

**El Periplo Sustentable**

Universidad Autónoma del

Estado de México

<http://rperiplo.uaemex.mx/>

ISSN: 1870-9036

Publicación Semestral

Número: 40

Enero / Junio 2021

**Artículo****Título**

Diseño y validación de una rúbrica socioformativa para evaluar las competencias sustentables del gastrónomo en su práctica profesional

**Autores:**

Haydeé Parra Acosta

Nora Cecilia González Zambada

**Fecha Recepción:**

13/11/2018

**Fecha Reenvío:**

18/03/2020

**Fecha Aceptación:**

28/07/2020

**Páginas:**

118 - 144

**Diseño y validación de una rúbrica socioformativa para evaluar las competencias sustentables del gastrónomo en su práctica profesional****Design and validation of a socioformative-rubric to evaluate the sustainable competences of a gastronomist in his professional practice****Resumen**

*Objetivo:* Determinar el perfil profesional del gastrónomo por competencias sustentables desde un enfoque socioformativo para la elaboración y validación de una rúbrica que permita la evaluación de las competencias en el campo laboral. *Método:* Se realizó un estudio con enfoque de métodos mixtos en tres fases: 1. Definición del perfil de gastrónomo por competencias sustentables. 2. Diseño de una rúbrica socioformativa y 3. Validación de la rúbrica socioformativa a través de dos técnicas: juicio de expertos y análisis de consistencia. El procesamiento y análisis de la información de las fases 1 y 2 se elaboró para datos cualitativos, estableciendo categorías de análisis. En cambio, el proceso y análisis de la información de la fase 3 por ser cuantitativa, se realizó utilizando a la estadística descriptiva. *Resultados:* Se reconoce a la gastronomía como una ciencia transdisciplinaria aplicable en el ámbito educativo a través de programas educativos con enfoque socioformativo que respondan a las necesidades del contexto y a la sociedad del conocimiento. Otros resultados importantes fueron: contar con un perfil profesional integrado por competencias sustentables y una rúbrica validada por expertos, quienes sugirieron cambiar la redacción de tres competencias por mostrar índices de univocidad bajos. Con relación a los índices de pertinencia, todas las competencias con sus descriptores presentaron índices altos. Los resultados del análisis de confiabilidad a través de alpha de Cronbach, indicaron que la rúbrica es confiable. *Conclusiones:* Se definió el perfil por competencias y se diseñó una rúbrica validada en su univocidad y pertinencia con una buena consistencia interna; por lo cual es confiable para valorar las competencias sustentables del gastrónomo desde un enfoque socioformativo en su práctica profesional.

**Palabras clave:**

gastronomía, perfil profesional, competencias sustentables, socioformación y rúbrica.

**Abstract**

*Objective:* To determine the professional profile of the gastronomist by sustainable competences from a socio-formative approach, for the elaboration and validation of a rubric that allows its evaluation in the labor field. *Method:* A study focused on mixed methods was carried out and it was developed in 3 phases: 1. Definition of the gastronomist profile by sustainable competencies, 2. Design of a socio-formative rubric and 3. Validation of the socioformative rubric through two techniques, expert judgment and consistency analysis. The process and analysis of the information from phases 1 and 2 was performed for qualitative data, establishing analysis categories. On the other hand, the process and analysis of the information of phase 3 because of being quantitative, was carried out using descriptive statistics. *Results:* Gastronomy is recognized as a transdisciplinary science applicable in the educational field through educational programs with a socioformative approach that respond to the needs of the context and the knowledge society. Other important results were: Having a professional profile made up of sustainable competencies and a rubric validated by experts, who suggested changing the wording of three competencies because they showed low univocity indexes. In relation to the relevance indices, all the competencies with their descriptors presented high indices. Reliability analysis using Cronbach's alpha indicating that the rubric is reliable. *Conclusions:* The competency profile was defined and a rubric validated in its uniqueness and relevance with good internal consistency was designed; therefore, it is reliable to value the sustainable skills of the gastronomist from a socio-formative approach in his professional practice.

**Keywords:**

gastronomy, knowledge society, socio-formative approach, sustainable competencies, validation.

# De las AUTORAS

## **Haydeé Parra Acosta**

Doctora en Ciencias de la Educación.  
Coordinadora del Departamento  
de Investigación Educativa en  
la Facultad de Medicina y Ciencias  
Biomédicas de la Universidad  
Autónoma de Chihuahua.

[hparra@uach.mx](mailto:hparra@uach.mx)

## **Nora Cecilia González Zambada**

Maestría en Educación.  
Facultad de Medicina y Ciencias  
Biomédicas, Universidad  
Autónoma de Chihuahua.

## **Introducción**

La gastronomía es un concepto multidimensional, que no cuenta con una perspectiva consolidada (Kesimoglu, 2015). La Real Academia Española, la define como el arte de preparar una buena comida y/o conjunto de platos y usos culinarios propios de determinado lugar; definiciones vagas y no precisas (RAE, 2002). Para Gironella *et al.* (2014) la gastronomía es el arte de utilizar la materia prima disponible en la naturaleza, identificada como alimentos para realizar y consumir platillos y bebidas con un sentido estético que a su vez generen sensaciones placenteras. En cambio, para Hernández *et al.* (2016) es un campo de estudio autónomo y autosuficiente. Es un conjunto de conocimientos especializados con un lenguaje propio, prácticas institucionalizadas que pueden ser aprendidas mediante un proceso formativo o de capacitación. Observándose en estos autores, que la gastronomía se visualiza desde distintas dimensiones relacionadas con los alimentos, que van desde las prácticas agrícolas, pasando por la cocina familiar, la identidad cultural y la estética. Asimismo, se le reconoce en el ámbito educativo.

En su devenir histórico, estudios antropológicos muestran los cambios que se han presentado en los regímenes alimenticios desde el periodo arcaico, el descubrimiento del uso del fuego, el perfeccionamiento de la caza, la domesticación de animales y el inicio de la agricultura. Lo cual generó nuevas formas de preparar, presentar y preservar los alimentos para su consumo; dando origen a la gastronomía como se conoce hoy (Reyes *et al.*, 2017).

La gastronomía pasó de ser una práctica artesanal, donde el cocinero se limitaba a repetir e interpretar recetas, adquiridas en la cotidianidad de su entorno, en el día a día y de generación en generación (García *et al.*, 2013); a ser vista como un campo de estudio científico que evoluciona a la par de los contextos sociales, enfocándose en la relación del hombre con los alimentos, así como con la cultura, el turismo, la salud, la sociedad, la economía, química, geografía y arte (Cuevas *et al.*, 2018; García *et al.*, 2013; Hernández *et al.*, 2016; Muñoz *et al.*, 2012). Se percibe también como la ciencia de los alimentos, mediante la intervención de otras ciencias como las naturales, sociales y económicas, para brindar resultados satisfactorios (Di Clemente *et al.*, 2014; Kesimoglu, 2015; Pérez-Bustamante *et al.*, 2017).



La gastronomía desde esta perspectiva se reinventa día a día, descubriendo nuevas formas de transformación de los alimentos (Mejía *et al.*, 2014). Es así que, en México, ha alcanzado dimensiones inesperadas (Muñoz *et al.*, 2012), al ser considerada como un elemento importante para el incremento de inversión en la industria de la hospitalidad (hotelería, gastronomía y turismo). Específicamente, en el caso de Mexicali, capital del estado de Baja California, y de acuerdo con datos proporcionados por Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado (COPLADE, 2017), en el municipio destaca el sector terciario (comercio, servicios y turismo), el cual emplea al 52% de la población económicamente activa (PEA), donde el 44% presta sus servicios en hoteles y restaurantes.

