

**BRECHAS DE CAPITAL HUMANO
EN ALOJAMIENTO Y SERVICIOS DE COMIDA EN EL MUNICIPIO DE IPIALES**

Cámara de Comercio de Ipiales
Universidad de Nariño- CEDRE

Miguel Figueroa
Eduardo Vicente Ruano Rosero
Alex Mora



Introducción

La tendencia de la economía de los grandes municipios del Departamento de Nariño, se vuelca hacia el sector terciario de la producción, sector que tiene profunda relevancia en la dinámica del municipio de Ipiales, puerta de entrada para Colombia desde el sur, circundado por los trece municipios de la ex provincia de Obando, frontera limítrofe con la vecina República del Ecuador y así mismo corredor vial para llegar a la Costa Pacífica.

El enclave económico que se desarrolla a partir del sector hotelero y de servicios de comida, tiene relevancia estratégica para la generación de empleo formal y el desarrollo económico del municipio. La caracterización integral de este sector, amerita un trabajo complejo y de gran magnitud, no obstante, el análisis de las brechas de capital humano, permite una aproximación concreta, en dimensiones específicas que a su vez configuran la macroestructura, estabilidad y potencial productivo del sector.

La brecha de capital humano hace referencia al fenómeno que sucede cuando la oferta y la demanda de trabajo no pueden encontrar un punto de encuentro o de equilibrio en el mercado. Esta puede ser considerada como una falla de la articulación del mercado de trabajo.

En muchas ocasiones el aumento y la persistencia del desempleo, son consecuencias de brechas amplias de capital humano, que son a su vez barreras a la empleabilidad de las personas y propician pérdidas de competitividad y productividad de los sectores económicos que redundan en costos para la economía con la consecuente reducción del bienestar de la población.

Esta investigación identifica las brechas de capital humano en alojamiento y servicios de comida en el municipio de Ipiales, con base en la recolección de información primaria y mediante la implementación de la metodología desarrollada desde el Ministerio del Trabajo, que consiste en priorizar un sector económico y aplicar encuestas a los empresarios con el fin de determinar las necesidades de talento humano en cuanto a competencias, habilidades y destrezas para cada uno de los cargos que se identifiquen, asimismo se realizó una consulta de información secundaria sobre la oferta laboral en las diversas agencias de empleo y por último se consultó la oferta formativa del municipio.

Para este caso se realizaron en total 65 encuestas a empresarios del sector de Alojamiento y comidas y se entrevistaron a los representantes de 14 instituciones educativas.

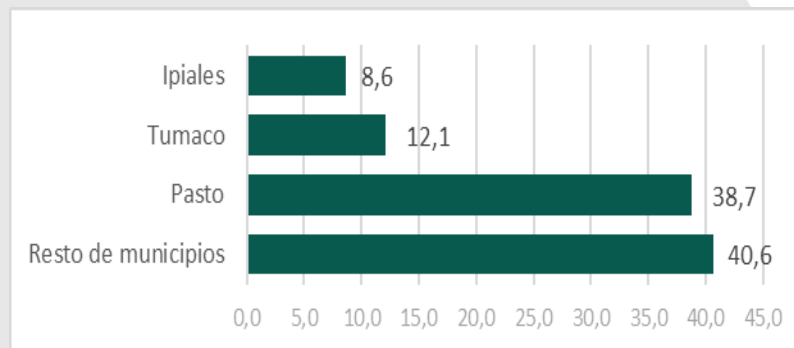
1. Contexto económico del municipio de Ipiales

Un aspecto generalmente destacado en el análisis económico del municipio, es su condición de vecindad con la República del Ecuador, que condiciona la dinámica comercial hacia un lado u otro de la frontera, dependiendo de la política cambiaria de los dos países. En la actualidad, la devaluación del peso frente al dólar, ha impulsado un flujo comercial importante de clientes ecuatorianos, que han representado un incremento en la demanda de bienes y algunos servicios. Esto ha generado un efecto inflacionario, especialmente en productos de primera necesidad.

La condición de nodo de la Subregión Ex provincia de Obando¹, hacen de Ipiales el punto de confluencia para, el desarrollo de diversas actividades económicas, sociales y culturales, de los trece municipios circundantes.

El dinamismo de la economía local lo posiciona como el tercer municipio con mayor aporte al valor agregado departamental, unos 1.278 miles de millones de pesos (corrientes), que representan el 8,6% de aporte.

Gráfica 1. Participación en el valor agregado departamental. 2020 (%)

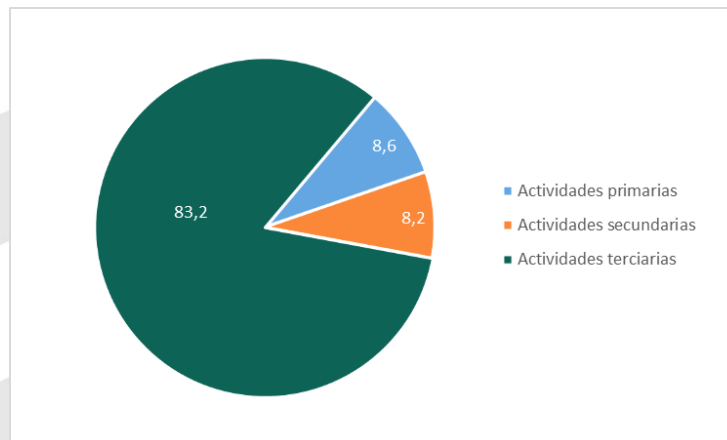


Fuente: Cuentas nacionales. DANE 2020. Cálculos este estudio.

