

EXPECTATIVAS Y EXIGENCIAS ACTUALES DEL MERCADO LABORAL CON LA PROFESIÓN GASTRONÓMICA EN EL VALLE DE TOLUCA.

Autores:

- **M. en A. Mónica del Valle Pérez ***, collegeacademy@hotmail.com
- **M.C.T y E. Gloria Georgina Icaza Castro ***, gloriaicaza2003@yahoo.com.mx
- **Dr. en E.T Laura Peñaloza Suárez ***, laurapesua@gmail.com.

*Profesoras Investigadores de la Universidad Autónoma del Estado de México.

Resumen

En el Plan Nacional de Desarrollo 2013–2018, (PND) se establece que “México es un país joven: alrededor de la mitad de la población se encontrará en edad de trabajar durante los próximos 20 años. Este bono demográfico constituye una oportunidad única de desarrollo para el país”. No obstante, México tiene un gran reto en materia de productividad: El total de los factores en la economía ha decrecido en los últimos 30 años a una tasa promedio anual de 0.7%. El crecimiento negativo de la productividad es una de las principales limitantes para el desarrollo nacional. La productividad en México no ha tenido suficiente dinamismo como consecuencia de las crisis que se han enfrentado, y debido a que aún existen barreras que limitan la capacidad de productividad. Estas barreras se pueden agrupar en cinco grandes temas: 1) Fortaleza institucional, 2) Desarrollo social, 3) Capital Humano, 4) Igualdad de oportunidades y 5) Proyección internacional (PND 2013-2018).

Hoy en día las empresas tienen mayores retos en cuanto a la contratación de personal debido a las grandes brechas generacionales que existen entre los diferentes cargos, una de estas brechas es marcada por los Millennials, nacidos entre 1980 y 1995, jóvenes que tienen entre 20 y 35 años y que es lo que espera la industria gastronómica de ellos, por ello la presente investigación

busca tener un acercamiento con empleadores del ramo a fin de relacionar planes de estudio, necesidades y alternativas productivas que permitan innovación en el quehacer gastronómico y conocer cómo se están insertando los jóvenes en la economía de nuestro país.

En el apartado metodológico se realizó una investigación de corte cualitativo, en ese sentido, fue necesario realizar un acercamiento con los empleadores del ramo, a fin de valorar el desempeño de los egresados universitarios y así proporcionar información para la mejora y actualización de los programas de estudio que puedan empatar con las necesidades del mundo real.

Palabras clave: Expectativas y Exigencias, Mercado laboral, profesional turístico-gastronómico.

Abstract:

In the National Development Plan 2013-2018, (PND) states that "Mexico is a young country: about half of the population will be of working age for the next 20 years. This demographic bonus is a unique development opportunity for the country. "However, Mexico has a great challenge in terms of productivity: The total of factors in the economy has decreased in the last 30 years at an average annual rate of 0.7%. The negative growth of productivity is one of the main constraints to national development. Productivity in Mexico has not had enough dynamism as a result of the crises that have been faced, and because there are still barriers that limit productivity capacity. These barriers can be grouped into five major themes: 1) Institutional strength, 2) Social development, 3) Human Capital, 4) Equality of opportunities and 5) International projection (PND 2013-2018).

Nowadays, companies have greater challenges regarding the hiring of personnel due to the great generational gaps that exist between the different positions, one of these gaps is marked by the Millennials, born between 1980 and 1995, young people who are between 20 and 35 years and what is expected by the food industry of them, so this research seeks to have a rapprochement with employers in the field in order to relate plans of study, needs and

productive alternatives that allow innovation in the gastronomic task and know how to They are inserting young people into the economy of our country.

In the methodological section a qualitative research was carried out, in this sense, it was necessary to make an approach with the employers of the branch, in order to assess the performance of the university graduates and thus provide information for the improvement and updating of the programs of study that can match the needs of the real world.

Keywords: Expectations and Requirements, Labor market, tourist-gastronomic professional.