La gastronomía también ha cobrado relevancia en las instituciones educativas, tanto públicas como privadas, al ser una opción de desarrollo personal y profesional que ofrece una gran variedad de actividades potenciales vinculadas con el desarrollo cultural, social, económico de cada región o país. Con base en ello, la proyección y actualización de la gastronomía, se percibe como algo inevitable (López *et al.*, 2017).

De esta manera, varias Instituciones de Educación Superior (IES) ofertan la carrera de gastronomía, desde la transdisciplinariedad, la cual minimiza el abismo o distancia que existe entre la gastronomía, las humanidades o mejor dicho el proceso formativo y, el plan de estudios integrado por cursos que van más allá de la disciplina, por ejemplo, cursos de cocina, nutrición, difusión de las tradiciones, hasta la conexión de los alimentos con las artes visuales, comunicación y estudios museísticos como se está realizando en universidades de Italia y Australia, entre otros países (Reyes *et al.*, 2017).

De acuerdo con estudios realizados en América Latina, revelan cómo los programas utilizados en la industria de la hospitalidad son generalmente réplicas de programas que han tenido éxitos en otras universidades (Van Hoof *et al.*, 2014). En la tabla 1 se muestran los elementos formativos contenidos en los programas de estudio.



**Tabla 1.** Elementos formativos en los programas de estudio de la carrera de gastronomía

Estados Unidos	Ecuador	Turquía	España
-Historia de los alimentos	-Habilidades financieras y de recursos humanos	-Planeación general	-Nutrición
-Cultura culinaria	-Desarrollo de una adecuada comunicación oral y escrita	-Manejo de medidas higiénicas	-Historia de la alimentación y de la gastronomía.
-Antropología culinaria	-Liderazgo	-Uso adecuado de los equipos	-Habilidades financieras
-Alimentos y artes visuales	-Adaptación al cambio	- Métodos de producción y abastecimiento	-Recursos humanos
-Lenguaje y escritura alimentaria	-Ética profesional y personal	-Aplicación de métodos de cortes	-Comunicación oral y escrita
-Estudio del clima		-Métodos de cocción	-Liderazgo
-Geografía		-Planeación de menús	-Adaptación al cambio
-Agricultura		-Almacenamiento	-Ética profesional y personal.
-Comercio		-Métodos de presentación y decoración	
		-Control de costos	
		-Cocina fusión	
		-Cocina molecular	

**Fuente:** Elaboración propia con base en Muñoz *et al.* (2012) y Van Hoof *et al.* (2014).

En el caso de México, estudios realizados en IES del sector público en México, refieren que los programas que se ofrecen en la licenciatura de gastronomía son congruentes con la demanda del sector. Asimismo, sobresale una formación para el desarrollo de su creatividad, de los servicios de alimentos y bebidas, aprovechamiento de los recursos gastronómicos para el fortalecimiento del turismo, difusión de la cultura gastronómica, desarrollo de habilidades directivas y valores éticos



(Muñoz *et al.*, 2012). Algunas IES del sector privado ofrecen en los programas educativos un perfil franco-suizo en la práctica culinaria; formando al estudiante con los métodos, técnicos, lenguaje y procedimientos de Francia y Suiza.

Es necesario definir las competencias que integran el perfil profesional del gastrónomo desde la socioformación, ya que, al convivir en un mundo globalizado, el gastrónomo debe desarrollar competencias sustentables que le permitan incursionar en empresas transnacionales, cuyos métodos y procesos de trabajo corresponden a la práctica de un intercambio cultural, social y económico (González-Zambada *et al.*, 2019) para responder a las necesidades alimentarias de la sociedad.

La socioformación es un enfoque que surge en Latinoamérica en el 2002 y toma sus bases del pensamiento complejo de Morín y la quinta disciplina (Tobón, 2015). Proviene de dos términos de la palabra sociedad y formación. En el Diccionario Español de México (DEM, 2017), el concepto de sociedad se define como un conjunto de personas que conviven entre sí, comparten el trabajo y el curso de su historia desarrollan una cultura que los caracteriza. Por otro lado, la palabra formación se refiere al acto de formar algo o a alguien. La socioformación une ambos términos enfatizando en el desarrollo de las personas en el lugar de práctica, resolviendo problemas de su ámbito de desempeño con problemas reales. Es así que la socioformación es un enfoque orientado a que los estudiantes desarrollen su talento y se realicen plenamente con base en sus propias vivencias (Tobón *et al.*, 2015).

Hernández-Mosqueda *et al.* (2014) definen a la socioformación, como una perspectiva educativa orientada a la formación integral de ciudadanos a partir del abordaje de problemas del contexto, trabajo colaborativo, proyecto ético de vida, emprendimiento, gestión y co-creación de los saberes y la metacognición, tomando como base las tecnologías de la información y comunicación. La socioformación busca el fortalecimiento del tejido social, la creación científica y tecnológica considerando los retos de la sociedad del conocimiento (Tobón, 2015).

En este sentido, la gastronomía desde la socioformación se vincula con el pensamiento complejo de acuerdo con las siguientes contribuciones:



1. La gastronomía como profesión busca el desarrollo de proyectos éticos de vida en una sociedad del conocimiento, inmersa en constantes e inminentes cambios, lo cual requiere de profesionales capaces de atender demandas de comensales cada vez más conocedores y exigentes (Muñoz *et al.*, 2012).
2. La gastronomía aspira mediante el desarrollo de proyectos satisfacer las necesidades económicas y de desarrollo personal del profesional y del tejido social, respetando a sus integrantes y medio ambiente, a través de una actitud ética y responsable (Hernández-Ramírez, 2018).
3. La gastronomía desde la socioformación, busca a través del trabajo colaborativo con diferentes sectores y grupos sociales brindar solución a los problemas existentes dentro de la industria gastronómica, permitiendo un acercamiento y conocimiento desde diferentes perspectivas de solución.

Es así que la gastronomía, a través de la implicación de la socioformación busca el desarrollo e implementación de competencias sustentables (Tobón, 2010) para tener éxito, tanto de forma personal como profesional, y contribuir al mejoramiento del tejido social.

Las competencias sustentables se complementan sistémicamente y tienen la capacidad de dar sustento a otras competencias (Letelier *et al.*, 2005). Asimismo, son abiertas y se actualizan de acuerdo con los retos que las personas en formación enfrentan en su desarrollo profesional (Parra *et al.*, 2015). Por lo que son más que el saber hacer, conocer y ser, ya que constituyen desempeños integrales que se manifiestan al resolver problemas complejos en situaciones cambiantes, así como al generar nuevas alternativas de solución en escenarios reales, mediante proyectos de investigación e innovación, con apoyo en la colaboración inter, multi y trans disciplinaria, afrontando diferentes contingencias que pueden ser transferidas con creatividad a cualquier contexto actual y futuro (Parra, 2006, citado por Parra *et al.*, 2015).

