo profesional. (2018). US Virtual empleo. <http://portalvirtualempleo.us.es/perfil-y-objetivo-profesional/>
  41. Piña (2015). Prácticas Profesionales y su valor en el futuro desempeño laboral. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137649/Prácticas%20profesionales%20y%20su%20valor%20en%20el%20futuro%20de%20desempeño%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  42. Plata, P. (s/f). Filosofía del alto desempeño. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/104730514/filosofia-del-alto-desempeno>
  43. Portal Virtual Empleo de la Universidad de Sevilla (2015). Perfil profesional y objetivo profesional. Universidad de Sevilla-España: Recuperado de <http://portalvirtualempleo.us.es/perfil-y-objetivo-profesional/>.
  44. Que significado. (23 de agosto de 2020). Organizar. Que significado. <https://quesignificado.com/organizar/>
  45. Rathgeber, M. (2019). Liderazgo. Persuasión para el crecimiento personal, conseguir el éxito y motivar a los demás. Babelcube. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=V-STDwAAQBAJ&pg=PT21&dq=Valorar+la+posibilidad+de+obtener+un+crecimiento+personal&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiqsrqvkpXsAhVRLewKHbTqBnMQ6AEwAHoECAYQAg#v=onepage&q=Valorar%20la%20posibilidad%20de%20obtener%20un%20crecimiento%20personal&f=false>.

46. Romani, A.. Agencia Peruana de Noticias (ANDINA), Apega: Gastronomía peruana debe superar sus debilidades para dar el gran salto. 24 de octubre de 2017. Lima, Perú. <https://andina.pe/agencia/noticia>
47. Saravia, N. (2018). Propuesta de un sistema de control de costos de alimentos y bebidas y su incidencia en la gestión empresarial de restaurantes del distrito de los olivos-lima metropolitana, año 2016 – 2017. (tesis de Licenciatura). Recuperada de <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1466/SARAVIA%20GUZMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
48. Sociedad Nacional de Industrias. Foro “Innovación Tecnológica y Nuevas Oportunidades de Negocios en el Gastronomía”. 22 de febrero de 2017. Lima, Perú. [www.apega.pe](http://www.apega.pe)
49. Spain.com (s/f). 10 Consejos para mejorar la productividad en el trabajo [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.up-spain.com/blog/5-tecnicas-para-mejorar-tu-productividad-en-el-trabajo/>.
50. Varela, O. (2013). Las dos filosofías que guían la gestión del desempeño. Perú: Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/09/27/filosofias-gestion-desempeno/>
51. Vásquez, C. (2019). ¿Qué es la adaptabilidad en el trabajo y cómo lograrla? España: Información recuperado de <https://coderslink.com/talento/blog/que-es-la-adaptabilidad-en-el-trabajo-y-como-lograrla/>. (Consultado el 25/09/2020).
52. Villaseca-Morales, D. (2017). Desarrolla tu talento digital. Cómo acelerar tu carrera y reforzar tu marca personal. Madrid, España: ESIC Editorial. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=ycEjDwAAQBAJ&pg=PA76&dq=Aprender+a+observar+y+relacionarse+con+proveedores+y+clientes&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjnzNau3ZTsAhWEzaQKHUKsB-EQ6AEwAXoECAAQAg#v=onepage&q=Aprender%20a%20observar>

%20y%20relacionarse%20con%20proveedores%20y%20clientes&f=false.

53. Wuth, H. (24 de abril 2011). Historia de la Cocina, un buen resumen. Recuperado el 28 de agosto de 2020 de <https://www.imchef.org/historia-de-la-cocina-un-buen-resumen/>
54. Zamora-Antuñano, M.; Cano López, J. y Rangel Martínez, R. (s/f). Creación de Carreras en las Universidades Tecnológicas, “Caso Tsu en Sistemas de Gestión de la Calidad”. México: Recuperado de [http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r\\_1/nr\\_802/a\\_10801/10801.html](http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r_1/nr_802/a_10801/10801.html).

# ANEXOS

## ANEXO N° 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES	Indicadores	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTO
Problema principal	Objetivo general	Hipótesis principal					
¿Cuál es el nivel de relación del perfil profesional de los alumnos de la carrera de gastronomía con el nivel de desempeño de sus prácticas pre profesionales en el Instituto Le Cordon Bleu Perú del distrito de Miraflores. Lima, 2020.?	Establecer el grado de relación del perfil profesional de los alumnos de la carrera de gastronomía con el desempeño de sus prácticas pre profesionales en el Instituto Le Cordon Bleu Perú del distrito de Miraflores. Lima, 2020	El perfil profesional de los alumnos de la carrera de gastronomía está altamente relacionado con el buen desempeño de sus prácticas pre profesionales en el Instituto Le Cordon Bleu Perú del distrito de Miraflores. Lima, 2020.	<b>Variable independiente</b> <b>X. Perfil profesional en los alumnos</b>	x1.- Ejecuta proyectos gastronómicos. x2.- Planifica, organiza, dirige, coordina y ejecuta el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional. x3.- Organiza, dirige y coordina el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines. x4.- Determina el costo de las materias primas y la incidencia de este	<b>Tipo:</b> Básico  <b>Nivel:</b> Descriptivo- Correlacional  <b>Método y Diseño:</b> Diseño No experimental Tranversal	<b>Población:</b> 314 egresados de la carrera de Gastronomía. Lima  <b>Muestra:</b> 173 Egresados de la carrera de Gastronomía Empresarial	Para el estudio se utilizará el Cuestionario.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas					
1.- ¿Cuál es el nivel de relación de la ejecución de proyectos gastronómicos con la demostración de compromiso en las empresas del rubro gastronomía?	1.- Establecer el grado de relación de la ejecución de proyectos gastronómicos con la demostración de compromiso en las empresas del rubro gastronomía.	1.- La ejecución de proyectos gastronómicos está altamente relacionado con la demostración de compromiso en las empresas del rubro gastronomía.					