INTRODUCCIÓN

En México, los negocios de alimentos y bebidas aportan importantes beneficios a la economía. En 2016 existían más de 428,000 empresas del ramo de alimentos y bebidas. La venta total anual registró 182,992 millones de pesos con una aportación al PIB Nacional de 1.4% y 13% al PIB Turístico. En relación con la contribución de la industria restaurantera y de las bebidas en la generación del Producto Interno Bruto (PIB), en 2010 representó el 2% (Sistema de Cuentas Nacionales de México, 2016). La preparación de alimentos forma parte del sector 72 “Alojamiento Temporal y Preparación de Alimentos y Bebidas” y su contribución se ha mantenido estable al 50 por ciento.

Lo anterior es relevante en dos sentidos: primero, porque se aprecia el peso de la gastronomía en términos de unidades económicas, empleabilidad y diversidad de negocios; en segundo lugar, porque es necesaria la profesionalización de acuerdo al marco de política económica más ampliamente vinculado con la competitividad, la cual además, es un elemento de política pública. En este sentido, de acuerdo con el índice de Competitividad del Foro Económico Mundial, en 2016 México se encontró en el lugar 55 de una lista de 144 países. Comparativamente en esta lista países como China, España, Brasil y la India se ubicaron en los lugares 20, 35, 56 y 60 respectivamente. Para el caso del sector turístico que conforma uno de

los sectores más importantes en cuanto a su aporte al PIB y que considera actividades vinculadas a la gastronomía no sólo como un servicio sino como un producto cada vez más importante para atraer visitantes.

En el contexto de una economía cambiante y una nueva dinámica laboral se requiere que los empleados sean evaluados y contratados con base en las competencias que posee. Mientras hace unas décadas era una condición suficiente contar con algún título universitario, en el mejor de los casos, una condición necesaria que pocas veces garantiza el acceso a un empleo atractivo, importante, interesante y bien remunerado.

Percepción y expectativas de los empleadores

La reforma laboral introduce el concepto de trabajo “digno o decente” como aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

En América Latina existe una difundida percepción de que la globalización y la integración económica de las políticas de capacitación son cada vez más importantes. Una fuerza laboral bien capacitada es clave para proporcionar a las empresas nacionales una ventaja competitiva, en un contexto en el que los trabajadores requieren un mayor nivel de calificaciones para adaptarse a los acelerados cambios técnicos y del mercado.

Sin embargo, el incremento de los contratos laborales precarios e informales reduce los incentivos de las empresas y los trabajadores para invertir en el desarrollo y la adquisición de nuevas calificaciones.

De esta forma la enseñanza de la gastronomía se constituye en una profesión fundamental para la prestación del servicio de alimentos y bebidas; esta enseñanza, para que sea adecuada a los fines últimos de la Universidad, debe estar basada en dos consideraciones básicas de carácter social: la primera se sustenta en la importancia que tiene el gasto ejercido por el consumidor

de alimentos y bebidas; y la segunda, establece que dicho consumo debe ser de calidad, en términos de higiene, presentación y oportunidad para la prestación del servicio.

Por tanto, es momento de reconocer que la preparación de alimentos y bebidas al nivel de excelencia debe ser motivo de una disciplina universitaria que aborde la complejidad de los procesos involucrados en dicha preparación y que estos sean llevados a cabo por personas con un elevado índice de conocimientos, capaces de incrementar la calidad en todos los niveles de investigación, planeación y operación de la industria restaurantera.

A nivel mundial, puede apreciarse de manera notoria en los medios de comunicación, la presencia del elemento gastronómico con una orientación hacia su articulación con los elementos patrimoniales como factor de identidad de las naciones y, asimismo, la gastronomía se abre paso como un importante espacio para desarrollar negocios.

A partir de las exigencias económicas, sociales, políticas y culturales que pueden advertirse en el contexto actual, se puede analizar el surgimiento de la gastronomía como una profesión que involucra conocimientos que van más allá de la producción y transformación de productos alimenticios en una cocina, implicando la adquisición de conocimientos más específicos como: alimentación, insumos, costos, planeación, administración, nutrición y conocimiento gastronómico nacional e internacional (García, Pedroza e Hinojosa, 2009).

Metodología

Para este apartado se realizaron entrevistas semiestructuradas a dos especialistas quienes cuentan con amplia experiencia en la formación y campo de aplicación de la gastronomía.

