



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

## FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

### CARRERA DE GASTRONOMÍA

#### TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

##### TEMA:

“DESARROLLO DE COMPETENCIAS BLANDAS (*SOFT SKILLS*) EN  
LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA CARRERA DE  
GASTRONOMÍA COMO ELEMENTO DE FORMACIÓN  
PROFESIONAL”

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciatura de  
Gastronomía

##### AUTORA:

Keyla Saraí Rodríguez Chinchilla

##### DIRECTORA:

MSc. María Alejandra Bedoya Guerrero

Ibarra – Ecuador

2025



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

## BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

### AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

#### 1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	<b>DE</b>	1003673124	
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	<b>Y</b>	Rodríguez Chinchilla Keyla Saraí	
<b>DIRECCIÓN:</b>		Imbabura- Ibarra- Yacucalle	
<b>EMAIL:</b>		<a href="mailto:ksrodriguez@utn.edu.ec">ksrodriguez@utn.edu.ec</a> / <a href="mailto:keylitasari@gmail.com">keylitasari@gmail.com</a>	
<b>TELÉFONO FIJO:</b>		<b>TELÉFONO MÓVIL:</b>	0994754842

DATOS DE LA OBRA	
<b>TÍTULO:</b>	Desarrollo de competencias blandas ( <i>soft skills</i> ) en los estudiantes universitarios de la carrera de gastronomía como elemento de formación profesional.
<b>AUTOR (ES):</b>	Rodríguez Chinchilla Keyla Saraí
<b>FECHA:</b>	19/09/2025
<b>SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO</b>	
<b>PROGRAMA:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>PREGRADO</b> <input type="checkbox"/> <b>POSGRADO</b>
<b>TÍTULO POR EL QUE OPTA:</b>	Licenciatura en Gastronomía
<b>ASESOR /DIRECTOR:</b>	MSc. Bedoya Guerrero María Alejandra MSc. Falcón Gordillo Santiago Israel

## 2. CONSTANCIAS

El autor manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de esta y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 19 días del mes de septiembre del 2025

### EL AUTOR:

(Firma).....  
Nombre: Rodríguez Chinchilla Keyla Sarai  
C.I: 1003673124

# CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Ibarra, 05 de agosto de 2025

Msc. Bedoya Guerrero María Alejandra

Director trabajo de integración curricular

## CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de Integración Curricular de la estudiante: Rodríguez Chinchilla Keyla Saraí con el tema: “Desarrollo de competencias blandas (*Soft Skills*) en los estudiantes universitarios de la carrera de gastronomía como elemento de formación profesional”, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.



.....  
*DIRECTOR:*

MSc. Bedoya Guerrero María Alejandra  
C.C.: 1002343232

## APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

El Comité Calificado del trabajo de Integración Curricular “Desarrollo de competencias blandas (*Soft Skills*) en los estudiantes universitarios de la carrera de gastronomía como elemento de formación profesional” elaborado por Rodríguez Chinchilla Keyla Saraí, previo a la obtención del título de Licenciatura en Gastronomía, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:



(f): .....  
Nombre del Director Bedoya Guerrero María Alejandra  
C.C.:1002343232

SANTIAGO  
ISRAEL FALCON  
GORDILLO

Firmado digitalmente  
por SANTIAGO ISRAEL  
FALCON GORDILLO  
Fecha: 2025.08.05  
11:45:24 -05'00'

(f): .....  
Nombre del Asesor Falcón Gordillo Santiago Israel  
C.C.:1002614160

*Fecha: 05 de agosto del 2025*

## DEDICATORIA

Dedico mi obra a Dios, que es mi guía y mi fuerza. Porque me ha dado el valor para levantarme y seguir adelante gracias a su incomparable amor y su misericordia.

*“Mira que te mando que te esfuerces y seas valiente; no temas ni desmayes, porque Jehová tu Dios estará contigo en dondequiera que vayas.”*

Josué 1:9 (RVR1960)

A mi querida familia, por su inquebrantable amor, apoyo y ánimo, que siempre me motivó a impulsarme a salir adelante, incluso en los momentos más difíciles. Cada granito invertido fue esencial para alcanzar este logro. Los amo mucho.

***Keyla Sarai Rodríguez Chinchilla***

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, doy gracias a Dios por mi vida, mi salud y la fuerza que he recibido en cada momento. Por su luz y gozo que ha iluminado mi camino, lo que me ha permitido cumplir este importante objetivo. Su guía mediante su palabra ha sido un componente esencial en cada obstáculo superado.

A mi amada madre Lizzeth, que siempre ha sido mi inspiración, mi motivación y mi apoyo incondicional quien, en los momentos más duros con su amor inagotable, su paciencia y su confianza en mí me han dado la motivación para seguir adelante. Este logro es tanto suyo como mío.

A mi querida mamita Haydee, una mujer sabia y llena de ternura quien, gracias a sus historias, consejos y el amor puro que siempre me dio dejaron una huella en mi alma. Gracias por todo el amor, el apoyo, por cada oración y por enseñarme el verdadero valor de la familia y por nunca distanciarme de Dios.

A mis tíos José Luis y Jeza, que han sido más como mis hermanos. Gracias por su constante apoyo, consejos y cariño. Por creer en mí incluso en los momentos en que dudaba de mis propias fuerzas y por ser ejemplo de esfuerzo, responsabilidad y generosidad y por recordarme siempre la importancia de seguir adelante con determinación. Su presencia y respaldo han sido parte esencial en mi formación. Los amo mucho.

A mis primos Kath y Axel, por ser esa chispa de alegría que siempre ilumina mis días. Gracias por sus ocurrencias, por sus abrazos llenos de cariño y por recordarme que, incluso en medio del cansancio, siempre hay razones para sonreír. Los amo mucho y el día que persigan sus propios sueños recuerden que siempre contarán conmigo.

A mis amigos y personas que estuvieron presentes, que me apoyaron y animaron a lo largo de este difícil periodo. Agradezco su paciencia, comprensión y apoyo, lo cual me ayudó a aliviar la carga. Gracias por las hermosas palabras y momentos vividos, que siempre llevare en mi corazón.

A mi tutora, por su paciencia, asesoramiento y su compromiso al emplear su valioso tiempo en correcciones y su confianza en mis capacidades, para poder terminar este largo camino.

***Keyla Sará Rodríguez Chinchilla***

## RESUMEN

El desarrollo de las competencias blandas (*soft skills*) en los estudiantes de gastronomía es cada vez más relevante para tener éxito en el ámbito laboral. Existen limitados estudios particulares del efecto en la formación de los estudiantes de gastronomía, priorizando las competencias técnicas (*hard skills*).

El objetivo de este estudio fue evaluar el grado de desarrollo de estas competencias entre los estudiantes de gastronomía e identificar diferencias notables entre los dos grupos y, a la vez, examinar sus perspectivas sobre el valor de estas competencias, incluyendo el impacto actual de la inteligencia artificial.

Este proyecto tiene un enfoque cuantitativo con una metodología descriptivo-comparativa y transversal. Por lo tanto, se utilizó la encuesta como método para recolectar los datos en escala tipo Likert, en estudiantes de primer y octavo semestre de Gastronomía de dos diferentes periodos académicos, permitiendo realizar comparaciones de grupo y análisis de crecimiento.

Lo cual evidenció que existe conciencia por parte de los estudiantes sobre la relevancia y la necesidad de desarrollar estas capacidades para su futura vida profesional. Pero a su vez, también se identificaron ciertas limitantes que probablemente evitan este objetivo a largo plazo en los estudiantes.

El propósito de este estudio no solo busca exponer datos, sino hacer hincapié en la necesidad de reforzarlos durante su formación académica. Ya sea mediante rediseño de planes de estudios, participación en actividades que refuercen ciertas habilidades y manteniendo un informe semestral de cada estudiante para verificar su nivel.

**Palabras clave:** Competencias Blandas, Soft Skills, Gastronomía, Educación Superior, Desarrollo Profesional.

## ABSTRACT

The development of soft skills in culinary students is increasingly relevant for success in the workplace. There are limited studies on the effect on the training of culinary students, prioritizing technical competencies (hard skills).

The objective of this study was to assess the degree of development of these skills among culinary students and to identify notable differences between the two groups while examining their perspectives on the value of these skills, including the current impact of artificial intelligence.

This project has a quantitative approach with a descriptive-comparative and cross-sectional methodology. Therefore, the survey was used as a method to collect data on a Likert-type scale, in the first and eighth semester Gastronomy students from two different academic periods, allowing group comparisons and growth analysis.

This showed that students are aware of the relevance and need to develop these skills for their future professional life. But at the same time, certain limitations were also identified that probably prevent students from achieving this long-term objective.

The purpose of this study is not only to present data, but also to emphasize the need to reinforce them during their academic training. Either by redesigning curricula, participating in activities that reinforce certain skills and maintaining a semester report of each student to verify their level.

**Keywords:** Soft Skills, Soft Skills, Gastronomy, Higher Education, Professional Development.

## INDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	17
1.1 Problema de investigación .....	17
1.2 Justificación .....	18
1.3 Objetivos de la Investigación.....	20
1.3.1 Objetivo general.....	20
1.3.2 Objetivos Especifico .....	20
2. CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO .....	20
2.1 Competencias o habilidades.....	20
2.2 Competencias duras ( <i>Hard Skills</i> ).....	21
2.3 Competencias blandas (soft skills).....	22
2.3.1 Rol de las competencias blandas en la gastronomía .....	24
2.3.2 Competencias blandas (Soft Skills) .....	25
Creatividad.....	25
Trabajo en equipo.....	26
Orientación del servicio .....	26
Resiliencia.....	27
Resolución de problemas .....	27
Comunicación efectiva.....	28

Liderazgo .....	28
Adaptabilidad.....	29
Pensamiento critico.....	29
2.4 Desarrollo de las competencias blandas en la educación superior .....	30
2.4.1 Estrategias pedagógicas para el desarrollo de las competencias blandas (soft skills) .....	31
2.4.2 Barreras para el desarrollo completo en los estudiantes de gastronomía.....	32
2.5 Marco empírico.....	33
2.5.1 Antecedentes .....	33
2.5.2 Importancia de las competencias blandas (Soft Skills) en la actualidad .....	34
3. CAPITULO II: MATERIALES Y METODOLOGIA .....	37
3.1 Tipo de investigación .....	37
3.2 Técnica de Investigación.....	39
3.3 Instrumento .....	39
3.4 Validez y confiabilidad .....	40
3.5 Preguntas e Hipótesis.....	41
3.6 Matriz de operación de variables .....	41
3.7 Participantes.....	42
4. CAPITULO III ANALISIS DE RESULTADOS .....	42
4.1 Sección 1: Perfil Sociodemográfico.....	43

4.1.1	Edad .....	43
4.1.2	Sexo y Semestre .....	44
4.1.3	Experiencia laboral .....	44
4.1.4	Actividades Extracurriculares .....	45
4.2	Seccion 2: Competencias Blandas ( <i>Soft Skills</i> ).....	46
4.2.1	Creatividad.....	47
4.2.2	Trabajo de equipo.....	47
4.2.3	Orientación servicio .....	48
4.2.4	Resiliencia.....	48
4.2.5	Resolución de problemas .....	49
4.2.6	Nivel de desarrollo de competencias blandas (Soft Skills).....	50
4.3	Seccion 3: Percepción, Relevancia, Impacto y Barreras de las Competencias Blandas en Estudiantes de Gastronomía .....	50
4.3.1	Importancia de las competencias blandas .....	50
4.3.2	Autoevaluación de desarrollo de competencias blandas según la perspectiva del estudiante. ....	51
4.3.3	Competencias Blandas en el futuro.....	52
4.3.4	Limitantes para el desarrollo de las actividades extracurriculares.....	52
5.	CAPITULO IV: DISCUSION .....	53
5.1	Análisis e interpretación de resultados .....	53

5.1.1	Perfil sociodemográfico .....	54
5.1.2	Nivel de competencias blandas en los estudiantes.....	55
5.1.3	Percepción estudiantil de las competencias blandas (Soft Skills) .....	56
5.2	Hipótesis .....	57
5.2.1	Hipótesis 1 .....	57
5.2.2	Hipótesis 2 .....	59
6.	CAPITULO V PROPUESTA .....	60
6.1	Formato de la Competencia: .....	60
6.2	Evaluación.....	61
6.3	Incentivo y Reconocimiento: .....	61
6.4	Medición y Control del Desarrollo en Los Estudiantes de Gastronomía.....	61
	CONCLUSIONES .....	61
	RECOMENDACIONES.....	63
	BIBLIOGRAFIA .....	64
	ANEXOS .....	66

### INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Estadística de confiabilidad.....	41
<b>Tabla 2</b>	Frecuencia de edad de octavo primer periodo academico.....	43
<b>Tabla 3</b>	Frecuencia de edad de octavo segundo periodo academico .....	43