<p>2.- ¿Cuál es el nivel de relación de planificar, organizar, dirigir, coordinar y ejecutar un repertorio gastronómico tanto nacional como internacional con valorar la posibilidad de obtener un crecimiento personal en las empresas del rubro gastronomía?</p> <p>3.- ¿Cuál es el nivel de relación de la capacidad de organizar, dirigir y coordinar el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines con la habilidad para adaptarse a los cambios en las empresas del rubro gastronomía?</p> <p>4.- ¿Cuál es el nivel de relación de la determinación del costo de las materias primas en el precio de los</p>	<p>2.- Establecer el grado de relación de la planificación, organización, dirección, coordinación y ejecución del repertorio gastronómico tanto nacional como internacional con valorar la posibilidad de obtener un crecimiento personal en las empresas del rubro gastronomía.</p> <p>3.- Establecer el grado de relación de la capacidad de organizar, dirigir y coordinar el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines con la habilidad para adaptarse a los cambios en las empresas del rubro gastronomía</p> <p>4.- Establecer el grado de relación de la determinación del costo de las materias</p>	<p>2.- El planificar, organizar, dirigir, coordinar y ejecutar un repertorio gastronómico tanto nacional como internacional está altamente relacionado con valorar la posibilidad de obtener un crecimiento personal en las empresas del rubro gastronomía.</p> <p>3.- la capacidad de organizar, dirigir y coordinar el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines está altamente relacionado con la habilidad para adaptarse a los cambios en las empresas del rubro gastronomía</p> <p>4.- La determinación del costo de las materias primas en el precio de los productos terminados está altamente</p>	<p><b>Variable Independiente</b> <b>Y. Desempeño en prácticas pre-profesionales</b></p>	<p>en el precio de los productos terminados.</p> <p>x5.- Elabora técnicas para el exhaustivo control del ingreso de las mercaderías y comprobar la calidad de las mismas.</p> <p>x6.- Participar en la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva o comunitaria.</p> <p>y1.- Demuestra compromiso.</p> <p>y2.- Habilidad para adaptarse.</p> <p>y3.- Mejorar cada día.</p> <p>y4.- Aprender a observar y relacionarse con proveedores y clientes</p>			
--	--	---	---	--	--	--	--

<p>productos terminados con aprender a observar y relacionarse con los proveedores y clientes de las empresas del rubro gastronomía?.</p> <p>5.- ¿Cuál es el nivel de relación de la elaboración de técnicas para el exhaustivo control del ingreso de las mercaderías y comprobación de la calidad con la mejora diaria de las actividades a realizar en las empresas del rubro gastronomía?.</p> <p>6.- ¿Cuál es el nivel de relación de la participación de la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva o comunitaria con asumir con seriedad las prácticas pre profesionales en las empresas del rubro gastronomía?</p>	<p>primas en el precio de los productos terminados con aprender a observar y relacionarse con los proveedores y clientes de las empresas del rubro gastronomía</p> <p>5.- Establecer el grado de relación de la elaboración de técnicas para el exhaustivo control del ingreso de las mercaderías y comprobación de la calidad está relacionado con la mejora diaria de las actividades a realizar en las empresas del rubro gastronomía</p> <p>6.- Establecer el grado de relación de la participación de la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva o comunitaria con asumir con seriedad las prácticas preprofesionales en las</p>	<p>relacionado con aprender a observar y relacionarse con los proveedores y clientes de las empresas del rubro gastronomía</p> <p>5.- La elaboración de técnicas para el exhaustivo control del ingreso de las mercaderías y comprobación de la calidad está altamente relacionado con la mejora diaria de las actividades a realizar en las empresas del rubro gastronomía</p> <p>6.- La participación de la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva o comunitaria está altamente relacionado con asumir con seriedad las prácticas pre profesionales en las empresas del rubro gastronomía.</p>		<p>y5.- Valorar la posibilidad de obtener un crecimiento personal.</p> <p>y6.- Asumir las prácticas con seriedad.</p>			
---	--	--	--	---	--	--	--

	empresas del rubro gastronomía.						
--	------------------------------------	--	--	--	--	--	--

## ENCUESTA

### INSTRUCCIONES:

La presente técnica de la Encuesta, tiene por finalidad recoger información sobre la investigación titulada: “PERFIL PROFESIONAL DE LOS ALUMNOS DE LA CARRERA DE GASTRONOMÍA Y EL DESEMPEÑO EN SUS PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES EN EL INSTITUTO LE CORDON BLEU PERÚ EN EL DISTRITO DE MIRAFLORES”, la misma que está compuesta por un conjunto de preguntas, donde luego de leer dicha interrogante debe elegir la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Se le recuerda, que esta técnica es anónima, se agradece su participación.