Objetivos específicos.

- Identificar los principales campos de inserción y desarrollo laboral del profesionista en gastronomía
- Identificar la importancia y demanda de profesionistas en gastronomía de acuerdo a los principales sectores de inserción laboral

- Identificar los conocimientos y habilidades que son más solicitados de acuerdo a los principales sectores donde se insertan los profesionistas en gastronomía
- Identificar el interés por la formación de profesionistas en gastronomía a nivel posgrado

También se realizaron entrevistas a 20 empleadores (5 restauranteros, 5 hoteleros, 5 administradores de comedores industriales, 5 propietarios de organización de eventos), cuyas opiniones permiten delinear necesidades de formación y capacitación en el campo gastronómico y poder detectar sus expectativas para que nuestros estudiantes cuenten con los conocimientos, herramientas y habilidades para poder satisfacer exigencias del mercado laboral.

En el primer caso sobre los especialistas, se entrevistó a la Dra. Gloria López Morales, Directora del Conservatorio de la Cultura Gastronómica Mexicana, organización que armó el expediente para que la UNESCO inscribiera en su Lista Representativa del Patrimonio Cultural Inmaterial de la Humanidad a la Cocina Tradicional Mexicana a través del Paradigma Michoacano en el año de 2010; así como, al Mtro. Javier González, Director de *Culinary Art School* instalada en la ciudad de Tijuana, Baja California Norte; la cual cuenta con la primera Maestría en Cocinas de México. Entre la información proporcionada, destaca el hecho de que, en ambos casos, se visualiza el tema de la gastronomía más allá del tradicional campo disciplinario, es decir, no como sólo el aprendizaje del procesamiento, preparación y manejo de los alimentos.

La Dra. López comenta que en la Ciudad de México y zona conurbada, se imparten programas de especialización pero de posgrado no existen muchos, hay en ciencias como la antropología de la alimentación, en biotecnología de los alimentos “pero no de gastronomía”. Y aunque identifica que en la Universidad Anáhuac y en el Claustro de Sor Juana se imparten maestrías, enfatiza que:

En este último sentido, la especialista agrega qué de toda la oferta existente para la continuación de estudios de formación en México, ella sólo identifica tan sólo a dos o cuatro programas

reconocidos y es que concluye que, aunque hay un número importante de institutos y escuelas de gastronomía, los posgrados “son muy sectoriales y disciplinarios pero no tienen esta visión desde la perspectiva de inscripción en la UNESCO”, inclusive algunos ejes que podrían orientar el programa pueden ser los que guían el reconocimiento que hace la UNESCO: ver a la gastronomía como un sistema amplio y complejo, para su rescate, salvaguarda y protección.

Por otra parte, el Mtro. Javier González comenta que para el diseño de lo que constituye la primera Maestría en Cocinas de México, hubo coincidencias que la están convirtiendo en un programa exitoso: en primer lugar, el desarrollo vitivinícola de Baja California y, segundo, el hecho de que en Tijuana, por su lejanía, se conozca poco la gastronomía de otras zonas y especialmente del Altiplano Central:

Con relación a quiénes muestran interés en continuar con su formación a nivel maestría, Javier González comenta que son fundamentalmente sus propios egresados, pero que también existe demanda por parte de personas de otros lugares, sobre todo de los estados fronterizos con Estados Unidos (California, Nuevo México), por lo cual se está trabajando en dicho mercado. También ha notado que se interesan por el programa: restauranteros, escritores, periodistas quienes lo que buscan es tener una panorámica amplia de la gastronomía mexicana que fortalezca sus conocimiento y trabajo de información y divulgación que llevan a cabo.

A manera de conclusión se puede decir que en ambos casos, el campo de la gastronomía va más allá de las actividades propias de procesar, manipular y manejar los alimentos y que los egresados deben de contar con otro tipo de capacidades para su inserción en el campo laboral.