<b>Tabla 4</b> Distribucion de estudiantes por sexo.....	44
<b>Tabla 5</b> Experiencia laboral de los estudiantes del primer periodo academico.....	44
<b>Tabla 6</b> Experiencia laboral de los estudiantes del segundo periodo academico.....	44
<b>Tabla 7</b> Participacion de los estudiantes en actividades extracurriculares.....	45
<b>Tabla 8</b> Tipos de actividades extracurriculares .....	46
<b>Tabla 9</b> Medicion de la creatividad en los estudiantes de gastronomia .....	47
<b>Tabla 10</b> Medicion del trabajo en equipo en los estudiantes de gastronomia .....	47
<b>Tabla 11</b> Medicion de la orientacion de servicio en los estudiantes de gastronomia.....	48
<b>Tabla 12</b> Medicion del resiliencia en los estudiantes de gastronomia .....	48
<b>Tabla 13</b> Medicion de resolucion de problemas en los estudiantes de gastronomia.....	49
<b>Tabla 14</b> Medicion general del crecimiento de competencias .....	50
<b>Tabla 15</b> Ranking de competencias blandas según la perspectiva estudiantil .....	50
<b>Tabla 16</b> Nivel de preparacion de competencias blandas según la perspectiva estudiantil .....	51
<b>Tabla 17</b> Ranking de importancia de competencias blandas futuras.....	52
<b>Tabla 18</b> Ranking de los limitantes para el desarrollo de las competencias blandas .....	52
<b>Tabla 19</b> Prueba t de la hipotesis 1 .....	57
<b>Tabla 20</b> Estadistica descriptiva de la hipotesis 1 .....	58
<b>Tabla 21</b> Matriz de Correlacion.....	59
<b>Tabla 22</b> Creatividad .....	68
<b>Tabla 23</b> Trabajo en equipo .....	69
<b>Tabla 24</b> Orientacion de servicio.....	70
<b>Tabla 25</b> Resiliencia .....	70
<b>Tabla 26</b> Resolucion de problemas .....	71

<b>Tabla 27</b> Importancia de las competencias blandas .....	72
<b>Tabla 28</b> Preparacion de las competencias blandas.....	73
<b>Tabla 29</b> Competencias futuras .....	73
<b>Tabla 30</b> Afirmaciones .....	74

## **INDICE DE ANEXOS**

<b>Anexo 1</b> .....	66
----------------------	----

## **1. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo es un estudio comparativo, el cual evalúa el desarrollo de las competencias blandas (*soft skills*) en los estudiantes de primer y octavo nivel de gastronomía. Los resultados de esta investigación proporcionarán valiosa información para mantener o diseñar programas académicos más eficientes y preparar a sus futuros egresados con las competencias necesarias para destacar en el competitivo mercado laboral.

A pesar de la importancia de las habilidades blandas en la gastronomía, hay poca investigación sobre cómo se desarrollan en estudiantes de gastronomía, lo que convierte a esta investigación en una oportunidad para mejorar el desarrollo de futuros profesionales. La mayoría de los estudios revisados se centran únicamente en el ámbito laboral, quedando un vacío en el conocimiento de cómo se adquieren y desarrollan estas habilidades en el transcurso de la formación académica.

### **1.1 Problema de investigación**

En la actualidad, las instituciones de educación superior hacen más hincapié en la adquisición de competencias duras y, como resultado, el estudiante que está listo para graduarse carece de los conocimientos previos necesarios para rendir de manera más eficaz en el ambiente laboral.

La mayoría de los estudios sobre desarrollo de competencias blandas se concentran en áreas como pedagogía, ingeniería y ciencias de la salud, dejando un reducido número de artículos que abordaba específicamente el contexto dentro del sector hotelero y el gastronómico.

Esta escasez de investigación contrasta con la creciente demanda de profesionales con competencias sociales y emocionales en el sector servicios, lo que subraya la necesidad de

profundizar en el conocimiento sobre cómo se desarrollan estas competencias en estudiantes en el área de servicios como lo son la hotelería y gastronomía.

Por otro lado, las consecuencias de la crisis mundial como fue el COVID-19 repercutieron en todos los ámbitos de la sociedad, incluida la educación. Mostrando así una deficiencia en el desarrollo de las competencias. Aunque toda modalidad de estudio se vio afectada, las carreras que dependen en gran medida de la práctica presencial, como la gastronomía, enfrentaron desafíos únicos y, posiblemente, más severos.

Por lo tanto, al hacer este estudio, se muestra si esta crisis sanitaria tuvo un impacto significativo en los estudiantes de gastronomía, dado que la principal enseñanza en gastronomía se basa en la experiencia práctica directa, desde el manejo de equipos, la interacción con ingredientes, el desarrollo de técnicas culinarias en cocinas profesionales hasta el desarrollo de competencias que los futuros profesionales deben adquirir en su formación académica.

Ante este panorama, surge una incógnita central: ¿Cuál es el grado de competencias blandas (*soft skills*) de los estudiantes del primer al octavo nivel de la carrera de gastronomía y cómo afecta esto a la preparación profesional de los futuros graduados?

## **1.2 Justificación**

Como futuros profesionales de la gastronomía, no basta solo con dominar los conocimientos técnicos culinarios, ya que el mercado laboral actual exige un perfil mucho más completo, y es precisamente ahí donde mi investigación cobra una importancia fundamental.

Según Succi et al. (2020), menciona que

Más del 50% de los estudiantes universitarios perciben una falta de competencias sociales en sus planes de estudio, y la gamificación puede ser una herramienta poderosa para

facilitar la capacitación y el desarrollo de estas competencias en un entorno seguro y de bajo riesgo (p. 7).

El actual mercado laboral no solo busca cocineros y gestores de alimentos que solo sepan cocinar, sino que también sepan comunicarse adecuadamente, trabajar bajo presión y, por supuesto, la adaptabilidad. La demanda de las competencias blandas es innegable y creciente. Si bien hay una necesidad constante de talento culinario, la diferenciación y el éxito a largo plazo en un ambiente de cocina o gerencia está en el dominio de estas capacidades.

Según Kirdan & Kirdan (2021), “Las instituciones de educación superior aún no cuentan con tecnologías universales para la formación de competencias blandas” (p.3). Sin embargo, como institución de educación superior, se pueden implementar actividades curriculares y extracurriculares para mejorar ciertas habilidades en los estudiantes, lo que resulta un diferenciador significativo entre el punto de partida y el nivel de graduación del estudiante. Con el fin de completar con éxito su formación competitiva para el mercado laboral.

Este trabajo de investigación se compone de cinco capítulos:

El capítulo I se centra en el marco conceptual que sustenta la investigación, presentando las teorías y conceptos relevantes sobre el tema, en el sector de la gastronomía. En el capítulo II se detalla el diseño metodológico, la población y muestra, el instrumento, entre otros.

El capítulo III resume los resultados obtenidos mediante el uso de herramientas de medición. Se emplearon tablas, gráficos y otras herramientas visuales para mayor comprensión de datos. En el capítulo IV se examinan los resultados con base en el marco teórico y las hipótesis planteadas.

Por último, en el capítulo V se abarca la propuesta de cómo mejorar el desarrollo de las competencias blandas a los futuros estudiantes de gastronomía. El cual tiene como objetivo servir de base para futuras investigaciones y ofrecer una guía para la mejora continua de los programas de formación en competencias blandas dentro de la carrera.

### **1.3 Objetivos de la Investigación**

#### ***1.3.1 Objetivo general***

Evaluar el nivel de desarrollo de las competencias blandas (*Soft Skills*) en la formación de estudiantes de la carrera de gastronomía.

#### ***1.3.2 Objetivos Especifico***

Medir las competencias blandas en estudiantes universitarios de último curso para describir su nivel de desarrollo al final de sus estudios.

Identificar los avances y mejoras en las competencias blandas de los estudiantes al final de su formación académica, permitiendo evaluar el impacto del programa educativo en estas competencias.

## **2. CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Competencias o habilidades**

Según el diccionario de la Real Academia Española (2019) habilidad es:

Capacidad y disposición para algo. Gracia y destreza en ejecutar algo que sirve de adorno a la persona. Cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza o enredo dispuesto con ingenio, disimulo y maña.

En base a estos conceptos, se examinó con mayor detalle las descripciones que distintos autores han ofrecido sobre lo que constituyen las competencias blandas (*soft skills*).

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2023)

Las competencias son hoy uno de los referentes del cambio educativo que se necesita para hacer frente a los retos de la sociedad del conocimiento. La enseñanza por competencias viene a proponer una mirada distinta, preocupada por la agencia del conocimiento, por su uso en la vida (p. 4).

Actualmente las competencias, tanto personales como profesionales, se han convertido en un factor esencial para el éxito y el desarrollo. Para ello, la clasificación de las capacidades proporciona un marco sistemático para comprender la amplitud de las capacidades, identificar las competencias más relevantes en diversas circunstancias y mejorar su crecimiento y aplicación.

## **2.2 Competencias duras (*Hard Skills*)**

Según Maya & Orellana (2016), las competencias duras (*hard skills*) indican las capacidades específicas o técnicas para realizar un trabajo en particular. Por ejemplo, para los estudiantes de gastronomía, el uso de equipos de cocina profesionales y su mantenimiento, como el afilar y mantener los cuchillos correctamente, es fundamental para un correcto orden en el lugar de trabajo. Lo cual también incluye el dominio de un cuchillo para los diferentes alimentos: verduras, carne, pescado, entre otros, de forma eficiente y segura, utilizando diferentes técnicas como juliana, brunoise, chiffonade, etc.

### 2.3 Competencias blandas (soft skills)

Es un término relativamente simple, pero se refiere a una compleja mezcla de atributos de la personalidad que hacen de un individuo un miembro valioso y un colaborador de cualquier empresa. Según National Soft Skills Association (2019), la actitud positiva, la comunicación, la planificación y la organización, el pensamiento crítico, el trabajo en equipo y otros atributos personales son ejemplos de competencias interpersonales.

Para Ortega et al. (2016), las competencias blandas o no cognitivas son actitudes y prácticas que afectan a la forma en que un individuo aborda el aprendizaje e interactúa con el mundo que le rodea. Si bien es cierto, actualmente se utilizan diversas etiquetas para referirse a estas competencias, incluidas las competencias “blandas”, las competencias socioemocionales, las competencias sociales y emocionales, etc.

La noción de habilidades sociales varía de la de habilidades para la vida, ya que, aunque suelen equipararse, es fundamental señalar que las habilidades sociales forman parte de las habilidades para la vida, pero estas últimas también incluyen capacidades para aprender, analizar, gestionar el tiempo e innovar. (Guerra-Báez, 2019, p. 7)

Según Maya & Orellana (2016), estas competencias se utilizan para describir aquellas que no están directamente relacionadas con un trabajo específico, pero que son necesarias en cualquier puesto, ya que se refieren principalmente a las interacciones con otras personas de la empresa.

Según Goleman (1995), las competencias blandas también facilitan la comunicación, el trabajo en equipo, la adaptación al cambio y la resolución de problemas en entornos laborales y sociales. Su importancia radica en que complementan las competencias técnicas (*hard skills*) y

potencian la productividad, la colaboración y el liderazgo efectivo en un mundo profesional cada vez más dinámico.

Las competencias blandas han adquirido una gran relevancia en este siglo, debido a la necesidad de formar a las personas en cuestiones laborales de orden «transversal» y al alto nivel de comunicación que se establece mediante las redes sociales y otras tecnologías, puesto que en el entorno existe un constante intercambio de datos, información y conocimiento” (Ortega et al., 2016, p.2).

Según Espinoza Mina & Gallegos Barzola (2020), “Las competencias blandas son muy difíciles de encontrar en un contexto donde abunda la oferta laboral” (p.50). A pesar de que los sistemas de contratación, las empresas buscan trabajadores que sean más asertivos ante los retos de un mercado laboral dinámico.

Las empresas ya no buscan simplemente información, sino también personas que sean más agresivas ante los obstáculos de un mercado laboral dinámico, lo que indica que la persona es adaptable, orientada al logro y tolerante a la frustración.

Es por ello que la relación entre competencias blandas y el desarrollo profesional del estudiante contribuye de manera integral y con mejor adaptación para el estudiante. Según Marrero Odalys, Mohamed Rachida (2018), el crecimiento de una persona no consiste solo en la información que puede adquirir, sino también en la capacidad de cultivar una serie de habilidades como la perseverancia, el autocontrol, la curiosidad, la conciencia, la resolución y la seguridad en sí mismo.