Las competencias sustentables se apoyan pedagógicamente en el socio constructivismo, donde los conocimientos se construyen y se aplican de forma reflexiva para dar respuesta a problemas del contexto de forma colaborativa, interactuando con otros. Epistemológicamente, se sustentan en el pensamiento complejo, la prioridad es la formación de personas integrales con compromiso ético,



que busquen su autorrealización, que aporten al tejido social y que además sean profesionales idóneos y emprendedores (Tobón, 2013). Estudiantes que desarrollan habilidades, conocimientos y actitudes en una relación con el todo, que los lleva a lograr autonomía e independencia en la toma de decisiones responsables en su vida, con los demás y con todo lo que le rodea (Echeverría, 2010 en Herrera, 2016).

Estas competencias se evalúan en la práctica, al analizar y dar respuesta a los retos y problemas de su profesión a través de rúbricas socioformativas. Instrumentos de evaluación formativa que valoran con objetividad los niveles de dominio alcanzados en cada una de las competencias, pero además los aspectos a seguirse mejorando. Asimismo, al ser socioformativa, favorecen la auto-evaluación, coevaluación y heteroevaluación mediante procesos de retroalimentación continua (Hernández-Mosqueda *et al.*, 2016), por lo que representan una oportunidad de seguir aprendiendo.

De acuerdo con lo anterior, surge la interrogante: ¿Cuáles son las competencias sustentables que integran el perfil profesional del gastrónomo y cómo evaluarlas a través de una rúbrica socioformativa?

Los objetivos de estudio del presente trabajo son:

- a) Identificar el perfil y competencias sustentables que los gastrónomos manifiestan y/o requieren para un óptimo desempeño dentro de su campo laboral, desde el enfoque socioformativo.
- b) Elaborar una rúbrica socioformativa que permita la valoración, por parte de los empleadores, de las competencias sustentables del gastrónomo.
- c) Validar la rúbrica a través de dos técnicas: juicio de expertos y análisis de consistencia interna.

## Método

Es un estudio con enfoque de métodos mixtos que se realizó en tres fases; dos con enfoque cualitativo (1 y 2) y una fase con enfoque cuantitativo (3).

*Fase 1. Definición del perfil del gastrónomo por competencias sustentables.* Para conocer sobre la perspectiva de la gastronomía, su entorno laboral y productivo, así como de la identificación de las competencias requeridas, se llevó a cabo la búsqueda de fuentes primarias y secundaria a través de



meta buscadores y bases de datos utilizando como palabras claves competencias sustentables, gastronomía, perfil profesional, rúbrica y socioformación, sin realizarse restricción alguna. Posteriormente se seleccionaron las fuentes con base en la relevancia de su información y cumpliendo los siguientes criterios: a) en el caso de libros contener autor, título y año; b) artículos, autor, título, revista y número volumen, ISSN, DOI y publicados en revistas indexadas preferentemente, c) otros documentos, autor, título y año.

Asimismo, se contó con la colaboración y asesoría de cinco licenciados en gastronomía. El primero de ellos coordinador y docente de la carrera de Gastronomía en Universidad Vizcaya de las Américas campus Mexicali; un docente de nivel medio superior y superior, con años de experiencia en la industria de la restauración y propietario de un negocio de servicio de catering; los tres restantes, además de dedicarse a la docencia, cuentan con experiencia en la producción y administración de alimentos al ser propietarios y/o encargados de un restaurante en el sector privado.

*Fase 2. Diseño de una rúbrica socioformativa que valora las competencias del perfil profesional del gastrónomo.* En esta fase a partir de la información recuperada en la investigación documental y la definición del perfil profesional del gastrónomo, se diseñó una rúbrica socioformativa que integró 17 competencias, las cuales se evalúan a través de cuatro opciones mostradas de acuerdo con una escala likert con valor de cero a tres, donde 0 significa no indispensable, 1 poco indispensable, 2 indispensable y 3 muy indispensable.

*Fase 3. Validación de la rúbrica.* La validación de contenido en cuanto a su univocidad y pertinencia, se realizó a través de la técnica de juicio de expertos, utilizándose la metodología planteada por Carrera *et al.*, (2011) (tabla 2, 3 y 4). Asimismo, se evaluó su consistencia interna a través de un grupo piloto de 20 empresas con características similares a la muestra objetivo y se les aplicó la encuesta en circunstancias similares, a partir del alpha de Cronbach con un nivel de significancia de .88.





**Tabla 2.** Definición de los niveles de la escala de univocidad y pertinencia

Definición de los niveles de la escala de univocidad			Definición de los niveles de la escala de pertinencia		
Niveles de Univocidad	Significado	Valor asignado	Niveles de pertinencia	Significado	Valor asignado
Óptima (UO)	El ítem es susceptible de ser entendido o interpretado inequívocamente de una sola y única manera.	3	Óptima (PO)	El ítem es susceptible de pertenecer inequívocamente al nivel educativo y grupo de edad al cual va dirigido.	3
Alta (UA)	El ítem es susceptible de interpretación, pero puede ser entendido mayoritariamente o en general de una sola manera.	2	Alta (PA)	El ítem es susceptible de pertenecer mayoritariamente al nivel educativo y grupo de edad al cual va dirigido.	2
Baja (UB)	El ítem es susceptible de ser entendido en sentidos diversos y se encuentra más cerca de la equivocidad.	1	Baja (PB)	El ítem es susceptible de pertenecer a diferentes niveles educativos y grupos de edad o es poco relevante para el nivel educativo y grupo de edad al cual va dirigido	1
Nula (UN)	El ítem es susceptible de no ser entendido o de ser interpretado con sentidos muy diferentes, cayendo dentro de la equivocidad.	0	Nula (PN)	El ítem es susceptible de no pertenecer al nivel educativo y grupo de edad o no es relevante al nivel educativo o grupo de edad al cual va dirigido.	0

**Fuente:** Elaboración propia con base en Carrera *et al.* (2011).

Los resultados de los índices de univocidad y pertinencia mostraron la valoración de los jueces, mediante la aplicación de las expresiones algebraicas mostradas a continuación.

$$i_U = \frac{(\sum n_{UO} \cdot V_{UO}) + (\sum n_{UE} \cdot V_{UE}) + (\sum n_{UB} \cdot V_{UB}) + (\sum n_{UN} \cdot V_{UN})}{\sum n_{TU} \cdot V_{MU}}$$

$$i_P = \frac{(\sum n_{PO} \cdot V_{PO}) + (\sum n_{PE} \cdot V_{PE}) + (\sum n_{PB} \cdot V_{PB}) + (\sum n_{PN} \cdot V_{PN})}{\sum n_{TP} \cdot V_{MP}}$$



Las expresiones algebraicas se aplicaron considerando los valores de los índices de univocidad y pertinencia (tabla 3).