Desarrollo del tema

En México, a partir del 2006 se estableció el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, mejor conocido como el CONOCER, cabe resaltar que éste inició en el año de 1995 bajo el nombre de Normas Técnicas de Competencia Laboral. El Sistema Nacional de Competencias es una entidad del gobierno federal mexicano que otorga certificados con validez a nivel nacional para reconocer los conocimientos, habilidades,

destrezas y actitudes de las personas adquiridas en su trabajo y a lo largo de su vida; uno de sus objetivos estratégicos es colaborar con los sectores productivos, educativo, social y de gobierno para lograr la transformación del capital humano para la competitividad.

En resumen, el Sistema Nacional de Competencias es una herramienta de formación, evaluación y certificación del capital humano, que contribuye a acelerar la competitividad económica y el desarrollo social a través de:

- a) Incrementar los conocimientos y productividad de los trabajadores al capacitarse, evaluarse y certificarse en los estándares de competencia definidos por la industria
- b) Mejorar la alineación de los programas educativos de nivel medio superior y superior a los requerimientos del sector
- c) Enfocar la formación/evaluación/certificación en las competencias que son críticas para el sector
- d) Facilitar los procesos de reclutamiento y selección al contar con personal competente en el mercado que además cuenta con un certificado oficial que lo avala.

En este contexto, la formación de capital humano, su evaluación y certificación de competencias de acuerdo a los requerimientos de los sectores productivos, se vuelven fundamentales para lograr una transición exitosa de los estudiantes hacia el mercado laboral, y con ello acelerar la competitividad económica y el desarrollo social del país.

Para lograr este propósito, el CONOCER, en el marco de Sistema Nacional de Competencias, promueve la integración de Comités Sectoriales de Gestión por Competencias responsables del desarrollo de Estándares de Competencia relevantes para la competitividad de los sectores productivos del país. Los Estándares de Competencia, son piezas de capital intelectual que entre otros beneficios, dan señales al sector educativo para alinear y actualizar los programas de formación, haciéndolos pertinentes a las demandas de los mercados de trabajo.

El Registro Nacional de Estándares de Competencia cuenta con alrededor de 200 estándares inscritos para diferentes sectores de la economía: turismo, automotriz, construcción, logística, tecnologías de información, comercio, educación y formación de personas, entre otros.

Cabe señalar que en el sector turismo, el CONOCER cuenta con seis estándares relacionados con la actividad gastronómica, los cuáles son: atención a comensales, coordinación de los servicios de alimentos y bebidas, limpieza de cocinas industriales, preparación de alimentos, preparación y servicio de bebidas, y manejo higiénico de los alimentos. Este sistema es importante e incide en la certificación de competencias para distintos sectores, incluyendo al gastronómico, sin embargo, hay que destacar que se orienta fundamentalmente a una formación técnica, lo cual puede constituir una limitante para enfrentar las necesidades de formación de recursos humanos más calificados en el marco de la competencia internacional.

¿Está preparada nuestra fuerza laboral entrante?

De acuerdo con un estudio de McKinsey & Co (2016), estudiantes, educadores y empresarios analizaron la profesión y el mercado laboral; sólo uno de estos tres grupos considera que los jóvenes de hoy en día están adecuadamente preparados para el mercado laboral. 42% de los empresarios concuerda que este es el caso, mientras que 45% de los estudiantes cree que sí lo está. Por lo tanto, existe alineación entre las percepciones de los empleadores y sus colaboradores jóvenes. Sin embargo, aquellos responsables en preparar la fuerza laboral mundial del futuro tienen un punto de vista diferente, casi tres cuartas partes juzgan a sus graduados de estar laboralmente preparados. Esta falta de coincidencia tiene un alto precio tanto para los egresados como para los empresarios que confían en una fuerza laboral talentosa para ser competitivos.

De acuerdo a Manpower, en 2016 los puestos más difíciles de cubrir fueron en orden de prioridad: operadores de producción; representantes de ventas; secretarías, asistentes personales, administrativos y personal de apoyo; ingenieros, técnicos; personal de contabilidad y finanzas; obreros; choferes; gerentes de ventas y recepcionistas. Si bien es este panorama no aparecen las profesiones vinculadas con la gastronomía, cabe señalar que debido al número de empleos que genera el sector resulta cada vez más importante su formación y capacitación, sobre todo en relación con la posibilidad de proporcionarles habilidades y conocimientos integrales como consecuencia de la tendencia al emprendurismo, la competitividad, así como el mejoramiento de sus competencias para quienes se encuentran empleados en la industria

alimenticia o turística en donde lo que predomina es la formación generalmente técnica, la cual incide directamente en el salario.