De los conceptos anteriores, podemos concluir que las competencias blandas y duras son fundamentales para el éxito y la longevidad de cualquier profesión o instalación. En otras palabras, las habilidades duras son conocimientos técnicos y particulares de la cocina que se obtienen a través de la educación formal y la formación en la cocina.

Mientras que las competencias blandas determinan cómo un profesional se relaciona con su equipo, sus clientes y el entorno laboral en general. Estas habilidades abarcan la comunicación con el personal de cocina y salón, la capacidad de trabajar bajo presión, la creatividad para desarrollar nuevos menús, el liderazgo de equipo, la adaptación a las nuevas tendencias, la empatía para comprender al cliente.

### ***2.3.1 Rol de las competencias blandas en la gastronomía***

El mundo laboral está cada vez más saturado y los nuevos licenciados se enfrentan a un nuevo desafío: destacar entre la multitud. Aunque las habilidades técnicas son vitales, las interpersonales o blandas se han convertido en una diferencia crítica. La experiencia es vital, pero debe combinarse con una sólida comprensión de las Soft Skills para destacar en un trabajo profesional.

En el contexto gastronómico como futuros profesionales en gastronomía se busca destacar y el tener dominio en las competencias blandas (Soft Skills), lo cual es un punto a favor que podemos portar, ya que según Maya & Orellana (2016), al formar a futuros empleados que reúnan los atributos esperados por las empresas, la sociedad en general saldría beneficiada, ya que más personas podrían acceder a un empleo y desarrollar al máximo su potencial

En la industria gastronómica, las competencias blandas, según Cherusheva (2023) “son particularmente valiosas para los graduados que ingresan a este campo, ya que mejoran la

competitividad y la calidad del servicio”. Además, el desarrollo de estas competencias se ha asociado con una mayor motivación profesional y un deseo de tener éxito en la carrera elegida.

Según Vasanthakumari (2020), el aprendizaje de habilidades interpersonales representa el 75% del rendimiento laboral a largo plazo y solo el 25% del dominio de habilidades técnicas.

Por eso es que aprender habilidades blandas en la universidad es tan importante para los futuros egresados. Pero estas competencias no solo los preparan para tener un excelente desempeño en la cocina ante cualquier situación que se les presente en el sector, sino que también desarrollan la innovación en la cocina y la gestión de equipos para satisfacer al cliente y hacer sostenible al sector.

### ***2.3.2 Competencias blandas (Soft Skills)***

Estudios han demostrado que cultivar estas competencias en los estudiantes, es decir en los futuros profesionales es esencial ya que estas habilidades contribuyen al desarrollo personal y al éxito profesional.

Y el sector culinario no es la excepción, ya que al ser un campo amplio el desarrollo de la innovación culinaria y la gestión de equipos y establecimientos de éxito, permitiendo a los futuros graduados destacar en un mercado laboral altamente competitivo y en constante evolución.

Por lo tanto, para este estudio se consideraron las siguientes competencias. Estas competencias se consideran, en teoría, habilidades que los futuros graduados de gastronomía deberían dominar para desarrollar una carrera exitosa.

#### ***Creatividad***

Se ha demostrado que la creatividad es una herramienta a la que todo el mundo tiene acceso, y que puede alcanzar un nivel superior o inferior en función de los métodos

utilizados para su desarrollo, ya que puede desarrollarse si se utilizan las facultades personales y se complementa la labor educativa de la escuela desde los primeros cursos hasta el nivel superior. (Zambrano, 2019, p.2 )

### ***Trabajo en equipo***

Según Cordero-Clavijo & Quevedo-jumbo (2020)

Esta competencia nace como una necesidad del relacionarse con otras personas y de complementarse para alcanzar objetivos que no lograrían solos. Surge además de la iniciativa de facilitar y mejorar ciertas condiciones que dificultan el desarrollo de actividades diarias y la consecuencia de lograr objetivos en las organizaciones (p. 5).

Según Vanessa et al. (2024), uno de los principales beneficios del trabajo en equipo es el desarrollo de una sólida red de relaciones e interacciones que desembocan en un liderazgo colectivo basado en la responsabilidad y el compromiso.

### ***Orientación del servicio***

Según Lescano Duncan (2015)

Para alcanzar un enfoque sólido en el cliente y brindar un servicio con valor agregado sostenido, es preciso desarrollar unas determinadas competencias y el compromiso de los empleados, y para ello, se requiere edificar de modo específico un clima y cultura de servicio. (p. 5)

En el sector gastronómico, la clientela no solo busca un lugar para comer, sino una experiencia holística y un valor añadido a través del servicio. En los últimos años, la orientación del servicio nace desde la visión de la empresa, abarcando desde la cocina, el envío de comandas, hasta el servicio ofrecido en el salón al momento de servir los alimentos.

## ***Resiliencia***

Los escritos de Nyanjom & Wilkins (2016) proponen que, mediante la teoría de comportamientos y habilidades a través de la observación, imitación y modelado, los graduados pueden mejorar las habilidades emocionales, ya que observando y aprendiendo de modelos a seguir, ya sea de compañeros o mentores, se puede demostrar una regulación, emocional efectiva en las interacciones interpersonales.

El dominio de esta competencia ayuda a procesar las emociones, aceptarlas, manejarlas y nombrarlas en situaciones específicas, e identificar las reacciones fisiológicas, pero sin afectar su rendimiento laboral. después del Covid-19 muchas empresas han tomado como una competencia necesaria, ya que el apartar lo personal de lo profesional muchas veces es un factor muy desafiante y perjudicial para las empresas.

## ***Resolución de problemas***

Según Cordero-Clavijo & Quevedo-jumbo (2020), es la sustitución de la idea tradicional de «ganar-perder» en los conflictos por la de «ganar-ganar», ya que esta sustitución no sólo influye en los resultados, sino también en el propio proceso, porque cambia las actitudes de las partes.

Capacidad de resolver problemas, esencial en el sector de la restauración, ya que a diario surgen numerosos desafíos inesperados. Desde una escasez repentina de un ingrediente principal hasta una falla de equipo en pleno servicio o una queja de última hora, los futuros profesionales deben ser capaces de pensar sobre la marcha y resolver problemas bajo presión.

Pero, sobre todo, esta competencia no solo asegura la continuidad del servicio y la calidad de la comida, sino que también innova al permitir la búsqueda de otras opciones. Como afirmó Weisberg (1989) “los equipos con sólidas habilidades de resolución de problemas son resilientes,

eficientes y capaces de mantener la satisfacción del cliente, esencial para el éxito y la reputación de cualquier establecimiento de restauración.”

### ***Comunicación efectiva***

Según Cordero-Clavijo & Quevedo-Jumbo (2020), las habilidades de comunicación se refieren a la capacidad de elaborar, comunicar y recibir información, pensamientos, ideas y actitudes orientadas a objetivos personales y organizativos.

Una comunicación efectiva, fundamental para un futuro profesional de la gastronomía. Ya que permite coordinar eficazmente las tareas con el equipo, garantizando una interacción fluida con proveedores y clientes.

### ***Liderazgo***

Según Bass (2008) plantea que

Es la interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo implica una estructuración o reestructuración de la situación, de las percepciones y expectativas de los miembros. Los líderes son agentes de cambio cuyas acciones influyen en otros miembros. El liderazgo ocurre cuando un integrante del grupo modifica las habilidades de los demás hacia un objetivo común (p. 46)

El liderazgo es esencial para el éxito en todo, más aún en el área gastronómica. Los buenos líderes no solo gestionan equipos, sino que también inspiran y empoderan a los empleados y crean un ambiente de excelencia y colaboración.

### ***Adaptabilidad***

Según Savickas et al. (2009) “La adaptabilidad profesional se conceptualizó como el conjunto de actitudes, comportamientos y competencias que utilizan los individuos para hacer frente a las cambiantes condiciones y demandas del trabajo”.

La adaptabilidad es esencial para el futuro de los profesionales de la cocina, pues prepara a chefs y cocineros para trabajar en una industria en constante cambio. Esta habilidad le permite adaptarse rápidamente a las nuevas tendencias gastronómicas y a las necesidades del consumidor, asegurando que sus propuestas se mantengan relevantes y atractivas. No solo mantiene al día sus habilidades, sino que también le anima a innovar y a ser resistente ante la adversidad.

### ***Pensamiento crítico***

Según Mulnix (2012) “el pensamiento crítico es la habilidad intelectual que consiste fundamentalmente en adquirir, desarrollar y ejercer la capacidad de comprender las conexiones inferenciales entre afirmaciones. Esto implica reconocer cómo unas declaraciones justifican o apoyan a otras, evaluando la evidencia y las razones que sustentan creencias o conclusiones. Además, el pensamiento crítico es una virtud intelectual que requiere práctica deliberada y metacognición para mejorar la capacidad de razonar bien y justificar creencias racionalmente”.

(p.8)

El pensamiento crítico es fundamental en la gastronomía para analizar situaciones complejas (como sustituir ingredientes en una receta por falta de ellos) o solucionar problemas inesperados en la cocina. Desarrollar esta capacidad hace posible innovar, tomar buenas decisiones bajo presión y garantizarse una carrera exitosa.

## **2.4 Desarrollo de las competencias blandas en la educación superior**

Según Ramírez Chávez. & Manjarrez Fuentes (2022) afirman que:

Las habilidades blandas y habilidades duras constituyen una clave para la formación profesional del individuo, teniendo las universidades la responsabilidad de fomentar el desarrollo de las mismas, las cuales van desde la conciencia emocional del individuo, conocidas como competencias blandas, hasta el conocimiento que tiene el hombre de una determinada labor u oficio, el cual es obtenido por medio de capacitaciones y especializaciones dictadas por las universidades o centros de formación educativa a nivel técnico, siendo estas las llamadas habilidades duras (hard skills). (p. 4)

De acuerdo con Singer, Guzmán y Donoso (2009), hay muy pocas pruebas de que las competencias interpersonales se enseñen explícitamente en la educación formal. La razón podría ser que los sistemas educativos se evalúan en función de los conocimientos y los procesos cognitivos, como el éxito académico de los países en ciencias, matemáticas y otros temas.

Es fundamental que las universidades preparen a los estudiantes en habilidades blandas para que se gradúen con herramientas que les den una ventaja competitiva en el mercado laboral, consigan buenos empleos, ganen buenos salarios y, en general, mantengan un alto sentido de bienestar dentro de sí mismos y en diversos aspectos de sus vidas. (Maya & Orellana, 2016).

Según Espinoza Mina & Gallegos Barzola (2020)

Los empleadores mencionan que, dentro de las dificultades para encontrar al trabajador idóneo, es la falta de profesionales integrales capaces de tener excelentes relaciones

interpersonales, con dominio de idiomas, liderazgo y competencias para el trabajo en equipo; lo que ha provocado que exista una crisis de empleabilidad (p.50).

Los empresarios valoran cada vez más las aptitudes interpersonales, y participar en actividades extraescolares y aprender un idioma es una parte importante de la empleabilidad. No solo añaden valor a un currículum, sino que también indican iniciativa, devoción y capacidad para aplicar la información en el mundo real, todo lo cual resulta muy atractivo para los reclutadores.

Además, aprender un nuevo idioma no solo mejora las habilidades de comunicación intercultural y la empatía, sino que también desarrolla la resistencia, la autodisciplina y el pensamiento crítico para adaptarse a diferentes estructuras lingüísticas y culturales. Dando como resultado, profesionales con un perfil integral y altamente competitivo que les permita sobresalir y prosperar en sus carreras.

#### ***2.4.1 Estrategias pedagógicas para el desarrollo de las competencias blandas (soft skills)***

Según Zambrano (2019), los profesores universitarios tienen un papel crucial en el desarrollo del pensamiento creativo de sus alumnos mediante métodos de enseñanza que les permitan aplicar sus conocimientos a problemas sociales, científicos y tecnológicos.

Es por ello que las habilidades blandas y duras se complementan y constituyen una combinación que apoya el desarrollo integral del estudiante universitario, es decir, obtiene instrucción técnica al mismo tiempo que desarrolla habilidades socioemocionales que ayudan a su desempeño. (Marrero. et al, 2018).