**Tabla 3.** Valores de los índices de univocidad y pertinencia

Índice de univocidad ( $i_u$ )		Índice de pertinencia ( $i_p$ )	
$n_{UO}$	Número de respuestas obtenidas del nivel de univocidad óptima.	$n_{PO}$	Número de respuestas obtenidas del nivel de pertinencia óptima.
$n_{UE}$	Número de respuestas obtenidas del nivel de univocidad elevada.	$n_{PE}$	Número de respuestas obtenidas del nivel de pertinencia elevada.
$n_{UB}$	Número de respuestas obtenidas del nivel de univocidad baja.	$n_{PB}$	Número de respuestas obtenidas del nivel de pertinencia baja.
$n_{UN}$	Número de respuestas obtenidas del nivel de univocidad nula.	$n_{PN}$	Número de respuestas obtenidas del nivel de pertinencia nula.
$n_{TU}$	Número de respuestas totales obtenidas para el nivel de univocidad.	$n_{TP}$	Número de respuestas totales obtenidas para el nivel de pertinencia.
$V_{UO}$	Valor asignado al nivel de univocidad óptima	$V_{PO}$	Valor asignado al nivel de pertinencia óptima
$V_{UE}$	Valor asignado al nivel de univocidad elevada	$V_{PE}$	Valor asignado al nivel de pertinencia elevada
$V_{UB}$	Valor asignado al nivel de univocidad baja	$V_{PB}$	Valor asignado al nivel de pertinencia baja
$V_{UN}$	Valor asignado al nivel de univocidad nula	$V_{PN}$	Valor asignado al nivel de pertinencia nula
$V_{MU}$	Valor máximo de los niveles de la escala de univocidad	$V_{MP}$	Valor máximo de los niveles de la escala de pertinencia.

Fuente: Tomada de Carrera *et al.* (2011).

Posteriormente, se llevó a cabo la determinación de los criterios con base en los resultados de la aplicación de las expresiones algebraicas, la conservación, modificación o eliminación de cada una de las preguntas (tabla 4), con valores de 0 a 1.



**Tabla 4.** Criterios de validación de los jueces expertos según el índice de univocidad y pertinencia

Criterios según $i_u$		Criterios según $i_p$	
$i_u \geq .80$	Los ítems se mantienen en su forma original	$i_p \geq .80$	Los ítems se mantienen en su forma original
$i_u \leq .79$ y $\geq .60$	Los ítems se modifican en su redacción	$i_p \leq .79$ y $\geq .60$	Los ítems se modifican en su redacción o ubicación
$i_u \leq .59$	Los ítems se eliminan	$i_p \leq .59$	Los ítems se eliminan

Fuente: Tomada de Carrera *et al.* (2011).

Una vez validado el instrumento mediante la técnica de juicio de expertos y habiéndose realizado las propuestas de mejora; el instrumento corregido se aplicó en 20 empresas para medir su consistencia interna a través del alpha de Cronbach.

## Resultados

En relación al análisis documental se encontró concordancia entre los autores en relación a la relevancia de la gastronomía como fenómeno sociocultural que conforma el legado histórico de un destino o región. En el caso particular de Mexicali, B. C. se contempla la gastronomía como una manifestación viva que ofrece identidad a la región para incentivar la visita de un turismo gastronómico, considerando que “la alimentación es hoy para muchas personas un elemento motivacional de viaje” (Sosa y Silvestre, 2018: 152).

En el proceso de construcción de 17 competencias sustentables, que integran el perfil por competencias del gastrónomo, resaltó que existe claridad en los profesionales en gastronomía en las actividades que desempeña el gastrónomo en el ejercicio de sus funciones. Sin embargo, son variadas y complejas: degustar, crear, innovar, higienizar, transformar, historiar, narrar, descubrir, vincular, entender, conocer, contextualizar, experimentar e investigar los alimentos; por lo que se integraron en competencias sustentables desde un enfoque socioformativo, ya que representan actuaciones integrales para resolver problemas en situaciones complejas y cambiantes, como las demandadas actualmente en la gastronomía (Parra, 2006, citado por Parra *et al.*, 2015).



El perfil del gastrónomo desde la socioformación como enfoque educativo, permite al alumno el abordaje de problemas reales dentro de un contexto específico para tener éxito de forma, tanto personal como profesional, contribuyendo con su labor al mejoramiento del tejido social, lo cual requiere de la implementación de las siguientes competencias sustentables:

1. Conocimientos teóricos y metodológico sobre gastronomía
2. Facilidad para el aprendizaje continuo
3. Atención al detalle durante sus actividades diarias
4. Atención a la planificación y organización en sus actividades diarias
5. Trabajo bajo un alto nivel de estrés
6. Facilidades para realizar múltiples tareas
7. Mostrar una toma de decisiones de forma independiente
8. Adaptación al cambio
9. Dominio de alguna lengua extranjera
10. Actitud positiva hacia su trabajo
11. Trabajo en equipo
12. Empatía hacia sus compañeros de trabajo
13. Resolución de problemas
14. Valores éticos
15. Dominar las técnicas de buenas prácticas en el manejo higiénico de los alimentos
16. Conocimiento en la preparación de alimentos de especialidad
17. Servicio al cliente

A partir del perfil del gastrónomo, se diseñó una rúbrica socioformativa con cuatro niveles de dominio que se describieron para valorar las 17 competencias sustentables requeridas por un gastrónomo para su óptimo desempeño dentro de su práctica profesional, mediante estudios de estudio de empleadores en el sector restaurantero (ver anexo 1).

La validación del instrumento a través del análisis de univocidad y pertinencia mediante: juicio de expertos mostró en los índices de univocidad, la necesidad de modificar la redacción de tres competencias por obtener índices  $\leq .79$  y  $\geq .60$ . En relación con los índices de pertinencia, las 17



competencias presentaron índices  $\geq .80$ . En la tabla 5 se muestran los resultados de las medias en relación a la univocidad y pertinencia de cada una de los ítems, así como las observaciones de los jueces.

**Tabla 5.** Media de descriptores en relación con la univocidad y pertinencia y observaciones

Competencias en forma de preguntas	Media general de descriptivos		Observaciones	
	Univocidad	Pertinencia	Exp.	Sugerencia
1. ¿En qué grado considera que un colaborador (chef, cocinero o auxiliar dentro de una cocina) requiere de conocimientos teóricos y metodológico sobre gastronomía?	.91	.95	1 9	Se propone mencionar o especificar niveles de conocimiento.  Al mencionar las tres palabras se puede presentar problema para dar una respuesta clara, ya que el cocinero su trabajo es más empírico o puede depender de lo que se le indique a diferencia del chef, el cual debe ser una persona preparada.
2. ¿En qué grado considera que un colaborador dentro de una cocina requiere tener facilidad para aprender?	<b>.78</b>	.84	8  11 12	Descriptivo 1. Requiere tener facilidad para aprender conocimientos básicos y generales.  Se recomienda adquirir nuevos aprendizajes.  Aprender qué  No queda claro si se refiere a un aprendizaje en general o específico
3. ¿En qué grado considera que un colaborador dentro de una cocina debe tener atención al detalle durante sus actividades diarias?	.85	.90	13 12	No es claro al detalle.  Detalle en que aspectos, personales, en su trabajo, en sus actividades.
4. ¿En qué grado considera que un colaborador dentro de una cocina debe tomar atención a la planificación y organización en sus actividades diarias?	.97	.96	2	A mi punto de vista todas las actividades requieren de planeación