Para mejorar la colaboración entre el negocio y las instituciones educativas, Manpower Group ha identificado una serie de factores que contribuyen a una competitividad integral. En resumen, los proveedores de las empresas y la educación deben colaborar efectivamente en programas “postcrisis”, desarrollo dirigido a habilidades y cotejo de éstas. Si bien dicha organización aconseja estrategias orientadas a la contratación de personal joven para desarrollar sus habilidades, mejorar las habilidades prácticas de mayor nivel, incrementar y potencializar la vida laboral, entre otras, es rescatable su énfasis en que los gobiernos deben combinar las habilidades de las compañías emergentes con la industria existente y los esfuerzos nacionales a nivel de talentos (tales como la Estrategia de Habilidades de la OECD) para influir en el desarrollo de planes de estudio flexibles, enfocados a escuelas de negocios, colegios y universidades. En cuanto a los negocios e instituciones educativas más elevadas, señala que es absolutamente esencial asociarse conjuntamente para mejorar el enlace y adaptar los planes de estudios universitarios y empleo de estudiantes a las demandas de las empresas.

En el Plan (2013: pág) también se señala que “una elevada proporción de jóvenes percibe que la educación no les proporciona habilidades, competencias y capacidades para una inserción y desempeño laboral”; en línea con esta preocupación, 18% de los participantes en la Consulta Ciudadana opinó que para alcanzar la cobertura universal, con pertinencia en educación superior, es necesario innovar el sistema educativo para formular nuevas modalidades que usen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, con opciones de educación abierta y a distancia.

El sector de inserción para los egresados de gastronomía, está compuesto de unidades económicas de servicios de preparación de alimentos y bebidas para su consumo inmediato, y abarca las siguientes clases de actividades: restaurantes con servicio completo, autoservicio, de comida para llevar, y otros establecimientos con servicio limitado, servicios de comedor para empresas e instituciones, y servicios de preparación de alimentos para ocasiones especiales (CANIRAC, 2015).

En México, los hoteles y restaurantes representan un fuerte potencial de desarrollo turístico, y por ende un gran impulsor de trabajo (Océano, 2012). De acuerdo con datos de la CANIRAC (2015), la industria restaurantera es el segundo mayor empleador a nivel nacional generando 1'300,000 empleos directos y 3'250,000 indirectos. Los egresados de las carreras de Gastronomía encuentran en esta industria una alternativa para ocuparse laboralmente (Océano, 2012).

El negocio restaurantero resulta el primer sitio de trabajo para muchos jóvenes (Océano, 2012). En el caso de los estudiantes de gastronomía, estas empresas son indispensables para desarrollar prácticas profesionales. Durante 2012, el personal ocupado en el sector, por género, representó 46.9% de hombres y 53.1% de mujeres (80% fungía como jefe de familia). Los establecimientos de alimentos estaban representados por negocios familiares debido a que 59% del personal ocupado tenía algún parentesco con el dueño (CANIRAC, 2015).

Los conocimientos y habilidades que debe poseer un egresado de Gastronomía son sumamente importantes, se detallan a continuación (en orden de mayor a menor grado): motivación por la calidad, compromiso ético, resolución de problemas, aprendizaje autónomo, iniciativa y espíritu emprendedor, liderazgo, creatividad, toma de decisiones, comunicación oral y escrita en lengua nativa, conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio y adaptación a nuevas situaciones. Sin embargo, hay que señalar que, debido a las tendencias de consumo y oferta de servicios gastronómicos (cfr. Apartado I), cada vez es necesario abrir el panorama de la formación que incluye la adquisición de nuevas técnicas disciplinarias, herramientas de gestión para los nuevos negocios, conocimientos para la creación de servicios y productos con alto componente creativo, ampliación del bagaje cultural gastronómico que en algunos casos tiene que ver con el manejo de cocinas tradicionales, etcétera.