Para desarrollar las competencias blandas (*Soft Skills*) es necesario tener un plan de estudio en el cual permitan al estudiante, desarrollarlo de manera más efectiva. Por ejemplo, para fomentar la creatividad en los estudiantes, los docentes deben ver actividades que les permitan expresar sus

ideas libremente, incluso si no están directamente relacionadas con el tema principal. Esto se debe a que el aprendizaje creativo es auto satisfactorio y promueve la libertad de expresión, lo que implica fomentar la indagación, plantear preguntas que inviten a la reflexión y utilizar situaciones de resolución de problemas para crear un entorno dinámico con objetivos claros y una motivación adecuada. (Zambrano, 2019, p. 3)

#### ***2.4.2 Barreras para el desarrollo completo en los estudiantes de gastronomía***

La falta de habilidades blandas en estudiantes universitarios se puede relacionar con diversas causas, como la ausencia de programas formativos específicos, el poco peso que se le otorga dentro de los planes de estudio y la falta de espacios de práctica y desarrollo. Y esto afecta el desempeño académico de los estudiantes y su capacidad para resolver los problemas del mundo laboral actual, en el que estas habilidades son cada vez más demandadas por los empleadores. (Maria et al.,2025)

Por eso, para desarrollar Competencias Blandas de manera efectiva, es necesario elaborar un plan de acción. Esto implica proporcionar cursos dedicados a estas habilidades, talleres y actividades extracurriculares para practicarlas, y asociaciones con empresas para que los estudiantes desarrollen experiencia laboral real. Estas acciones elevarán la calidad educativa de los universitarios y los prepararán para el futuro laboral.

## **2.5 Marco empírico**

### **2.5.1 Antecedentes**

Según Pezzini (2017), El desarrollo de habilidades blandas y técnicas en el aula y en el mundo laboral ha probado ser efectivo para preparar a los jóvenes para el mundo laboral y más allá de cursos cortos de capacitación vocacional.

En diversos sectores, las habilidades blandas son determinantes para el desarrollo profesional de las personas en los diferentes ámbitos, como en la industria de alimentos y bebidas. Según Cherusheva (2023), Estas capacidades incluyen dimensiones emocionales, comunicativas, directivas y personales, como el pensamiento creativo y crítico, que son determinantes para la eficacia de las acciones directivas.

Guerra-Báez (2019) menciona tres puntos importantes para el desarrollo de habilidades en estudiantes universitarios: Primero, parte de la conceptualización de las competencias blandas y las habilidades que la integran; segundo, el conocimiento y aplicación de las teorías que orientan el aprendizaje de competencias blandas en la educación superior.

Finalmente, a pesar del reconocimiento del impacto de las actividades experienciales y prácticas en la formación, existe una necesidad de investigación práctica que proporcione orientación más específica y concreta sobre actividades y estrategias de enseñanza para promover su desarrollo.

Por ello es importante que las universidades preparen a los estudiantes en habilidades blandas para que egresen con herramientas que agreguen una ventaja diferenciadora que les permita competir en el mercado laboral para conseguir buenos empleos y así ganar

buenos salarios, pero sobre todo para mantener un alto sentido de bienestar consigo mismos y en diversos ámbitos de su vida. (Maya & Orellana, 2016).

## ***2.5.2 Importancia de las competencias blandas (Soft Skills) en la actualidad***

### **2.5.2.1 Impacto del COVID 19 en el desarrollo de las competencias blandas.**

La pandemia de COVID-19, ha cambiado el campo de las Competencias Blandas de manera inesperado y extra profundo. Esta crisis global ha obligado a personas y organizaciones no solo a acostumbrarse al cambio continuo, sino a la velocidad del cambio. En otras palabras, durante la pandemia, habilidades como la capacidad de reacción inmediata, la innovación y la creatividad resultaron ser más importantes los cuales aportan los logros a largo plazo, el conocimiento especializado o incluso la preparación anticipada de planes a largo plazo. La vida dentro de los límites requiere otro conjunto de competencias como la resiliencia, adaptabilidad, habilidades críticas y emprendedoras para resistir varias pruebas y desafíos diarios.

Según Ruíz Gutiérrez (2021) “La era del COVID-19 no solo aceleró la evaluación de las Competencias Blandas, sino que también las convirtió en un componente vital para la supervivencia y el éxito comercial”. A partir de ello es seguro decir que la calidad administrativa, un enfoque efectivo y una propensión maravillosamente manejados a ser proactivos no son valorables sin estas habilidades. Ya que el solo hecho de tener la posibilidad de seguir aprendiendo a ser adaptable, emocionalmente inteligente, liderar a sus compañeros en colaboración y poder abordar los problemas de forma creativa no tendrá que ser una ventaja sino un requisito ya que si no será un desconcierto para cualquier persona que busque triunfar en un entorno grupal ajustado al trabajo.

La gestión del talento humano será aun problema, ya que los licenciados deben ser líderes simpáticos capaces de inspirar a sus colegas en situaciones dinámicas y a menudo

difíciles. Las habilidades interpersonales incluyen la comunicación eficaz, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo, el pensamiento crítico y la inteligencia emocional serán esenciales para crear entornos laborales positivos, retener al personal y mantener la productividad, especialmente ante las nuevas expectativas generadas por la pandemia.

Según Espinoza Mina & Gallegos Barzola (2020) las organizaciones buscan personas con competencias blandas definidas, las más importantes de las cuales son el liderazgo, el trabajo en equipo y la comunicación, pero no está claro cuáles se requerirán para cada tipo de trabajo; ni siquiera se han definido las métricas de cada una.

Aunque la pandemia ha abierto puertas a la adaptación educativa, también ha impuesto restricciones a los estudiantes de gastronomía. En el confinamiento se restringió el aprendizaje a teleenseñanza, impidiendo desarrollar competencias como resolución de problemas bajo presión, gestión de imprevistos con clientes, proveedores, etc. Esta falta de talento podría afectar a futuros egresados, ya que estas habilidades son tan importantes como las culinarias para tener éxito en la industria.

Para amortiguar este efecto, las escuelas de cocina podrían desarrollar programas inmersivos postpandemia enfocados en el desarrollo de estas habilidades blandas y de gestión. Con simulaciones de restaurantes a gran escala, prácticas obligatorias en múltiples entornos culinarios (alta cocina, servicios de alimentos, etc.) y talleres prácticos colaborativos, liderazgo.

Además, es crucial integrar módulos de gestión del estrés y resiliencia para afrontar los retos de la industria culinaria, sino también a afrontar la complejidad y la presión del sector de la restauración.

### **2.5.2.2 El rol de las competencias blandas (*soft skills*) ante la inteligencia artificial.**

La incorporación de la IA a todos los ámbitos de la vida, incluyendo el de la restauración, hace que los estudiantes de Gastronomía tengan que reforzar el desarrollo de competencias, ya que, más allá de la habilidad culinaria, tienen que adquirir competencias de gestión de la tecnología, lo que implica conocer cómo usar las herramientas de la IA en el día a día de un restaurante, ya que la colaboración virtual cobra aquí su máxima importancia: la comunicación y el trabajo en equipo dejarán de ser algo que se viene haciendo sobre una mesa en una cocina.

Ciaschi & Barone (2024) recalcan que la IA está transformando la evaluación de habilidades, y que las empresas necesitan desarrollar una fuerza laboral con habilidades diversas para tener éxito en el futuro del trabajo. Esto significa que los profesionales deberán saber interactuar con las herramientas de Inteligencia Artificial (IA). (p.3)

La innovación se menciona como un proceso inherente en la formación de los egresados. En lo que respecta a la cocina y a la gestión del restaurante se requiere que los egresados de Gastronomía se adapten de la manera más rápida a la aparición de cada nueva tendencia que proporciona la inteligencia artificial (IA) como por ejemplo la facilidad de adaptación el cual se tiene que cultivar para poder formar parte de las cocinas del futuro.

Según Westover J. (2024) “A medida que la IA continúa transformando los empleos, las habilidades interpersonales adquirirán mayor importancia estratégica. Las investigaciones sugieren que la automatización automatizará ciertas tareas rutinarias, pero potenciará las habilidades humanas centradas en la comunicación compleja y el de entablar relaciones”.

Por otro lado, la mayoría de los egresados tienen que ser capaces de manejar un pensamiento analítico que les ayude a manejarse no solo con los mecanismos de generación de

datos producidos por los sistemas inteligentes, sino también convertir esos datos en decisiones estratégicas: gestión de inventarios, gestión de la experiencia del cliente, etc.

Según Hussain (2024). “La alfabetización tecnológica ya no es un requisito específico, sino una competencia fundamental para desenvolverse en las complejidades de un mercado laboral impulsado por la IA, para el éxito profesional”.

Por otro lado, la inteligencia emocional también va a aparecer en los alumnos como uno de los temas imprescindibles para liderar a los grupos de trabajo en un mundo más tecnificado y también como una forma de seguir adelante y tener un nivel de comunicación humano con el cliente- usuario, lo que no es posible de ninguna manera con la IA.

Según Hussain (2024), las competencias blandas como la resolución sofisticada de problemas, el pensamiento crítico y la inteligencia emocional, que complementan los talentos técnicos, son cada vez más relevantes en el mercado laboral y necesarias para funcionar en una economía impulsada por la IA.

Si el egresado domina estas competencias en el mercado laboral, no solo van a poder moverse sin mayores problemas ante los retos del mañana, sino que también serán competentes y tendrán la oportunidad de un posicionamiento satisfactorio a largo plazo en el mundo laboral.

### **3. CAPITULO II: MATERIALES Y METODOLOGIA**

#### **3.1 Tipo de investigación**

La investigación actual tiene un enfoque cuantitativo. Este enfoque utiliza datos numéricos para identificar patrones, probar teorías y establecer relaciones entre variables (Sampieri et al., 2015, p.4). Esta metodología se alinea con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las habilidades blandas (Soft Skills) en los estudiantes de gastronomía.

Con este enfoque se pudo recopilar datos concretos, hacer comparaciones estadísticas entre grupos de estudiantes y, lo más importante, identificar relaciones claras entre diferentes aspectos de su formación, dando así una visión objetiva y estructurada de la realidad, utilizando encuestas bien diseñadas y análisis estadísticos que nos ayudarán a interpretar cada hallazgo con precisión.

Este tipo de investigación pertenece a la aplicada, ya que busca una finalidad práctica. Según Nicomedes (2018), su investigación “se centra en resolver problemas prácticos que surgen en los procesos de producción, distribución, circulación y consumo de bienes y servicios en cualquier actividad humana”.

Con ello, busca crear evidencia empírica para fortalecer los programas académicos actuales en Gastronomía. Los resultados pueden utilizarse para fundamentar decisiones pedagógicas que contribuyan a la mejora continua de la formación integral de los futuros profesionales culinarios, garantizando que adquieran las cualidades interpersonales y personales necesarias para tener éxito en un mercado laboral dinámico.

Además, el diseño de la investigación es descriptivo-comparativo. Este método recopila y compara datos sobre los rasgos, propiedades, aspectos o dimensiones de individuos, entidades, instituciones o procesos sociales con el fin de poner a prueba las hipótesis y por supuesto, responder a preguntas fundamentales. (Nicomedes,2018)

Finalmente, el diseño de este estudio es transversal, con datos recopilados de todos los participantes en un solo momento en el tiempo. En vez de hacer un seguimiento longitudinal de los mismos estudiantes a través del tiempo, se va a encuestar de manera transversal a estudiantes de diferentes niveles. Esta metodología posibilita la comparación efectiva entre niveles formativos en un momento específico.

### **3.2 Técnica de Investigación**

Para lograr sus objetivos, la investigación utilizó un método de encuesta con cuestionario. Según López (2019) “el cuestionario como técnica de investigación es esencial para estudiar las relaciones sociales”.

Esta herramienta se la implementó con éxito a los estudiantes matriculados en la carrera de Gastronomía de la Universidad Técnica del Norte de octavo semestre. Se optó por un enfoque cuantitativo por su capacidad de recolectar datos precisos y estandarizados, los cuales son necesarios para medir el nivel de habilidades blandas (Soft Skills) y realizar comparaciones apropiadas en nuestra investigación.

### **3.3 Instrumento**

El cuestionario se organizó en diferentes secciones para cubrir todas las áreas de interés de nuestro estudio. Comenzamos con un Consentimiento Informado, esencial para garantizar que todos participaran en el estudio de manera voluntaria y con la confianza de que sus datos serían tratados con total confidencialidad y anonimato. A continuación, una parte de Datos Generales nos ayudó a saber más sobre el perfil sociodemográfico de nuestros estudiantes (edad, sexo, etc.).

Más adelante, el cuestionario analiza la Experiencia Laboral y la Participación en Actividades Extracurriculares para comprender mejor cómo estas experiencias afectan al desarrollo de habilidades. La Medición para el Desarrollo de Competencias Blandas, que emplea una escala Likert de cuatro puntos constituye el núcleo del instrumento siendo 1 (Nunca), 2 (Raramente), 3 (Con frecuencia), y 4 (Siempre), permitiendo evaluar la frecuencia con la que el estudiante percibe la manifestación de cada habilidad. Con la ayuda de esta escala se hizo posible traducir percepciones y frecuencias en datos medibles, que incluían una amplia gama de talentos como la creatividad, el trabajo en equipo, la resiliencia y la comunicación eficaz, entre otros.