1.- ¿Se encuentra capacitado para ejecutar proyectos gastronómicos?

a) Si ( )

b) No ( )

Porque?: .....  
.....

2.- ¿Tiene la capacidad de planificar el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional?

a) Si ( )

b) No ( )

Porque?: .....  
.....

3.- ¿Está capacitado para organizar el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional?

a) Si ( )

b) No ( )

Porque?: .....  
.....

4.- ¿Está capacitado para dirigir el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional.

a) Si ( )

b) No ( )

Porque?: .....  
.....

5.- ¿Está capacitado para coordinar el repertorio gastronómico tanto nacional

como internacional?

a) Si ( )

b) No ( )

Porque?: .....

.....

6.- ¿Está capacitado para ejecutar el repertorio gastronómico tanto nacional como internacional?

a) Si ( )

b) No ( )

Porque?: .....

.....

7.- ¿Está capacitado para organizar el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines?

a) Si ( )

b) No ( )

Porque?: .....

.....

8.- ¿Siempre dirige el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines?

a) Si ( )

b) No ( )

Porque?: .....

.....

9.- ¿Siempre coordina el funcionamiento de una cocina, (como departamento de producción), en Restaurantes, Hoteles y afines?

a) Si ( )

b) No ( )

Porque?: .....

.....

10.- ¿Siempre determina el costo de las materias primas y la incidencia de este en el precio de los productos terminados?

a) Si ( )

b) No ( )

Porque?: .....  
.....

11.- ¿Utiliza técnicas para el exhaustivo control del ingreso de las mercaderías y comprobar la calidad de las mismas?

a) Si ( )

b) No ( )

Porque?: .....  
.....

12.- ¿Participa en la formulación de políticas de alimentación y nutrición colectiva o comunitaria?

a) Si ( )

b) No ( )

Porque?: .....  
.....

13.- ¿Ha demostrado compromiso con su trabajo?

a) Si ( )

b) No ( )

Porque?: .....  
.....

14.- ¿Tiene la suficiente habilidad para adaptarse al entorno laboral?

a) Si ( )

b) No ( )

Porque?: .....  
.....

15.- ¿Considera que en el trabajo que ha realizado ha mejorado cada día?

a) Si ( )

b) No ( )

Porque?: .....  
.....

16.- ¿Siempre observa a los proveedores y clientes?

a) Si ( )

b) No ( )

Porque?: .....

.....  
17.- ¿Siempre se relaciona con los proveedores y clientes?

a) Si ( )

b) No ( )

Porque?: .....

.....  
18.- ¿Ha valorado la posibilidad de obtener un crecimiento personal?

a) Si ( )

b) No ( )

Porque?: .....

.....  
19.- ¿Las practicas realizadas siempre las ha asumido con la seriedad del caso?

a) Si ( )

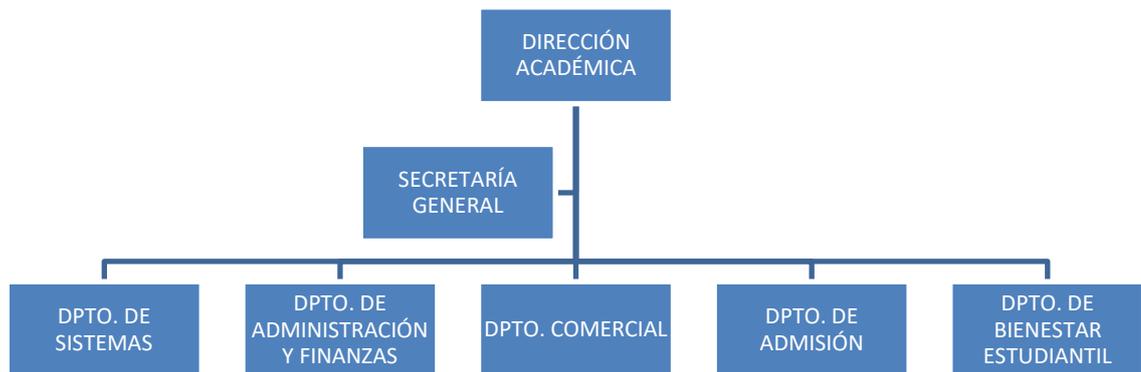
b) No ( )

Porque?: .....

.....

### ANEXO N°3

#### ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL INSTITUTO LE CORDON BLEU PERÚ



## ANEXO N°4

### FLUJOGRAMA INSTITUCIONAL DEL CORDON BLEU PERÚ