En el ramo gastronómico orientado al sector empresarial, el desarrollo de habilidades gerenciales y los amplios conocimientos en el área de cocina-comedor son los filtros de ingreso o rechazo más importantes a considerar. Por lo que se requieren egresados con bastante preparación, altamente capacitados y especializados en el sector de alimentos y bebidas. La labor de las universidades es la de asegurar el cumplimiento del perfil del egresado en Gastronomía.

La cobertura del campo de acción de los egresados de gastronomía en el área, se estima entre media y alta; la CANIRAC (2013) muestra resultados sumamente alentadores a los inversionistas o emprendedores del sector de alimentos en toda la República Mexicana.

Pertinencia social, estudios universitarios y marco económico determinante para el campo profesional de la gastronomía

En el contexto nacional, el concepto de pertinencia social en el plano educativo fue incorporado por primera vez dentro del Plan de Desarrollo 1995-2000, el cual lo ubicaba a nivel de indicadores de equidad y calidad, promoviendo así la evaluación externa y la acreditación de programas de alto nivel competitivo (SEP, 1995).

La pertinencia en educación superior se considera primordialmente en función de su cometido y su puesto en la sociedad, de sus funciones en la enseñanza, la investigación y los servicios conexos, y sus nexos con el mundo del trabajo en sentido amplio, con el estado y la financiación pública y sus interacciones con otros niveles de y formas de educación” (UNESCO, 1988: 19).

Por ello la pertinencia social representa para la universidad un elevado grado de compromiso e involucramiento de la comunidad científica y académica con una perspectiva en torno a la sociedad dentro de un mundo tanto neoliberal como globalizado. De tal modo que en México, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) considera que la “pertinencia social” constituye un factor fundamental a partir de la cual se reconoce el nexo indisoluble de la misión en las IES con las necesidades y expectativas de la sociedad. Por ello, la pertinencia social soporta el proyecto académico y define la orientación de las funciones sustantivas (ANUIES, 2007). Así, la educación superior y los estudios avanzados se ubican frente a un reto fundamental, es decir, se está apostando a la educación de calidad como el vehículo para el desarrollo social, cultural y económico de la nación.

En el proceso de modernización en México, se reconoce la importancia de elevar los niveles de productividad en todos los sectores, por lo que es de suma importancia avanzar en el diseño de herramientas e instrumentos que permitan un conocimiento más preciso de la productividad y el crecimiento económico, al igual que su evolución. Sin embargo, el indicador de crecimiento económico no describe completamente los factores que fomentan el crecimiento de manera adecuada.

Conclusiones

En su mayoría, los empleadores comentan que sí les gustaría que un estudiante de posgrado en gastronomía tuviera una estancia de 4 a 6 meses en su empresa (porque sus conocimientos teóricos serían muy valiosos para llevarlos a la práctica dentro de las empresas).

Respecto al sueldo, la mayoría de los empleadores estarían dispuestos a pagar entre 5,000 y 10,000 pesos; uno de ellos entre 15,001 y 20,000 pesos y otro más arriba de 20,000 pesos. Es importante resaltar que la diferencia en el pago depende del tamaño de la empresa y sus ventas, que es lo que permite ofrecer salarios más atractivos. Frente a lo anterior, los empleados con estudios de posgrado resultan estar en desventaja frente a otro tipo de trabajadores que no cuentan con este nivel de preparación, toda vez que los empresarios no tienen la visión e inclusive la cultura para aprovechar este talento, así la contratación de personal con posgrado se limita al área fiscal y de docencia.

Como comentarios adicionales, los empleadores dejan ver su sentir en relación a la falta de comunicación entre el sector educativo y las empresas, ya que los jóvenes al salir al mundo laboral llevan una serie de conocimientos teóricos más no prácticos. Por lo tanto, ellos requieren personas que tomen decisiones y solucionen problemas y no estar esperando instrucciones, sino al contrario que sean proactivos.