También se incluyeron secciones para investigar las impresiones de los estudiantes sobre el valor de las habilidades blandas para el empleo y su impacto futuro, teniendo en cuenta el impacto de inteligencia artificial en este campo. Por último, exploramos los retos a los que se enfrentan los estudiantes al aprender estas habilidades durante su educación. Ver [Anexo 1](#)

Dado que este cuestionario es una creación original para nuestra investigación, el riguroso proceso de su construcción, así como las pruebas para asegurar su validez y confiabilidad.

### **3.4 Validez y confiabilidad**

Según Gómez (2009) la validez y confiabilidad del instrumento es la capacidad de un método, herramienta o proceso de producir los mismos resultados sin importar cuántas veces se aplique a diferentes temas de investigación. Dado que el instrumento se creó principalmente para esta investigación y no es un instrumento estandarizado existente, se priorizo el establecimiento de su validez y confiabilidad de contenido y con ello garantizar que los ítems incluidos en el cuestionario sean representativos y relevantes para las dimensiones teóricas de las competencias blandas.

Es por ello por lo que, para garantizar la validez del instrumento, se buscó expertos en el área de talento humano y gestión gastronómica. Los cuales analizaron la claridad de la redacción, la relevancia de las preguntas y si los ítems cubrían adecuadamente todas las dimensiones y la consistencia general del instrumento.

Por otro lado, para verificar la consistencia interna, de la escala de medición de competencias blandas, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach y para ello se realizó un examen preliminar a 20 estudiantes de la carrera de gastronomía cuyas características eran representativas de la población objeto de estudio.

Los datos de esta prueba preliminar se procesaron y analizaron con el software estadístico jamovi (versión 2.6). Según el análisis arrojó un coeficiente de Cronbach de 0,930, lo que indica que el instrumento es internamente consistente. Este valor confirma que los ítems del cuestionario miden las Competencias Blandas de forma consistente y fiable, verificando así la estabilidad del instrumento para la recopilación de datos finales.

**Tabla 1**

*Estadísticas de confiabilidad de escala*

Scale Reliability Statistics	
Scale	Cronbach's $\alpha$ 0.930

*Nota:* Elaboración Propia

### **3.5 Preguntas e Hipótesis**

Los estudiantes de octavo del primer periodo de la carrera de Gastronomía demostrarán un mismo nivel de desarrollo general de competencia blandas (*Soft Skills*) que los estudiantes del segundo periodo.

La participación regular en actividades extracurriculares se asocia con un mayor desarrollo de habilidades blandas (*Soft Skills*) en los estudiantes del área de Gastronomía.

### **3.6 Matriz de operación de variables**

La matriz de operacionalización variable estructura y define las características e indicadores de las habilidades blandas (*Soft Skills*) medidas. Muestra una mirada integral de cómo se fueron desarrollando estas habilidades a medida que los estudiantes de gastronomía avanzaban en sus estudios académicos.

El propósito es medir el cambio en el desarrollo de estas habilidades clave para el éxito profesional, y así determinar el efecto del programa formativo. También ayudo a los estudiantes a explorar cómo ven las habilidades blandas necesarias para afrontar los problemas profesionales futuros.

### **3.7 Participantes**

La encuesta se distribuyó digitalmente a los estudiantes de octavo semestre de dos periodos académicos distintas, todos ellos matriculados en la Universidad Técnica del Norte. Esta fue la opción más idónea para esta investigación, por el alcance geográfico más amplio y una mayor participación de los estudiantes dando como resultado una muestra más representativa y rápida.

## **4. CAPITULO III ANALISIS DE RESULTADOS**

El presente capítulo muestra los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a los estudiantes de gastronomía de octavo nivel de dos periodos académicos distintos de la Universidad Técnica del Norte. El objetivo de estos hallazgos tiene como finalidad responder a la pregunta de investigación y validar las hipótesis planteadas.

Para facilitar la comprensión de los resultados, el capítulo está estructurado en las siguientes secciones principales: la primera sección se enfoca en el perfil sociodemográfico, la segunda sección tiene enfoque a los niveles de desarrollo general y específico de cada competencia blanda donde luego se realizó un análisis comparativo de los diferentes grupos de estudio.

Finalmente, en la última sección se exploran las percepciones de los estudiantes sobre la importancia y el impacto futuro de las competencias blandas, así como la identificación de las principales barreras que limitan su completo desarrollo.

## 4.1 Sección 1: Perfil Sociodemográfico

La distribución de esta sección esta segmentada por semestre y período académico, permitiendo una visualización detallada del perfil demográfico de cada grupo evaluado.

### 4.1.1 Edad

**Tabla 2**

*Frecuencia de edad de octavo primer periodo académico*

<b>Edad</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>
21	5	14.71%
22	9	26.47%
3	12	35.29%
24	2	5.88%
25	2	5.88%
27	3	8.82%
36	1	2.94%

*Nota:* Elaboración Propia

**Tabla 3**

*Frecuencia de edad de octavo segundo periodo académico*

<b>Edad</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>
21	1	3.57%
22	8	28.57%
23	7	25.00%
24	4	14.29%
25	1	3.57%
26	2	7.14%
27	2	7.14%
28	1	3.57%
30	1	3.57%
31	1	3.57%

*Nota:* Elaboración Propia

**Interpretación:** Por otro lado, los estudiantes de Octavo Semestre (*Tablas 4 y 5*) muestra un perfil más maduro. En ambos periodos académico se mantiene que el rango de edad esta entre los 23 años y los 22 años. Existen estudiantes con rango de edad mayor a 30 años periodos, lo que

sugiere que existió obstáculos en el transcurso de su carrera o a nivel personal, por lo cual tuvo que postergar su debida formación. 43/57/100 12

#### 4.1.2 Sexo y Semestre

**Tabla 4**

*Distribución de sexo*

	Octavo Semestre			
	Primer Periodo		Segundo Periodo	
Hombre	15	43%	12	44%
Mujer	19	57%	16	56%
	34	100%	28	100%

*Nota:* Elaboración Propia

**Interpretación:** En la *tabla 4* se puede observar que, en ambos periodos, **existe mayoría de mujeres**, aunque su porcentaje disminuye ligeramente del primero al segundo periodo (57% a 56%). Mientras que el de los hombres aumenta a 44%.

#### 4.1.3 Experiencia laboral

**Tabla 5**

*Experiencia Laboral de los estudiantes de octavo semestre del primer periodo*

Primer periodo académico		
Exp_Lab	Frecuencias	% del Total
0	9	26.47%
1	12	35.29%
2	7	20.59%
3	5	14.71%
4	1	2.94%
	34	100.00%

*Nota:* La experiencia laboral está tomada en años laborales. Elaboración Propia

**Tabla 6**

*Experiencia laboral de los estudiantes de octavo semestre del segundo periodo*

<b>Segundo Periodo Académico</b>		
<b>Exp_Lab</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>
<b>0</b>	7	25.00%
<b>1</b>	13	46.40%
<b>2</b>	5	17.90%
<b>4</b>	1	3.60%
<b>8</b>	1	3.60%
<b>9</b>	1	3.60%
	28	100.00%

*Nota:* La experiencia laboral está tomada en años laborales Elaboración Propia

*Interpretación:* En la *tabla 5* se puede ver que aún existe el rango de experiencia 0. Por ejemplo, en el octavo del primer periodo es 26.47% y el 25.00% en el segundo. Esto evidencia que existe una disminución de poca experiencia en los octavos del segundo periodo. Por otro lado, se puede observar que existe un cambio notable en el rango de experiencia de 1-3 años. La categoría de 1 año de experiencia muestra un 35.29% en el primer periodo y un 46.40% en el segundo periodo. Esto sugiere que, a medida que los estudiantes progresan, se involucran cada vez más en área laboral, ayudando así a tener un curriculum y desarrollo profesional más acertado.

#### **4.1.4 Actividades Extracurriculares**

**Tabla 7**

*Participación de los estudiantes en actividades extracurriculares*

<b>Octavo semestre</b>				
<b>Par_Aex</b>	<b>Primer periodo</b>		<b>Segundo periodo</b>	
	<b>Frecuencia</b>	<b>% del Total</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>% del Total</b>
<b>Si</b>	8	23.50%	6	21.40%
<b>No</b>	26	76.50%	22	78.60%
	34	100%	28	100

**Tabla 8***Tipos de Actividades extracurriculares*

Cla_Aex	Octavo semestre			
	Primer Periodo		Segundo Periodo	
	Frecuencias	% del Total	Frecuencias	% del Total
<b>Ninguno</b>	15	44.10%	7	25.00%
<b>Deportes</b>	16	47.10%	14	50.00%
<b>Artes</b>	1	2.90%	1	3.60%
<b>Emprendimiento</b>	1	2.90%	6	21.40%
<b>socialización</b>	1	2.90%		
	34	100.00%	36	100.00%

*Nota:* Elaboración Propia

**Interpretación:** en la *Tabla 7* se muestra que existe una disminución del interés en participar en actividades extracurriculares, esto puede deberse a que en base a que la carrera avance, se tiene menos disponibilidad de tiempo y más responsabilidades, tanto a nivel académico como personal. Dando como resultado que solo el 23,50% de los estudiantes del primer periodo y el 21,24% del segundo periodo estén interesados en dichas actividades. Según la *Tabla 8* la actividad extracurricular con mayor elección entre los estudiantes de octavo se encuentra el deporte con un resultado del 50% en el segundo periodo y con un 47% en el primer periodo.

#### 4.2 Sección 2: Competencias Blandas (*Soft Skills*)

La distribución de esta sección está segmentada por la medición de cada competencia blanda en los estudiantes de gastronomía de cada periodo académico, es decir: la creatividad, trabajo en equipo, orientación del servicio, resiliencia y resolución de problemas. Mostrando al final una comparación del nivel general del desarrollo de estas competencias blandas (*Soft Skills*) en los estudiantes.

#### 4.2.1 Creatividad

**Tabla 9**

*Medición de la creatividad en los estudiantes de gastronomía*

	<b>Creatividad</b>			
	<b>Primer Periodo</b>		<b>Segundo Periodo</b>	
	Nro.	%	Nro.	%
<b>Alto</b>	7	20,6%	9	32,1%
<b>Medio</b>	25	73,5%	18	64,3%
<b>Bajo</b>	2	5,9%	1	3,6%
	34	100,0%	28	100,0%

*Nota:* Elaboración Propia

**Interpretación:** En la *Tabla 9* En *Tabla 9* se muestra la evolución de la creatividad en estudiantes de gastronomía de octavo semestre a lo largo de dos periodos. se evidencia un aumento en la proporción de estudiantes con creatividad "Alta", pasando del 20,6% al 32,1%. Disminuyendo la proporción de estudiantes con creatividad "Media" y "Baja", lo que sugiere que algunos estudiantes de estos niveles pudieron haber avanzado hacia un nivel superior de creatividad.

#### 4.2.2 Trabajo de equipo

**Tabla 10**

*Medición del trabajo en equipo en los estudiantes de gastronomía*

	<b>Trabajo de Equipo</b>			
	<b>Primer Periodo</b>		<b>Segundo Periodo</b>	
	Nro.	%	Nro.	%
<b>Alto</b>	14	41%	14	50%
<b>Medio</b>	20	59%	14	50%
<b>Bajo</b>				
	34	100,0%	28	100,0%

*Nota:* Elaboración Propia.

**Interpretación:** La *Tabla 10* muestra los niveles de trabajo en equipo de los estudiantes de gastronomía. Durante el primer periodo, la mayoría de los alumnos (59%) demostró un nivel Medio, mientras que el 41% alcanzó un nivel Alto. No se registró ningún alumno en el nivel Bajo. Al pasar al segundo periodo, se produce un cambio notable: los alumnos se dividen por igual, con un 50% en el nivel «Alto» y un 50% en el nivel Medio. Esto sugiere una mejora general de las capacidades de trabajo en equipo, ya que la proporción de alumnos con un nivel Alto de trabajo en equipo aumentó considerablemente, absorbiendo a una parte del grupo que antes estaba en el nivel Medio, lo que indica que esta competencia evolucionó positivamente a lo largo del semestre.

#### 4.2.3 Orientación servicio

**Tabla 11**

*Medición de la Orientación al servicio en los estudiantes de gastronomía*

	<b>Orientación al Servicio</b>			
	<b>Primer Periodo</b>		<b>Segundo Periodo</b>	
	Nro.	%	Nro.	%
<b>Alto</b>	13	38%	8	28%
<b>Medio</b>	21	62%	19	68%
<b>Bajo</b>			1	4%
	34	100,0%	28	100,0%

*Nota:* Elaboración Propia.

**Interpretación:** en la *Tabla 11* se evidencia la progresión de esta competencia en los estudiantes de octavo semestre durante dos periodos. Se puede observar que el nivel alto disminuye un 10%. Lo que demuestra un aumento en el nivel medio de desarrollo de esta competencia, y el hallazgo de 1% en el segundo periodo de un nivel bajo. Esto muestra una regresión o disminución de la manifestación de la creatividad en el grupo de estudiantes durante el segundo periodo.