Competencias en forma de preguntas	Media general de descriptivos		Observaciones	
	Univocidad	Pertinencia	Exp.	Sugerencia
5. ¿En qué grado considera que un colaborador dentro de una cocina debe poder trabajar bajo presión?	.78	.82	2 3 8 10 11 12	Cómo se podría planear una emoción Indicar tipo de trabajador La pregunta no es precisa Debe, tiene qué. Estar seguro del manejo de la acción verbal si es sólo un deber o una responsabilidad intrínseca (tener). No queda claro la razón de la situación. Considero que el término correcto sería estrés, presión se puede confundir con presión de superiores, presiones familiares, etc.
6. ¿En qué grado considera que un colaborador dentro de una cocina debe tener facilidad para realizar múltiples tareas?	.81	.87	3 9	Especificar a qué que se le llama múltiples tareas o cuáles son Es confusa la pregunta a que áreas se refiere dentro de la cocina o ¿cuáles?
7. ¿En qué grado considera que un colaborador dentro de una cocina debe mostrar un pensamiento independiente?	.78	.92	2 10 12	Una persona con estas características puede ser un buen elemento Independiente para qué Independencia para actuar, toma de decisiones, es muy ambigua la pregunta
8. ¿En qué grado considera que un colaborador dentro de una cocina debe adaptarse a los cambios?	.93	.92	3	Se sugiere especificar al menos un tipo de cambios
9. ¿En qué grado considera un colaborador dentro de una cocina debe dominar alguna lengua extranjera?	.89	.91	3	Incluir solo en caso de empresas gastronómicas internacionales
10. ¿En qué grado considera que un colaborador dentro de una cocina debe mostrar una actitud positiva hacia su trabajo?	.87	.94	9	Dependiendo del lugar donde desempeñe su trabajo puede ser indispensable o no
11. ¿En qué grado considera que un colaborador dentro de una cocina debe tener la capacidad para trabajar en equipo?	.94	.96		Sin observaciones



Competencias en forma de preguntas	Media general de descriptivos		Observaciones	
	Univocidad	Pertinencia	Exp.	Sugerencia
12. ¿En qué grado considera que un colaborador dentro de una cocina debe mostrar empatía hacia sus compañeros de trabajo?	.99	.99		Sin observaciones
13. ¿En qué grado considera que un colaborador dentro de una cocina debe contar con la facilidad para la resolución de problemas?	.99	.97		Sin observaciones
14. ¿En qué grado considera que un colaborador dentro de una cocina debe mostrar lealtad hacia la empresa, tener valores éticos y actuar con honestidad?	.89	.93	6 7	En la pregunta se puede omitir valores éticos, es muy general, sería mejor especificar cuáles No es claro valores éticos
15. ¿En qué grado considera que un colaborador dentro de una cocina debe dominar la metodología de buenas prácticas en el manejo higiénico de los alimentos?	.98	.94	3 9	Van o no normas nacionales o internacionales Es confusa la pregunta
16. ¿En qué grado considera que un colaborador dentro de una cocina debe tener conocimiento en la preparación de alimentos de especialidad (mexicana, asiática, italiana, etc.)?	.99	.99	10	Instrucción como información o capacitación
17. ¿En qué grado considera que un colaborador dentro de una cocina debe contar con preparación en servicio al cliente?	.95	.98		Sin observaciones

**Fuente:** Elaboración propia con base en los datos arrojados por las herramientas de validación por parte de los expertos.

Se determinó previamente, que de obtenerse una puntuación  $\leq .79$  y  $\geq .60$ , el ítem se modificaría. En relación con su univocidad, los ítems dentro de este rango fueron modificados considerándose las sugerencias por parte de los especialistas, los cuales se muestran a continuación.



- La competencia 2, con una media de .78 y sugerencias de tres de los expertos (8, 11 y 12), fue modificado en su redacción quedando la propuesta final de la siguiente manera: ¿En qué grado considera que un colaborador dentro de una cocina requiere tener facilidad para un aprendizaje continuo?
- En relación a la competencia 5, el cual obtuvo una media de .78 y la observación por parte de 6 de los expertos (2, 3, 8, 10, 11 y 12), quienes recomendaron una mayor precisión en la redacción, un adecuado manejo de la acción verbal, así como la utilización de un término correcto para un mejor entendimiento de la pregunta; fue modificado en su redacción atendiendo las sugerencias, quedando como se muestra a continuación: ¿En qué grado considera que un colaborador dentro de una cocina debe tener la capacidad para trabajar bajo un alto nivel de estrés?
- Por último, la competencia 7, con una media de .78 y observaciones y sugerencias por parte de tres de los expertos (2, 10 y 12), fue modificado quedando de la siguiente manera: ¿En qué grado considera que un colaborador dentro de una cocina debe ser competente para la toma de decisiones de forma independiente?

Respecto a la validación de la consistencia interna de la rúbrica, mediante alpha de Cronbach, al obtener un nivel de significancia de 0.88 mostró ser confiable, por lo que es un instrumento de evaluación que permite precisar con objetividad los niveles de dominio o logro de las competencias.

## Discusión y conclusiones

La gastronomía al visualizarse como un campo de estudio científico, que evoluciona a la par de los contextos sociales, enfocándose en la relación del hombre con los alimentos, así como con la cultura, el turismo, la salud, la sociedad, la economía, química, geografía y arte; hace referencia a la transdisciplinariedad y, cobra relevancia en el ámbito por ser una opción de desarrollo personal y profesional por competencias sustentables desde un enfoque socioformativo (Parra, Tobón & López, 2015).

Asimismo, esta investigación presenta dos logros importantes que beneficiarán a las IES, que oferten la licenciatura en gastronomía, a continuación, se mencionan:





1. Contar con un perfil profesional que comprende 17 competencias sustentables orientado a que los gastrónomos muestren interés y compromiso para enfrentar los retos de una gastronomía inmersa en un mundo globalizado con rápidos y constantes cambios. Por lo que este perfil debe desarrollarse con una perspectiva humanista con impacto en el desarrollo social, económico y cultural del país.

Sin embargo, para garantizar el desarrollo de este perfil, es necesario innovar los procesos formativos, incorporando al enfoque socioformativo para que los gastrónomos busquen la autorrealización personal y el bienestar social, mediante la construcción de su proyecto ético de vida y la solución de problemas mediante procesos de colaboración (Tobón, 2015). De igual forma, bajo este mismo enfoque, se debe promover la formación práctica para que den impulso a la gastronomía como patrimonio cultural. Exhortarlos a la reflexión sobre la responsabilidad social de las empresas de la industria de los alimentos y su responsabilidad en el impacto que provocan las malas prácticas en el medio ambiente, así como en la promoción de alimentos saludables y protocolos en el manejo higiénico (Cuevas *et al.*, 2018; García *et al.*, 2013 y Muñoz *et al.*, 2012).

Es importante que, en la renovación de los planes y programas de estudios, se incorpore a la gastronomía desde la transdisciplinariedad, que de acuerdo con Versluis y Nicolescu (2018) refiere a la unidad del conocimiento más allá de las disciplinas de la división entre las ciencias duras y las humanidades.

Esta renovación de los procesos formativos y de los planes y programas de estudio debe realizarse mediante estrategias pertinentes y procesos de investigación que involucren a los estudiantes, directivos y, a las empresas relacionadas con la industria de los alimentos, para conocer de primera mano sus necesidades y demandas, y dejar así de replicar programas de otras universidades, considerando que los sectores empresariales, las creencias culturales, costumbres y tradiciones varían no solo de país a país, incluso de una región a otra (Van Hoof *et al.*, 2014).

2. El segundo beneficio para las IES es contar con una rúbrica socioformativa validada que valora con objetividad, las competencias sustentables de los gastrónomos en el campo laboral, lo cual se logró con el análisis de documentos y bajo la asesoría y supervisión de expertos en la materia, identificándose 17 competencias, las cuales fueron integradas en un instrumento tipo rúbrica.