En relación con las habilidades y actitudes que permitan coadyuvar a la implementación y mejoramiento de nuevas técnicas y estrategias que mejoren la calidad de su ámbito laboral, los empleadores refirieron las siguientes:

| | |
|--|------------------------------|
| Solución de problemas y toma de decisiones | Trabajo bajo presión |
| Liderazgo | Honesto |
| Manejo de personal | Comunicación |
| Trabajo en equipo | Empatía |
| Creatividad | Responsabilidad y compromiso |

Como una conclusión general, los empleadores sí contratarían personas que cuenten con un posgrado en gastronomía, pero con perfil en innovación, gestión, desarrollo y crecimiento de la empresa para la cual fueron contratados.

Las actividades del sector terciario cuentan con una gran cantidad de servicios, entre las actividades más comunes de este sector, se encuentran los servicios profesionales, los turísticos-gastronómicos y los financieros. En el Estado de México, el sector turístico y empresarial de alimentos y bebidas también representa una fuente de ingreso económico y laboral importante (68.9% de la fuerza laboral). Por tal motivo en la propuesta de desarrollo se tiene como objetivos posicionar al turismo con estrategias enfocadas a la modalidad de negocios, cultural, deportivo y ecológico así como fortalecer la producción y consumo de productos locales, elaborados y producidos en la entidad con miras al turismo cultural y la valorización de los alimentos como patrimonio gastronómico. En el plan de desarrollo del Estado de México 2011-2017, se establece que la entidad ocupa el cuarto lugar en establecimientos de alimentos y bebidas, por lo cual un objetivo estratégico es el de mejorar los servicios, así como la conservación y promoción de las gastronomías locales.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, R. (2012). El fenómeno mundial de los ninis, en *El Economista* [en línea]. Consultado el 21 de octubre de 2014 en <http://eleconomista.com.mx/columnas/columna-especial-politica/2012/02/29/fenomeno-mundial-ninis>
- American Manpower Group (2015). Encuesta Anual de Escasez de Talento 2015, Consultado el 20 de septiembre de 2015 en <http://www.manpower.com.ar/2015-EscasezdeTalentopdf>
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior ANUIES (2000). *Educación Superior para el siglo XXI*. México: ANUIES.
- Castañeda, A. (2013b). Los Millennials: Trabajo, Casa y Relación, en *Merca 2.0* [en línea]. Consultado el 20 de octubre de 2014 en <http://www.merca20.com/los-millennials-trabajo-casa-y-relacion/>
- Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C. (CIDAC) (2015). Encuesta de competencias profesionales 2014. En: <http://www.cidac.org>

CONOCER (2009) Estrategia para el fortalecimiento del capital humano del sector con base en las competencias de las personas. Consejo nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. [En línea] Disponible en: <http://www.conocer.gob.mx/pdfs/documentos/turismo.pdf>

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2001). Programa especial de ciencia y Tecnología. México: CONACyT.

García López, I. E., Pedroza Flores, R., & Hinojosa Guadarrama, A. M. (2009). Tendencias y Estilos Culinarios como Competencias Profesionales del Egresado de la Licenciatura en gastronomía. Plancarte, I. (2014). Mercado Roma, la evolución del ‘marchante’, en Animal Gourmet [en línea]. Consultado el 21 de octubre de 2014 en <http://www.animalgourmet.com/2014/05/22/mercado-roma-la-evolucion-del-marchante/>

González, R. (2011). La incorporación de la Generación Y al mercado laboral. *Palermo Business Review*. 5: 67-93.

I Foro Mundial de Turismo Gastronómico, celebrado en abril de 2017

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015). Anuario estadístico y geográfico por entidad federativa. México: INEGI.

McKinsey Company (2016). Educación para el empleo. Un sistema que funcione disponible en www.mckinsey.com/.../McKinsey%20Offices/.../Libro%20Educación%20...

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2015),

PFGM-*Política de Fomento a la Gastronomía Mexicana 2014-2018* (2015). México: SECTUR

Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Programa Sectorial de Turismo. Gobierno de la República. México.

UNESCO (2015). La cocina tradicional mexicana, cultura comunitaria, ancestral y viva – El Paradigma de Michoacán. Disponible en <http://www.unesco.org/culture/ich/index.php?lg=es&pg=00011&RL=00400>