#### 4.2.4 Resiliencia

**Tabla 12**

*Medición de la resiliencia en los estudiantes de gastronomía*

<b>Resiliencia</b>				
	<b>Primer Periodo</b>		<b>Segundo Periodo</b>	
	Nro.	%	Nro.	%
<b>Alto</b>	12	35%	12	43%
<b>Medio</b>	22	65%	16	57%
<b>Bajo</b>				
	34	100,0%	28	100,0%

*Nota:* Elaboración Propia

*Interpretación:* En la *Tabla 12* se observa que en el primer periodo existe un aumento en el nivel alto de resiliencia entre el primer y el octavo semestre pasando de un 35% al 43%. Mientras que el nivel medio disminuye de un 65% al 57%. No hay estudiantes en nivel bajo, lo cual es positivo.

#### **4.2.5 Resolución de problemas**

**Tabla 13**

*Medición de la resolución de problemas en los estudiantes de gastronomía*

<b>Resolución de problemas</b>				
	<b>Primer Periodo</b>		<b>Octavo Periodo</b>	
	Nro.	%	Nro.	%
<b>Alto</b>	8	24%	12	43%
<b>Medio</b>	26	76%	16	57%
<b>Bajo</b>				
	34	100,0%	28	100,0%

*Nota:* Elaboración Propia

*Interpretación:* en la *Tabla 13* se puede observar que en el primer periodo existe un aumento en el nivel alto de resolución de problemas pasando de un 24% a un 43%. Con respecto al nivel medio disminuye de un 76% al 57%, lo que indica que existe un desarrollo evolutivo de esta competencia en los estudiantes de gastronomía.

#### 4.2.6 Nivel de desarrollo de competencias blandas (Soft Skills).

**Tabla 14**

*Medición general del crecimiento de las competencias en estudiantes de gastronomía*

	<b>Habilidades</b>			
	Primer Periodo		Segundo Periodo	
	Nro.	%	Nro.	%
<b>Alto</b>	13	38%	12	43%
<b>Medio</b>	21	62%	16	57%
<b>Bajo</b>	34	100,0%	28	100,0%

*Nota:* Elaboración Propia

**Interpretación:** En general en la *Tabla 14* se observa que existe un aumento en el nivel alto de competencias blandas pasando de un 38% a un 43%. Con respecto al nivel medio se ve que se disminuye pasando de un 62% a un 57% lo que indica un incremento en el desarrollo de las competencias blandas (*Soft Skills*) en los estudiantes.

### 4.3 Sección 3: Percepción, Relevancia, Impacto y Barreras de las Competencias Blandas en Estudiantes de Gastronomía

En esta sección se examinó la percepción, importancia y el impacto futuro de las competencias blandas en estudiantes de gastronomía, identificando también las barreras para su desarrollo.

#### 4.3.1 Importancia de las competencias blandas

**Tabla 15**

*Ranking de Competencias Blandas según la perspectiva de los estudiantes de Gastronomía.*

	<b>Habilidad</b>	<b>PROMEDIO</b>	<b>%</b>
<b>1er</b>	Adaptabilidad	3.71	13.06%

<b>2do</b>	Pensamiento critico	3.66	12.91%
<b>3er</b>	Resolución de problemas	3.64	12.82%
<b>4to</b>	Resiliencia	3.63	12.78%
<b>5to</b>	Comunicación Efectiva	3.55	12.50%
<b>6to</b>	Creatividad	3.50	12.34%
<b>7mo</b>	Liderazgo	3.50	12.32%
<b>8vo</b>	Trabajo en equipo	3.20	11.27%

*Nota:* Elaboración Propia

**Interpretación:** En la *Tabla 15* se puede observar que competencias blandas (*Soft Skills*) son más importantes a desarrollar según la perspectiva del estudiante de gastronomía. Donde se determina que las 3 competencias más importantes serian: adaptabilidad, pensamiento crítico y Resolución de problemas.

#### 4.3.2 Autoevaluación de desarrollo de competencias blandas según la perspectiva del estudiante.

**Tabla 16**

*Nivel de preparación de competencias blandas según la perspectiva del estudiante*

	<b>Competencia blanda</b>	<b>Promedio general</b>	<b>%</b>
<b>1er</b>	Trabajo en equipo	3.11	13.31%
<b>2do</b>	Adaptabilidad	3.09	13.22%
<b>3er</b>	Resolución de problemas	2.97	12.71%
<b>4to</b>	Pensamiento critico	2.95	12.62%
<b>5to</b>	comunicación Efectiva	2.86	12.24%
<b>6to</b>	Resiliencia	2.84	12.15%
<b>7mo</b>	Liderazgo	2.775	11.87%
<b>8vo</b>	Creatividad	2.775	11.87%

*Nota:* Elaboración Propia

**Interpretación:** En la *Tabla 16* se muestra el nivel de preparación de competencias blandas desde la perspectiva del estudiante. Donde las tres competencias que han según ellos más han desarrollado son el Trabajo en equipo, Adaptabilidad y Resolución de problemas. Mientras que el Liderazgo y Creatividad son las competencias con los promedios más bajos. Esto sugiere que los estudiantes sienten estar mejor preparados en habilidades colaborativas y de adaptación, y menos en liderazgo y creatividad.

### 4.3.3 Competencias Blandas en el futuro

**Tabla 17**

Ranking de importancia de competencias blandas futuras.

Posición	Competencias blandas futuras	Promedio	%
1er	Gestión de tecnología	3,41	20,69%
2do	Colaboración en entornos virtuales	3,25	20,51%
3er	Innovación	3,56	20,37%
4to	Pensamiento analítico	3,50	19,52%
5to	Inteligencia Emocional	3,50	18,91%

**Nota:** Elaboración Propia

**Interpretación:** En la *Tabla 17*, se destaca la importancia de las competencias blandas futuras según la perspectiva de los estudiantes, siendo considerada los más relevantes la Gestión de tecnología y Colaboración en entornos virtuales. Esto sugiere que las competencias relacionadas con la tecnología, la colaboración digital y la capacidad de innovar y analizar son percibidas como cruciales para el futuro.

### 4.3.4 Limitantes para el desarrollo de las actividades extracurriculares

**Tabla 18**

Ranking de las limitantes para el desarrollo de las competencias blandas según la perspectiva de los estudiantes

Limitantes	Promedio
------------	----------

<b>1er</b>	Falta de programas específicos en el plan de estudios	1.67
<b>2do</b>	Falta de tiempo por cargas académicas	1.61
<b>3er</b>	Limitaciones económicas para participar en actividades extracurriculares	1.57
<b>4to</b>	Falta de oportunidades prácticas (ej. simulaciones, talleres)	1.4

*Nota:* Elaboración propia

*Interpretación:* En la *Tabla 18*, se identifica los principales obstáculos percibidos por los alumnos. Siendo la limitante más significativa la falta de programas específicos en el plan de estudios segundo y la Falta de tiempo por cargas académicas. Por otro lado, las limitaciones económicas para participar en actividades extracurriculares y la falta de oportunidades prácticas (ej. simulaciones, talleres), señalan la necesidad de más experiencias vivenciales para la adquisición de estas competencias.

## 5. CAPITULO IV: DISCUSION

Este capítulo ofrece un análisis más profundo de los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas de las habilidades blandas de los estudiantes de gastronomía de la Universidad Técnica del Norte. Esta discusión estará dividido por secciones para facilitar la comprensión y la comparación en las teorías y las bibliografías existentes sobre las habilidades blandas (*Soft Skills*) y su papel en el desarrollo profesional de los estudiantes de gastronomía, así como las respuestas a las hipótesis planteadas anteriormente en el enfoque.

### 5.1 Análisis e interpretación de resultados

La Teoría Sociocognitiva de Bandura (1971), afirma que el entorno y el aprendizaje por observación tiene una gran influencia en el desarrollo de habilidades blandas. Por lo cual se

esperaría que estudiantes de Gastronomía, tras cuatro años de inmersión en la universidad, con la expectativa de emerger con un alto nivel de dominio en las competencias recientemente evaluadas. Sin embargo, los resultados no coinciden con lo previsto, lo que nos obliga a la eficacia de los enfoques actuales para fomentar el desarrollo de estas importantes competencias.

### ***5.1.1 Perfil sociodemográfico***

El análisis sociodemográfico, desagregado por año académico, proporciona una imagen completa del perfil demográfico de cada grupo estudiado. La edad de los estudiantes de octavo semestre en ambos periodos académicos se concentra entre los 22 y 23 años, siendo un perfil más maduro. Se nota la presencia de estudiantes mayores de 30 años, lo que indica que pudieron haber tenido dificultades profesionales o personales que interrumpieron sus estudios.

Aunque el número de mujeres disminuyó ligeramente entre el primer y el segundo periodo (del 57 % al 56 %), el porcentaje de hombres aumentó hasta el 44 %, lo que indica una mayoría estable de mujeres en ambos periodos académicos. Aunque este pequeño cambio puede no ser estadísticamente significativo, podría justificar una mayor investigación sobre la dinámica de la representación de género en las fases posteriores del programa de gastronomía.

El estudio de la trayectoria laboral nos muestra cómo ésta va evolucionando. Se halló un incremento considerable de estudiantes con 1-3 años de experiencia entre el primer y segundo periodo, aunque hubo estudiantes de ambos periodos que afirmaron no tener experiencia laboral (26,47 % en el primer periodo y 25,00 % en el segundo). En el primer y segundo momento, el grupo con 1 año de experiencia corresponde al 35,29 % y 46,40 %, respectivamente. Esto implica que los estudiantes se vuelven más activos en el sector a medida que avanzan en su carrera académica, lo cual es esencial para el crecimiento profesional y para crear un currículum más

sólido. Aunque no se especifique explícitamente en el plan de estudios, es probable que esta experiencia práctica contribuya al desarrollo de algunas habilidades sociales.

### ***5.1.2 Nivel de competencias blandas en los estudiantes.***

El análisis de ciertas competencias como la creatividad, trabajo en equipo, orientación al servicio, resiliencia y resolución de problemas durante los dos períodos académicos reveló disparidades en la trayectoria de desarrollo.

La creatividad mejoró, aumentando el número de alumnos altos y disminuyendo los medios y bajos. Esto evidencia que algunos estudiantes de estos niveles pueden haber desarrollado más su capacidad inventiva, tan necesaria en una asignatura como gastronomía.

En cuanto al trabajo en equipo, mejoraron. En el primer momento la mayoría de los estudiantes se ubicaron en un nivel promedio. Mientras que en el segundo periodo mantuvieron un porcentaje equilibrado entre los rangos de medio y alto. En cuanto a orientación al servicio se puede observar una disminución en el rango alto, mientras que en el nivel medio aumento, lo cual no es un mal resultado pero lo preocupante es que se halle un porcentaje en el nivel bajo, sobre todo porque está a punto de ejercer su carrera en el mundo laboral.

En cuanto a resiliencia y resolución de problemas, se muestra un notorio desarrollo por parte de los estudiantes aumentando el porcentaje en niveles altos y disminuyendo en niveles medios.

Los resultados si bien es cierto, se tenía una perspectiva de tener un desarrollo idéntico, a pesar de ser de 2 periodos diferentes pero cada periodo tuvo un antecedente diferente. Estos resultados podrían atribuirse, en gran parte, a las condiciones de aprendizaje durante la pandemia y el paro nacional vividos en aquellas épocas. Los estudiantes de octavo semestre del primer periodo cursaron dos semestres virtualmente debido a la pandemia, y posteriormente enfrentaron

un periodo adicional de virtualidad por un paro nacional. Por el contrario, los estudiantes de octavo semestre del segundo periodo solo pasaron un semestre en pandemia. Quizá esta mayor presencia en sus años universitarios haya influido en la pequeña diferencia de mejora en las notas de Competencias Blandas.

Estos resultados indican que los estudiantes del próximo octavo semestre, al haber tenido menos alteraciones en su formación presencial, podrían lograr niveles mucho más altos en el desarrollo de habilidades blandas. Aunque no se pudo hacer cierta evaluación por falta de tiempo.

### ***5.1.3 Percepción estudiantil de las competencias blandas (Soft Skills)***

En una investigación sobre lo que opinan los estudiantes de Gastronomía, que las habilidades blandas que más deben desarrollar son la adaptabilidad, el pensamiento crítico y la resolución de problemas. Sorprendentemente, habilidades como la creatividad y el liderazgo no se encontraron como habilidades prioritarias en la visión del estudiante, sino como las menos importantes.