Las rúbricas valoran las competencias sustentables identificadas como esenciales. Su aplicación dentro de la industria restaurantera permite que sean directamente los empleadores, quienes las evalúen incluso al momento de su contratación, considerando, como lo menciona Hernández (2013), que la evaluación debe realizarse específicamente en el escenario propio de desempeño del gastrónomo, es decir, su entorno laboral.

De acuerdo con los resultados de la doble validación (juicio de experto y alpha de Cronbach), se afirma que el instrumento puede aplicarse en estudios de estudio de empleadores de personal dentro de la industria de la hospitalidad, específicamente aquellos que entren en contacto directo con los alimentos, considerando que la utilización de esta rúbrica, contribuye a la integración del perfil de egreso de un profesional en gastronomía con una formación integral desde la socioformación; enfoque orientado a que los estudiantes desarrollen su talento y se realicen plenamente con base en sus propias vivencias (Tobón *et al.*, 2015).

Se propone que la información obtenida a través del instrumento sea considerada por las instituciones educativas para desarrollar los planes y programas de estudio que permitan al egresado una rápida inclusión y óptimo desempeño en el sector productivo.

Asimismo, los resultados de esta investigación abren a nuevas líneas de investigación, entre ellas, un estudio dentro del campo laboral del gastrónomo, que permita profundizar sobre todas aquellas acciones claves que realiza y los saberes que requiere dentro de su profesión, considerando que es preciso el estudio desde el contexto (Parra *et al.*, 2015), lo que permite definir la problemática real a que se enfrenta y con base en ello desarrollar las competencias que requiere para afrontar con idoneidad los continuos cambios sociales, el caos y la incertidumbre de la sociedad actual (Morín, 2013 en Parra *et al.*, 2015).



## Referencias

- Carrera, F., Vaquero, E. & Balsells, M. (2011). Instrumento de evaluación de competencias digitales para adolescentes en riesgo social. *Revista Electrónica de Tecnología Educativa* (35), 1-25. Disponible en <http://www.edutec.es/revista/index.php/edutece/article/view/410>, [20 de mayo de 2018].
- Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado (COPLADE) (2017). Mexicali. Disponible en <http://www.copladebc.gob.mx/publicaciones/2017/Mensual/Mexicali%202017.pdf>, [19 de marzo de 2020].
- Cuevas, M., Pérez, M. & Pecero, E. (2018). Preservación de la herencia cultural a través del Turismo gastronómico. *Revista Hitos de Ciencias Económicas y Administrativas*, 24(68), 177-189. Disponible en <http://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/2520>, [20 de marzo de 2020].
- Di Clemente, E., Hernández, J. M. & López-Guzmán, T. (2014). La gastronomía como Patrimonio cultural y motor del desarrollo turístico. Un análisis DAFO para Extremadura. *Tejuelo. Revista de Didáctica de la Lengua y la Literatura*, (9), 817-833. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5385975ht>, [07 de mayo de 2018].
- Diccionario Español de México (DEM) (2020). *Sociedad*. Disponible en <https://dem.colmex.mx/Ver/sociedad>, [23 de agosto de 2019].
- García, A. & Lapeña, G. (2013). Arte y cocina: nuevas formas de expresión artística a través de los alimentos. *Arte y Sociedad. Revista de Investigación*, (5). Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4408772>, [20 de marzo de 2020].
- Gironella, A. y De'Angeli, G. (2014). *Larousse de la cocina mexicana*. México: Larousse.
- González-Zambada, N. y Parra-Acosta, H. (2019). Pertinencia del enfoque socioformativo en la educación superior. En L. Juárez-Hernández, J. Luna-Nemecio y C. Guzmán (coords.), *Talento, investigación y socioformación* (37-76). Estados Unidos: Kresearch. Doi:10.24944/isbn.978-1-945721-30-4, [23 de septiembre de 2019].



- Hernández, J. (2013). Proceso de evaluación de las competencias desde la socioformación. *Ra Ximhai*, 9(4), 11-19. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/461/46129004001.pdf>, [31 de julio de 2018].
- Hernández, C., Tamayo, A., Castro, D. & Muñoz, I. (2016). Tendencias gastronómicas predominantes en la producción de revistas científicas de Iberoamérica. *Espacio del divulgador*, 23(1), 76-84. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/104/10444319009.pdf>, [10 de mayo de 2018].
- Hernández-Mosqueda, J., Tobón-Tobón, S. & Vázquez-Antonio, J. (2014). Estudio conceptual de la docencia socioformativa, *Ra Ximhai*, 10(5), 89-101. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/461/46132134006.pdf>, [29 de julio de 2018].
- Hernández-Mosqueda, J. S., Tobón-Tobón, S. & Guerrero-Rosas, G. (2016). Hacia una evaluación integral del desempeño: las rúbricas socioformativas. *Ra Ximhai*, 12(6), 359-376. Disponible en <http://revistas.unam.mx/index.php/rxm/article/view/71894>, [30 de marzo de 2020].
- Hernández-Ramírez, J. (2018). Cuando la alimentación se convierte en gastronomía. Procesos de activación patrimonial de tradiciones alimentarias. *Cultura-Hombre Sociedad*, 28(1), 54-176. Disponible en [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S071927892018000100154&lng=en&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S071927892018000100154&lng=en&nrm=iso&tlng=es), [31 de julio de 2020].
- Herrera, A. (2016). La formación integral: una apuesta de la educación superior. *Cuestiones de Filosofía*, 2(18), 185-214. Doi.org/10.19053/01235095.v1.n18.2016.5363, [22 de marzo de 2020].
- Letelier, M., López, L., Carrasco, R. & Pérez, P. (2005). Sistema de competencias sustentables para el desempeño profesional en ingeniería. *Revista Facultad de Ingeniería-Universidad de Tarapacá*, 13(2), 91-96. dx.doi.org/10.4067/S0718-13372005000200011, [29 de marzo de 2020].
- López, A., Pérez, C., Guzmán, C. & Hernández, R. (2017). Caracterización de las principales tendencias de la gastronomía mexicana en el marco de nuevos escenarios sociales. *Revista Mexicana Teoría Praxis*, (21), 91-113. Disponible en <http://www.redalyc.org/html/4561/456150029006/>, [26 de julio de 2018].