Esta desconexión es fundamental, ya que para una profesión en el sector hotelero y gastronómico, la creatividad para innovar en la cocina y el liderazgo para dirigir equipos son habilidades indispensables. Los estudiantes infravaloran y desaprovechan estas competencias tan importantes y que son un área de oportunidad para la formación académica.

La llegada de la Inteligencia Artificial (IA) ha hecho más evidente la necesidad de desarrollar nuevas habilidades blandas, término que los estudiantes de Gastronomía desconocían. Como era de esperar, las competencias asociadas al perfil tecnológico fueron las más demandadas. En particular, la dirección de tecnología y la colaboración virtual.

Por otro lado, la voz de los propios estudiantes evidencia algunas limitaciones fundamentales que impiden este desarrollo. Entre las principales se encuentran la ausencia de

asignaturas propias de estas competencias en el currículo, la falta de tiempo por las elevadas cargas lectivas, las limitaciones económicas y la poca experiencia práctica durante la etapa universitaria.

## 5.2 Hipótesis

El desarrollo de habilidades blandas (soft skills) es esencial para el desarrollo integral de los estudiantes y su futuro desempeño profesional, más aún en carreras como Gastronomía, donde la interacción y adaptabilidad son clave. Para verificar si el progreso profesional impacta el desarrollo de estas habilidades, se plantearon dos hipótesis:

Los estudiantes de octavo semestre de la carrera de Gastronomía mostrarán el mismo nivel general de desarrollo de habilidades blandas (Soft Skills) que los estudiantes de segundo semestre.

"La participación constante en actividades extracurriculares se relaciona con un mayor desarrollo de habilidades blandas (Soft Skills) en estudiantes de Gastronomía".

Para comprobar esta hipótesis, se hizo un análisis comparativo en dos periodos académicos diferentes, usando pruebas estadísticas para hallar diferencias significativas entre los grupos.

### 5.2.1 Hipótesis 1

Para probar la hipótesis 1, se aplicó una prueba t para muestras independientes en dos momentos distintos: 1er Período y 2do Período. Esta prueba estadística es excelente para comparar las medianas de dos grupos diferentes, como los estudiantes de primer semestre (1) y estudiantes de octavo semestre (2).

**Tabla 19**

*Prueba t de la hipótesis 1*

		<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>
<i>DES_HAB</i>	<i>T de Student</i>	0.0885	60.0	0.930

*Nota.  $H_a \mu_1 \neq \mu_2$*

*Nota:* Elaboración propia

**Tabla 20***Estadística Descriptiva de la hipótesis 1*

	<b>Grupo</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Mediana</b>	<b>DE</b>	<b>EE</b>
<b>DES_HAB</b>	<b>1</b>	34	74.5	75.2	7.68	1.32
	<b>2</b>	28	75.0	75.4	7.77	1.47

*Nota:* Elaboración propia

**Interpretacion:** En el Periodo 1, los datos sobre desarrollo de las competencias blandas mostraron una media de 80.5 para los estudiantes de primer semestre (Grupo 1) y 75.4 para los estudiantes de octavo semestre (Grupo 2). La prueba t de Student arrojó un estadístico de -2.72 con 62 grados de libertad y un valor p de 0.008.

**Interpretacion:** En el Periodo 2, los datos sobre el desarrollo de competencias blandas revelaron una media de 73.2 para los estudiantes de primer semestre (Grupo 1) y 75.2 para los estudiantes de octavo semestre (Grupo 2). En este caso, la prueba t de Student resultó en un estadístico de 0.815 con 62 grados de libertad y un valor p de 0.418. Lo que sugiere un efecto pequeño. Contrario al Periodo 1, el valor p (0.418) es mayor que  $\alpha=0.05$ , lo que indica que no se observaron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos.

Con base en el análisis estadístico, no existe diferencia estadísticamente significativa en el nivel general de desarrollo de habilidades blandas entre los estudiantes de octavo semestre del primer período y los del segundo período.

Ya que la mínima diferencia en las puntuaciones promedio 74,4 frente a 75,0 respaldan la hipótesis inicial de que los estudiantes demuestran el mismo nivel de desarrollo de competencias blandas.

### 5.2.2 Hipótesis 2

Para evaluar la hipótesis 2, se aplicó la prueba Rho de Spearman. Esta prueba de correlación no paramétrica evalúa la fuerza y la dirección de la relación entre dos variables que no siguen una distribución normal o son de carácter ordinal, como suele ocurrir cuando se mide la participación en actividades y el desarrollo de habilidades.

**Tabla 21**

*Matriz de Correlación*

		DES_COM	P1-PAE
DES_COM	Rho de Spearman	—	—
	gl	—	—
	valor p	—	—
P1-PAE	Rho de Spearman	0.051	—
	gl	60	—
	valor p	0.695	—

*Nota:* Elaboración propia

**Interpretación:** Los resultados de la matriz de correlaciones de Spearman, que examina la relación entre la participación en actividades extracurriculares (P1-PAE) y el desarrollo de habilidades blandas (DES\_COM), indican que no existe una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables. El coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ) de 0.051 indica una correlación positiva muy débil, es decir, que mientras más participen en actividades extracurriculares, muy poco se relacionan con el desarrollo de habilidades blandas.

En el análisis de correlación de Spearman no se encontró correlación entre la participación constante en actividades extracurriculares y el desarrollo de habilidades sociales en estudiantes de gastronomía. Durante ambos periodos, los coeficientes fueron cercanos a cero y los valores p fueron insignificantes. Esto indica que los datos y los métodos utilizados no respaldan una

relación directa entre las dos variables. No existe ninguna relación entre la participación en actividades extracurriculares y el desarrollo de habilidades sociales entre los estudiantes de gastronomía.

## **6. CAPITULO V PROPUESTA**

Dado los resultados, existe una necesidad de fortalecer las competencias blandas (Soft Skills) en los estudiantes de Gastronomía, para su futuro éxito profesional. Los resultados muestran que aunque el desarrollo se puede dar con los años de carrera, no siempre la participación extracurricular mejora. Y esto requiere desarrollar acciones con un enfoque innovador que involucre a los estudiantes en el desarrollo de sus habilidades blandas (Soft Skills) de forma práctica y medible.

**Propuesta:** "Copa Culinaria de Soft Skills: Fomento y Medición del Talento en la Carrera de Gastronomía"

**Objetivo:** Implementar una "**Copa Culinaria de Soft Skills**" semestral o anual dentro de las instalaciones de la institución, diseñada para ser una competencia entre equipos de estudiantes de diferentes semestres. Esta iniciativa buscará no solo incentivar la excelencia culinaria, sino también potenciar y evaluar directamente las competencias blandas clave, mientras se mantiene un control de su desarrollo.

### **6.1 Formato de la Competencia:**

Se crearán equipos multidisciplinarios integrados por estudiantes de diferentes semestres, promoviendo la integración, el liderazgo y la transferencia de conocimientos.

Las pruebas del certamen recrearán situaciones culinarias extremas, como la caja misteriosa, en la que la precisión, la comunicación, el trabajo en equipo, la creatividad, la resolución de problemas bajo presión y la resistencia serán tan importantes como la técnica.

## **6.2 Evaluación**

Tres jurados calificadores, compuesto por 2 docentes de la institución y un invitado de la misma área, calificarán no solo el resultado final, sino también el proceso, la colaboración del equipo, el tiempo, la limpieza y la actitud, con rúbricas diseñadas.

## **6.3 Incentivo y Reconocimiento:**

Se otorgarán premios significativos ya sean materiales, reconocimiento en eventos de la institución o hasta incluso buscar alianza con restaurantes gourmet para que puedan hacer sus pasantías lo cual promoverá ampliamente el éxito de los equipos ganadores, creando un incentivo tangible para la participación y el esfuerzo de los futuros participantes de los próximos años.

El reconocimiento público y las oportunidades de desarrollo servirán de poderosa motivación para que los estudiantes mejoren continuamente sus habilidades en cada edición del concurso.

## **6.4 Medición y Control del Desarrollo en Los Estudiantes de Gastronomía**

Por otro lado, es importante mantener un monitoreo del desarrollo de las competencias ya que nos ayudara a identificar tendencias, y ajustar tanto el formato de la copa como otras iniciativas curriculares para optimizar la formación de los estudiantes. Por esta razón, además de la copa culinaria, se propone aplicar una encuesta a todos los estudiantes de octavo semestre para medir su autopercepción y el nivel de desarrollo alcanzado en habilidades blandas clave.

## **CONCLUSIONES**

El estudio permitió evaluar el desarrollo de las habilidades blandas (Soft Skills) en los estudiantes de Gastronomía, ofreciendo un panorama variado y no lineal. Los resultados señalan la necesidad de implementar enfoques más estructurados y deliberados dentro de la formación

académica para garantizar la adquisición y el fortalecimiento efectivo de estas competencias cruciales para el egresado.

En cuanto a la determinación del nivel de desarrollo general de las competencias blandas (*Soft Skills*) en los estudiantes de octavo nivel de la carrera de Gastronomía. Se identificó que en general existe una ligera diferencia en el desarrollo de las competencias por parte de los estudiantes de octavo del segundo periodo respecto a los estudiantes de primer periodo, aunque no de manera uniforme.

En relación con la comparación del nivel de desarrollo de las competencias blandas entre los estudiantes de primer y segundo periodo de la carrera de Gastronomía. La comparación de los grupos reveló diferencias estadísticamente significativas en el Periodo 2, donde los estudiantes de octavo del segundo periodo demostraron un mayor desarrollo de competencias blandas respecto a los de primer periodo.

Sin embargo, esta significancia estadística no se mantuvo en el Periodo 1 ya que, si bien la progresión académica puede influir positivamente, existen otros factores que afectan la consistencia de este desarrollo. Demostrando así que el avance en la carrera si desarrolla las habilidades blandas pero existen cierta necesidades que aún falta satisfacer para su excelencia en el desarrollo de las competencias blandas (*Soft Skills*) en todos los escenarios.

En cuanto a la propuesta de estrategias o programas que fortalezcan el desarrollo de las competencias blandas (*Soft Skills*) en los estudiantes de la carrera de Gastronomía.

A partir de las conclusiones anteriores y la evidencia sobre las barreras percibidas (como la falta de programas específicos), se ha elaborado la propuesta de la "Copa Culinaria de *Soft Skills*". Con el objetivo de fomentar un entorno de aprendizaje dinámico y competitivo que

fomente la aplicación práctica y la evaluación directa de las competencias blandas en escenarios simulados en el ámbito gastronómico.

En definitiva, la investigación reitera la necesidad de reevaluar las metodologías actuales para la mejora de habilidades blandas en la carrera de Gastronomía. Los resultados desafían la suposición de un desarrollo natural y pasivo de estas habilidades, destacando la necesidad de un diseño curricular y actividades complementarias que sean explícitas, intencionadas y evaluables en el fomento de un perfil de egreso integral y competitivo.

## **RECOMENDACIONES**

En base a los resultados y conclusiones de este estudio, se recomienda:

- Incorporar proyectos transversales en el plan de estudios. Porque estas actividades promueven el desarrollo de habilidades blandas como la colaboración, la comunicación, la resolución de problemas, la creatividad y la resiliencia. Alcanzando así un interés pretendido a la vez que íntimamente relacionado, tanto técnica como prácticamente.
- Desarrollar programas de capacitación continua para los profesores de Gastronomía. Esto les permitirá aplicar metodologías pedagógicas centradas en el desarrollo de competencias blandas, diseñando así actividades de aprendizaje basadas en retos y utilización rúbricas de evaluación que midan eficazmente estas habilidades, asegurando la coherencia en todo el proceso formativo.
- Aplicación de encuestas estandarizadas a los estudiantes de octavo semestre de manera periódica, preferiblemente al final de cada ciclo académico. Este sistema le permitirá hacer un seguimiento de su progreso en el desarrollo de habilidades blandas, identificar

áreas de mejora y ajustar sus estrategias, asegurando la mejora continua y la preparación integral de los futuros profesionales.

## BIBLIOGRAFIA

Aguilar, M. (2022). *Reinventando la educación superior*. Universidad de Celaya (pp. 1–185). [https://www.udec.edu.mx/wp-content/uploads/2023/02/Reinventando-la-ES-2022-vf3\\_compressed.pdf](https://www.udec.edu.mx/wp-content/uploads/2023/02/Reinventando-la-ES-2022-vf3_compressed.pdf)

M & Barone, M. (2024). *Exploring the role of Artificial Intelligence in assessing soft skills*. *Annals of Computer Science and Intelligence Systems*, 39(2024), 573–578. <https://doi.org/10.15439/2024F2063>

Cordero-clavijo, A. M., & Quevedo-jumbo, J. M. (2020). Soft skills , fator competitivo no perfil do servidor público. *Polo Del Conocimiento*, 5(05), 41–63. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i5.1399>

Espinoza Mina, M. A., & Gallegos Barzola, D. (2020). *Competencias Blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático*. *Revista Científica UISRAEL*, 7(2), 39–56. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245>

Guerra-báez, S. P. (2019). *Una revisión panorámica al entrenamiento de las Competencias Blandas en estudiantes universitarios*.