- Kesimoglu, A. (2015). A reconceptualization of gastronomy as relational and reflexive. *Hospitality and Society*, 5(1), 71-91. Doi.org/10.1386/hosp.5.1.71\_1, [23 de marzo de 2020].
- Mejía, L., Mejía, S. & Bravo, M. (2014). Tendencias gastronómicas: La encrucijada entre lo tradicional y lo innovador. *Culinaria Revista virtual especializada en Gastronomía*, (8), 27-49. Disponible en [http://web.uaemex.mx/Culinaria/ocho\\_ne/PDF%20finales%208/Tendencias\\_gastronomicas.pdf](http://web.uaemex.mx/Culinaria/ocho_ne/PDF%20finales%208/Tendencias_gastronomicas.pdf), [12 de mayo de 2018].
- Muñoz, I., Tamayo, A. & Hernández, C. (2012). Formación profesional de la gastronomía en Instituciones Públicas en México. *Revista Actualidades Investigativas en educación*, 12(3), 1-18. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/447/44723985008.pdf>, [1 de agosto de 2018].
- Parra, H., Tobón, S. & López, J. (2015). Docencia socioformativa y desempeño académico en la educación superior. *Revista Paradigma*, 36(1), 42-55. Disponible en <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/paradigma/article/view/2653>, [08 de mayo de 2018].
- Pérez-Bustamante, D. & Such, M. (2017). Perfiles y competencias del sector gastronómico español. *Revista Estudios de Juventud*, (118), 161-172. Disponible en [http://www.injuve.es/sites/default/files/2018/29/publicaciones/11.\\_perfiles\\_y\\_cmpetencias\\_del\\_sector\\_gastronomico\\_espanol.pdf](http://www.injuve.es/sites/default/files/2018/29/publicaciones/11._perfiles_y_cmpetencias_del_sector_gastronomico_espanol.pdf), [20 de marzo de 2020].
- Real Academia Española (RAE) (2020). *Diccionario de la Lengua Española*. Disponible en <https://dle.rae.es/gastronom%C3%ADa>, [23 de agosto de 2019].
- Reyes, A., Guerra, E. & Quintero, J. (2017). Educación en gastronomía: su vínculo con la identidad y el turismo. *Revista El Periplo Sustentable*, (32). Disponible en [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S187090362017000100009&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S187090362017000100009&script=sci_abstract&tlng=pt), [17 de junio de 2018].
- Sosa, L. & Silvestre, M. (2018). Evaluación de la calidad de los servicios turísticos gastronómicos en los establecimientos de alimentos y bebidas de comida tradicional regional Colimota en Manzanillo, Colima. *El Periplo Sustentable*, (35). 151-179. Disponible en [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S187090362018000200151&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S187090362018000200151&lng=es&nrm=iso&tlng=es), [26 de marzo de 2020].



- Tobón, S. (2010). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación* (3ra. ed.). Bogotá: ECOE. Disponible en [https://issuu.com/cife/docs/libro\\_formacion\\_integral\\_y\\_competen](https://issuu.com/cife/docs/libro_formacion_integral_y_competen), [20 de marzo de 2020].
- Tobón, S. (2013). *La evolución de las competencias en la educación básica*. México: Santillana.
- Tobón, S. (2015). *La socioformación: avances y retos en la sociedad del conocimiento*. México: COMIE. Disponible en <http://cife.edu.mx/Libros/20/Socioformacion%20avances%20y%20retos%20en%20la%0sociedad%20del%20conocimiento.pdf>, [07 de mayo de 2018].
- Tobón, S., González, L., Nambo, J. & Vásquez, J. (2015). La Socioformación: Un Estudio Conceptual. *Revista Paradigma*. 36 (1), 7-29. Disponible en <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/paradigma/article/view/2661/1273>, [20 de mayo de 2018].
- Van Hoof, H., Cueva, A., Estrella, M., Torres, L. & Eljuri, M. (2014). Percepción del sector empresarial sobre la educación de hotelería, gastronomía y turismo en el Ecuador. *Revista de Cultura y Turismo*, 1, 19-40. Disponible en <http://periodicos.uesc.br/index.php/cultur/article/view/344>, [24 de marzo de 2020].
- Versluis, A. & Nicolescu, B. (2018). Transdisciplinariedad y consciencia: hacia un modelo integrado. *Runae*, 3(2), 17-39.



**Anexo 1.** Rúbrica sobre competencias y actitudes de un colaborador dentro de una cocina 1.0 (chef, cocinero o auxiliar de cocina)

Para conocer las competencias sustentables en el ámbito laboral de un gastrónomo se realiza una valoración, por tal motivo se solicita su opinión como empleador de profesionistas en el ámbito gastronómico. La información arrojada será utilizada para una investigación más profunda, que permita fortalecer el proceso formativo del personal de cocina, a través de los programas de estudio de las instituciones de educación superior.

Para la valoración de los criterios se ofrece una escala de estimación de cuatro indicadores especificados en cada una de las competencias propuestas.

**Instrucciones:** para la valoración de las competencias que un colaborador (chef, cocinero o auxiliar de cocina) requiere dentro de su práctica profesional, favor de marcar con una cruz, de acuerdo con lo indispensable que considere su desarrollo.

Dimensión	Indicador	
1. ¿En qué grado considera que un colaborador (chef, cocinero o auxiliar de cocina) requiere de conocimientos teóricos y metodológico sobre Gastronomía?	<b>0. No es indispensable.</b> No requiere de ningún tipo de conocimiento sobre gastronomía.	
	<b>1. Poco indispensable.</b> Requiere tener conocimientos generales sobre gastronomía.	
	<b>2. Indispensable.</b> Se requiere que el personal tenga conocimientos teóricos y metodológicos sobre gastronomía.	
	<b>3. Muy indispensable.</b> Es indispensable que el personal domine conocimientos y metodologías sobre gastronomía.	



Dimensión	Indicador	
2. ¿En qué grado considera que un colaborador en la cocina requiere tener la facilidad para el aprendizaje continuo?	<b>0. No es indispensable.</b> No requiere, pues las actividades que realiza son mecánicas y sistemáticas.	
	<b>1. Poco indispensable.</b> Requiere tener facilidad para aprender conocimientos básicos y generales.	
	<b>2. Indispensable.</b> Se requiere que el personal tenga facilidad para aprender nuevos conocimientos teóricos y metodológicos sobre gastronomía.	
	<b>3. Muy indispensable.</b> Es muy indispensable que el personal tenga gran apertura al aprendizaje continuo de conocimientos y metodologías sobre gastronomía.	
3. ¿En qué grado considera que un colaborador de cocina debe tener atención al detalle durante sus actividades diarias?	<b>0. No es indispensable.</b> No requiere, pues las actividades que realiza no requieren atención al detalle.	
	<b>1. Poco indispensable.</b> Dentro de sus actividades en la cocina requiere poca atención al detalle.	
	<b>2. Indispensable.</b> Se requiere que el personal preste atención en el detalle a la hora de elaborar y presentar los platillos.	
4. ¿En qué grado considera que un colaborador de cocina debe tomar atención a la planificación y organización en sus actividades diarias?	<b>0. No es indispensable.</b> Su trabajo no requiere de planificación ni organización.	
	<b>1. Poco indispensable.</b> Dentro de sus actividades en la cocina requiere mantener un poco de planeación y orden.	
	<b>2. Indispensable.</b> Dentro de su labor diaria requiere de planear sus actividades y llevar una organización cuidadosa.	
5. ¿En qué grado consideras que un trabajador debe poder trabajar bajo un alto nivel de estrés?	<b>0. No es indispensable.</b> Sus actividades pueden ser planeadas y ejecutadas sin problemas.	
	<b>1. Poco indispensable.</b> Dentro de sus actividades en la cocina se presentan circunstancias que pueden presentar un bajo grado de estrés.	
	<b>2. Indispensable.</b> Dentro de sus actividades en la cocina se presentan circunstancias constantemente que lo pueden someter a situaciones en las cuales deba trabajar bajo un considerable nivel de estrés.	
3. <b>Muy indispensable.</b> Es muy indispensable que el personal tenga la capacidad para trabajar en circunstancias bajo un alto nivel de estrés.		





Dimensión	Indicador	
6. ¿En qué grado consideras que un colaborador de cocina debe de tener facilidades para realizar múltiples tareas?	<b>0. No es indispensable.</b> No requiere pues su trabajo es específico.	
	<b>1. Poco indispensable.</b> En ocasiones se puede requerir que colabore en otras áreas de la empresa.	
	<b>2. Indispensable.</b> Se requiere que el personal tenga la facilidad de poder realizar múltiples tareas.	
	<b>3. Muy indispensable.</b> Es muy indispensable que el personal tenga la capacidad para la realización de múltiples tareas en diversas áreas.	
7. ¿En qué grado consideras que un colaborador de cocina debe de mostrar una toma de decisiones de forma independiente?	<b>0. No es indispensable.</b> No requiere pues labora bajo órdenes.	
	<b>1. Poco indispensable.</b> Se pueden presentar situaciones en que requiere de tomar decisiones.	
	<b>2. Indispensable.</b> Es indispensable que tenga la capacidad de una toma de decisiones de forma independiente.	
	<b>3. Muy indispensable.</b> Es muy indispensable que tenga la capacidad e iniciativa para una toma de decisiones independiente y participación en las actividades de la empresa.	
8. ¿En qué grado consideras que un colaborador de cocina debe tener capacidad para adaptarse a los cambios?	<b>0. No es indispensable.</b> No requiere, su trabajo es específico.	
	<b>1. Poco indispensable.</b> Pueden presentarse ocasiones en que sea necesario que enfrente algún cambio.	
	<b>2. Indispensable.</b> Se requiere que tenga facilidad para adaptarse a los cambios que pueden ser constantes.	
	<b>3. Muy indispensable.</b> Es muy indispensable las personas tengan la capacidad de adaptarse a una sociedad que muestra cambios constantes.	
9. ¿En qué grado consideras un empleado de cocina debe dominar alguna lengua extranjera?	<b>0. No es indispensable.</b> No tiene trato con otras personas ni requiere del conocimiento de otro idioma (inglés).	
	<b>1. Poco indispensable.</b> Debe tener conocimientos sobre algunos conceptos relativos a sus actividades en otro idioma (inglés).	
	<b>2. Indispensable.</b> Indispensable sea capaz de comunicarse en otro idioma (inglés).	
	<b>3. Muy indispensable.</b> Requiere comunicarse en más de 2 idiomas (hablado y escrito).	



Dimensión	Indicador	
10. ¿En qué grado consideras un empleado de cocina debe mostrar una actitud positiva hacia su trabajo?	<b>0. No es indispensable.</b> Sólo se requiere que cumpla con sus actividades.	
	<b>1. Poco indispensable.</b> Requiere mostrar una actitud positiva.	
	<b>2. Indispensable.</b> Se requiere que el personal muestre una actitud positiva en las actividades que realiza en las empresas.	
	<b>3. Muy indispensable.</b> Es muy indispensable que el personal muestra una actitud positiva en todas las actividades que realiza dentro de la organización.	
11. ¿En qué grado consideras que un colaborador de cocina debe tener la capacidad para trabajar en equipo?	<b>0. No es indispensable.</b> Puede desarrollar su trabajo de forma individual.	
	<b>1. Poco indispensable.</b> Existen situaciones que requieren de trabajar con algunos de sus compañeros de trabajo.	
	<b>2. Indispensable.</b> Es indispensable que las personas desarrollen su capacidad para trabajar en forma colaborativa.	
	<b>3. Muy indispensable.</b> Es muy indispensable el trabajo colaborativo dentro de la organización para el cumplimiento de las metas.	
12. ¿En qué grado consideras que un colaborador de cocina debe mostrar empatía hacia sus compañeros de trabajo?	<b>0. No es indispensable.</b> No requiere su trabajo es individual, por lo cual no requiere tener afinidad o identificarse con ninguna persona.	
	<b>1. Poco indispensable.</b> Ocasionalmente requiere tener contacto con otras personas, por lo cual debe tener afinidad o identificarse con alguna persona.	
	<b>2. Indispensable.</b> Se requiere que tenga la intención de comprender los sentimientos y emociones de las personas a su alrededor.	
	<b>3. Muy indispensable.</b> Es sumamente indispensable que la persona tenga la intención de comprender los sentimientos y emociones de las personas a su alrededor y sea capaz de ser objetivo y racional en su convivencia con ellas.	
13. ¿En qué grado consideras que un colaborador de cocina debe contar con la habilidad para la resolución de problemas?	<b>0. No es indispensable.</b> No requiere sólo se centra en la realización de sus actividades.	
	<b>1. Poco indispensable.</b> Ocasionalmente se presentarán problemas que tendrá que resolver de manera individual.	
	<b>2. Indispensable.</b> Se requiere que el personal tenga la capacidad para resolver problemas que se presenten en sus actividades diarias.	
	<b>3. Muy indispensable.</b> Es sumamente indispensable que el personal tenga la capacidad e iniciativa para enfrentar problemas dentro de sus actividades diarias.	



Dimensión	Indicador	
14. ¿En qué grado un colaborador de cocina debe de prestar lealtad hacia la empresa, tener valores éticos y actuar con honestidad?	<b>0. No es indispensable.</b> No se requiere sólo se centra en la realización de sus actividades.	
	<b>1. Poco indispensable.</b> Se requiere que el colaborador tenga valores éticos.	
	<b>2. Indispensable.</b> Se requiere que el personal tenga valores éticos y actúe con honestidad.	
	<b>3. Muy indispensable.</b> Es indispensable que el personal actúe con base en sus valores éticos y honestidad, mostrando lealtad hacia la empresa que lo emplea.	
15. ¿En qué grado consideras que un colaborador debe dominar las técnicas de buenas prácticas en el manejo higiénico de los alimentos?	<b>0. No es indispensable.</b> No requiere de ningún tipo de conocimiento sobre el manejo higiénico de los alimentos.	
	<b>1. Poco indispensable.</b> Requiere contar con los conocimientos básicos sobre el manejo higiénico de los alimentos.	
	<b>2. Indispensable.</b> Requiere conocer la normatividad en México sobre el manejo higiénico de los alimentos (NOM 251).	
	<b>3. Muy indispensable.</b> Indispensable conozca y ponga en práctica las normas nacionales e internacionales sobre el manejo higiénico de los alimentos (NOM. 251, ISO 9000, Codex Alimentarios, Distintivo H, etc.).	
16. ¿En qué grado consideras que el colaborador de cocina debe tener conocimiento en la preparación de alimentos de especialidad (mexicana, asiática, italiana, etc.)?	<b>0. No es indispensable.</b> Se le proporcionan instrucciones precisas sobre la elaboración de los alimentos.	
	<b>1. Poco indispensable.</b> Requiere tener conocimientos generales sobre la preparación de alimentos de especialidad.	
	<b>2. Indispensable.</b> Se requiere maneje variedad de platillos de especialidad.	
	<b>3. Muy indispensable.</b> Es indispensable que conozca y sepa preparar platillos de diferentes especialidades.	
17. ¿En qué grado consideras que un colaborador debe contar con capacitación en servicio al cliente?	<b>0. No es indispensable.</b> No requiere sólo se limita a realizar sus actividades sin tener contacto con los clientes.	
	<b>1. Poco indispensable.</b> Requiere conocer sobre servicio al cliente.	
	<b>2. Indispensable.</b> Indispensable conozca sobre la importancia del servicio al cliente.	
	<b>3. Muy indispensable.</b> Es indispensable cuenta con capacitación en servicio al cliente y lo aplique en su trato diario.	