Hussain, M. A. (2024). *The Impact of Artificial Intelligence on Workforce Automation and Skill Development*. *Journal of Artificial Intelligence, Machine Learning and Neural Network*, 44, 11–21. <https://doi.org/10.55529/jaimlenn.44.11.21>

Kirdan, O., & Kirdan, A. (2021). *La formación de Competencias Blandas como adherente al proceso educativo de la institución de educación superior*. 152–160. <https://doi.org/10.35290/rcui.v12n1.2025.1237>

Lescano Duncan, L. (2015). *Cómo desarrollar un proceso de capacitación con orientación al servicio para los empleados*. *Revista Empresa y Humanismo*, XVII, 23–40. <https://doi.org/10.15581/015.17.2157>

López, H. (2019). *La metodología de encuesta. Técnicas de Investigación En Sociedad, Cultura y Comunicación.*, 33–74. [https://biblioteca.marco.edu.mx/files/metodologia\\_encuestas.pdf](https://biblioteca.marco.edu.mx/files/metodologia_encuestas.pdf)

Maria, A., Castro, C., Vallejo, U. C., Perú, P., Vallejo, U. C., Perú, P., Manuel, J., & Peña, S. (2025). *Competencias Blandas en estudiantes universitarios Soft skills in university students*. 5, 1–9.

Mulnix, J. W. (2012). *Thinking Critically about Critical Thinking*. *Educational Philosophy and Theory*, 44(5), 464–479. <https://doi.org/10.1111/j.1469-5812.2010.00673.x>

- Nicomedes, E. (2018). *Tipos de investigación*. 1–4.
- Nyanjom, J., & Wilkins, H. (2016). *El desarrollo de la habilidad laboral emocional en la formación práctica en alimentos y bebidas*. *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 28(4), 178–188. <https://doi.org/10.1080/10963758.2016.1226847>
- Ortega, E., Febles Rodríguez, J. P., & Estrada, V. (2016). *Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas*. *Revista Cubana de Educación Superior*, 2016(2), 35–41.
- Pezzini, M. (2017). *Juventud, competencias y emprendimiento*.
- Ramírez Chávez, M. A., & Manjarrez Fuentes, N. N. (2022). *Competencias Blandas y habilidades duras, clave para la formación profesional integral*. *Ciencias Sociales y Económicas*, 6(2), 27–37. <https://doi.org/10.18779/csye.v6i2.590>
- Ruíz Gutiérrez, L. M. (2021). *Tipos de habilidades gerenciales, una opción para el desarrollo empresarial proactivo*. *Revista Reflexiones y Saberes*, 7511(14), 41–53. <http://34.231.144.216/index.php/RevistaRyS/article/view/1311>
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2015). *Metodología de la investigación*. In *Mc Graw Hill Education* (Vol. 16, Issue 2).
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). *Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century*. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). *Habilidades interpersonales para mejorar la empleabilidad de los graduados: comparando las percepciones de estudiantes y empleadores*. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834–1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Vanessa, M., Encalada, N., Pamela, K., Serrano, T., Sara, R., & Reyes, M. (2024). *Habilidades Duras Y Blandas En Estudios , Proyectos Y Programas De Hard And Soft Skills In Studies , Projects And Development Programs*.
- Vasanthakumari, S. (2020). *Revista mundial de investigación avanzada y reseñas*. 03(02), 66–72. <https://doi.org/10.30574/wjarr>
- Zambrano, N. (2019). *Desarrollo de la creatividad en estudiantes universitarios*. *Revista Pedagógica de La Universidad de Cienfuegos*, 355–359.

## ANEXOS

### Anexo 1 Instrumento

#### “DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS BLANDAS (*SOFT SKILLS*) EN LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA CARRERA DE GASTRONOMÍA COMO ELEMENTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL.”

### 1 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Su participación puede ser suspendida en cualquier momento, sin que esto traiga ningún tipo de consecuencias negativas para usted o a la institución. Este estudio no presenta riesgos identificables para su integridad física o psicológica. Los datos solicitados para la aplicación de este cuestionario son anónimos y serán manejados bajo absoluta confidencialidad. Estos datos estarán guardados en archivo electrónico, codificados con clave de acceso y custodiados por el investigador responsable.

1.1 ¿Acepta participar en la investigación descrita de forma libre y voluntaria?

- Si
- No

### 2 SECCION 1: DATOS GENERALES

#### 2.1 Edad

#### 2.2 Sexo

- Mujer
- Hombre

#### 2.3 Semestre

- Primer semestre
- Octavo semestre

### **3 SECCION II: EXPERIENCIA LABORAL**

#### **3.1 ¿Actualmente trabaja?**

- Si
- No

Especifica el tiempo total de tu experiencia laboral en años. En caso de no tener experiencia, marca 0.

### **4 SECCION III: DESTREZAS Y ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES**

#### **4.1 ¿Participa regularmente en actividades extracurriculares? (*Deportes, arte, voluntariado, etc.*)**

- Si
- No

#### **4.2 ¿Qué tipo de actividades realiza en su tiempo libre? En caso de no participar solo coloque ninguna**

- Arte
- Deporte
- Emprendimiento
- Socialización
- Ninguno

#### **4.3 ¿Domina algún idioma adicional al español?**

- Ingles
- Frances
- Quechua

- Ninguno

## 5 SECCION IV: INTRODUCCION A LAS COMPETENCIAS BLANDAS

**5.1 ¿Considera que su participación en actividades extracurriculares ayudó a su desarrollo de Competencias Blandas?**

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo"

**5.2 ¿Cómo evalúa la preparación que le está brindando su institución educativa para desarrollar las Competencias Blandas necesarias para enfrentar los desafíos del futuro laboral?**

- Muy adecuado
- Adecuada
- Inadecuada
- Muy inadecuada

## 6 SECCION V: COMPETENCIAS BLANDAS

**6.1 Señale con una x si se siente identificado con los siguientes enunciados en base a la escala Likert siendo 1 (Nunca), 2(raramente), 3(Con frecuencia),4(Siempre).**

**Tabla 22**

*Creatividad*

CREATIVIDAD	ESCALA			
	1	2	3	4

**CRE\_1.** Propone ideas nuevas e innovadoras en mis proyectos de clase.

**CRE\_2.** Enfrenta los problemas que requieren soluciones creativas e innovadoras.

**CRE\_3.** Se siente cómodo/a tomando riesgos para probar nuevas recetas o métodos en la cocina.

**CRE\_4.** Integra la retroalimentación de mis profesores y compañeros para mejorar mis ideas creativas.

**CRE\_5.** Utiliza técnicas para inspirarme y fomentar mi creatividad en el campo de la gastronomía.

---

*Nota:* elaboración Propia

### **Tabla 23**

#### *Trabajo en Equipo*

---

<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>ESCALA</b>			
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

---

**TRE\_1.** Colabora con mis compañeros de clase en proyectos grupales.

**TRE\_2.** Maneja los desacuerdos o conflictos dentro de un equipo de trabajo de manera efectiva.

**TRE\_3.** Esta dispuesto/a a asumir diferentes roles dentro de un equipo para garantizar el éxito del proyecto.

---

**TRE\_4.** Contribuye a crear un ambiente de trabajo positivo y productivo en un equipo.

**TRE\_5\_** Utiliza estrategias para asegurar que todas las voces y opiniones sean escuchadas en un equipo.

---

*Nota:* Elaboración Propia

**Tabla 24**

*Orientación del Servicio*

---

<b>ORIENTACION DEL SERVICIO</b>	<b>ESCALA</b>			
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>ORS_1.</b> Es capaz de transformar las críticas en oportunidades de mejora.				
<b>ORS_2.</b> Considera la satisfacción del cliente como un aspecto importante en mi formación como profesional de la gastronomía.				
<b>ORS_3.</b> Utiliza estrategias para anticiparme a las necesidades de los clientes y ofrecer un servicio excepcional.				
<b>ORS_4.</b> Equilibra la eficiencia en el servicio con la atención personalizada a los clientes.				
<b>ORS_5.</b> Esta dispuesto/a a recibir y actuar sobre la retroalimentación de los clientes para mejorar mi desempeño.				

---

*Nota:* Elaboracion Propia

**Tabla 25**

*Resiliencia*

---

<b>RESILIENCIA</b>	<b>ESCALA</b>			
--------------------	---------------	--	--	--

---

	1	2	3	4
<b>RES_1.</b> Reacciona de manera constructiva ante los fracasos o errores en la cocina.				
<b>RES_2</b> Utiliza técnicas para mantener la calma y seguir adelante durante situaciones estresantes.				
<b>RES_3.</b> Maneja la presión de los plazos ajustados y las altas expectativas en el entorno académico.				
<b>RES_4.</b> Persiste en superar los desafíos y obstáculos en su formación profesional.				
<b>RES_5.</b> Se recupero y aprende de las experiencias negativas para mejorar en el futuro.				

*Nota:* Elaboración Propia

**Tabla 26**

*Resolución de problema*

<b>RESOLUCION DE PROBLEMAS</b>	<b>ESCALA</b>			
	1	2	3	4
<b>REP_1</b> Sigue pasos claros para identificar y analizar un problema en un entorno culinario.				
<b>REP_2</b> Resuelve de manera efectiva los problemas que surgen en la preparación de los alimentos en el servicio.				
<b>REP_3</b> Maneja los imprevistos que puedan surgir durante un evento o servicio de catering.				

**REP\_4.** Es hábil en tomar decisiones rápidas y efectivas bajo presión.

**REP\_5.** Evalúa el éxito de sus soluciones y actúo si no funcionan como esperaba.

---

*Nota:* Elaboración Propia

## 7 SECCION VI: DESARROLLO DE COMPETENCIAS BLANDAS PARA EMPLEABILIDAD

**7.1 ¿Qué tan importantes considera las siguientes Competencias Blandas para su éxito profesional en el sector de restauración? Siendo 1 (Nada Importante), 2 (Poco Importante), 3(importante) y 4 (Muy Importante).**

**Tabla 27**

*Importancia de las competencias blandas*

COMPETENCIA	ESCALA			
	1	2	3	4
Comunicación efectiva				
Trabajo en equipo				
Resolución de problemas				
Creatividad				
Liderazgo				
Resiliencia				
Adaptabilidad				
Pensamiento crítico				

---

*Nota:* Elaboración Propia

7.2 **¿Qué tan preparado/a se sientes en las siguientes Competencias Blandas?** Siendo 1(Nada Preparado),2(Poco Preparado),3(Bien Preparado) y 4(Muy preparado).

**Tabla 28**

*Preparación de las competencias blandas*

COMPETENCIA	ESCALA			
	1	2	3	4
Comunicación efectiva				
Trabajo en equipo				
Resolución de problemas				
Creatividad				
Liderazgo				
Resiliencia				
Adaptabilidad				
Pensamiento crítico				

*Nota:* elaboración Propia

## 8 SECCION VII: IMPACTO DE LAS COMPETENCIAS BLANDAS EN EL FUTURO

8.1 ¿Qué tan importantes cree que serán las siguientes competencias blandas en el futuro, considerando el uso creciente de la inteligencia artificial en el sector de restauración?  
Siendo 1(Nada Importante), 2(Poco Importante), 3(Importante) y 4(Muy Importante)

**Tabla 29**

*Competencias Futuras*

COMPETENCIA	ESCALA
-------------	--------

	1	2	3	4
Gestión de tecnología				
Colaboración en entornos virtuales				
Innovación				
Pensamiento analítico				
Inteligencia emocional				

*Nota:* elaboración Propia

8.2 **¿Qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones?** Siendo 1(Totalmente en desacuerdo), 2(En desacuerdo), 3(Desacuerdo) y 4 (Totalmente De acuerdo)

**Tabla 30**

*Afirmaciones*

AFIRMACIONES	ESCALA			
	1	2	3	4
Las competencias blandas (Soft Skills) serán más importantes que las competencias duras (Hard Skills) en el futuro.				
La inteligencia emocional será clave para trabajar con IA y equipos humanos.				
Adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías será una habilidad esencial.				
La creatividad será un diferenciador en un mercado laboral dominado por la automatización.				

*Nota:* elaboración Propia

8.3 ¿Cuáles considera que son las principales barreras para desarrollar sus competencias blandas (*Soft Skills*) durante su formación académica? Selecciona las que apliquen

Falta de programas específicos en el plan de estudios

Falta de oportunidades prácticas (ej. simulaciones, talleres)

Falta de tiempo por cargas académicas

Limitaciones económicas para participar en actividades extracurriculares