Una mirada más detallada a la estructura económica del municipio, resalta al sector terciario como el conglomerado de mayor aporte económico, con el 83,2% del valor agregado municipal, representado principalmente por la actividad comercial, lo cual se explica por su ubicación fronteriza.

¹ Los municipios que hacen parte de la Subregión son: Cumbal, Cuaspud, Guachucal, Aldana, Pupiales, Contadero, Gualmatán, Córdoba, Puerres, Potosí, Ipiales, Iles y Funes.

Gráfica 2. Aporte de las grandes actividades económicas al valor agregado de Ipiales 2020. (%)



Fuente: Cuentas nacionales. DANE 2020. Cálculos este estudio.

De acuerdo con el registro mercantil, adelantado por Cámara de Comercio de Ipiales², las renovaciones crecieron de 7.576 en el año 2020 a 8.112 en el 2021 es decir un porcentaje del 7,1%, no ocurrió lo mismo con las matrículas que cayeron en un 2,3%. Por otro lado, las cancelaciones se incrementaron en un 18,8%, lo cual es signo de la crisis que se presentó por la situación de pandemia y del cierre de las fronteras en los años anteriores.

Las ramas de actividad económica que sustentaron el crecimiento de las renovaciones fueron: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Alojamiento y servicios de comida; Industrias manufactureras; y Transporte y almacenamiento.

Por su parte, las actividades económicas que se afectaron por la caída de las matrículas y las cancelaciones fueron: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; y Otras actividades de servicios; mientras que las matrículas que crecieron fueron: Alojamiento y servicios de comida; Actividades de servicios administrativos y de apoyo; Educación; y Otras actividades de servicios.

Por otro lado, la estructura empresarial de la ciudad de Ipiales se encuentra representada en su mayoría por microempresas asociadas a las actividades económicas de: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; y Alojamiento y servicios de comida.

² Cámara de Comercio de Ipiales. Anuario estadístico 2020 -2021. Enero de 2022.

2. ¿Qué son las Brechas de capital humano?³

Según el Ministerio del Trabajo una brecha de capital humano es la diferencia que existe entre la oferta y la demanda de trabajo, esto genera diversas problemáticas como por ejemplo que una persona no consiga un empleo de acuerdo a su perfil o que a las empresas se les dificulte conseguir personas tanto en cantidad como en calidad (competencias, habilidades, experticia) acordes a las necesidades de sus procesos productivos.

Este desajuste entre oferta y demanda ocasiona un aumento en las tasas de desempleo y una pérdida de la competitividad y productividad de las empresas y de la economía en su conjunto.

Existen diversas situaciones que configuran las brechas de capital humano:

- Cuando la oferta laboral, es decir las personas que buscan empleo, es mayor a la demanda de trabajo (personas que requieren las empresas)
- Cuando las empresas no encuentran las competencias que requieren en la oferta laboral
- Cuando la oferta formativa no responde a las necesidades de talento humano de las empresas.

Lo anterior forma en el mercado laboral varios tipos de brechas de capital humano: Brechas de calidad, de competencias, de cantidad y de pertinencia. En la siguiente ilustración se puede observar con mayor claridad su definición:

Ilustración 1. Brechas de capital humano.



³ Ministerio del trabajo. "Metodología para la identificación y medición de brechas de capital Humano", ORMET Nariño.

Fuente: Ministerio del Trabajo. Documento metodológico para la medición de brechas de capital humano

Para este estudio se identificaron las siguientes brechas de capital humano:

- Déficit de Programas de Educación Superior y ETDH : El objetivo de este indicador es identificar que programas de formación presentan déficit, es decir, que no existen o muy pocas instituciones educativas los ofrecen mientras que los requerimientos de la demanda laboral indican que estos programas son muy necesarios.
- Déficit de demanda por programas de formación: El objetivo es identificar la baja demanda de la población estudiantil por programas que forman en los perfiles requeridos por el sector productivo, así exista una oferta suficiente de dichos programas.
- Brecha de pertinencia: También conocida como desbalance entre las competencias demandadas y las competencias en las que forman los diferentes programas educativos. Este indicador es una aproximación de la pertinencia de la educación, analizando las competencias requeridas por el sector productivo y en las que efectivamente forman los diferentes programas educativos asociados al sector.
- Brechas de calidad en los programas educativos: Este indicador hace una aproximación a brechas de calidad cuando la demanda manifiesta deficiencia en competencias en las cuales la oferta educativa sí forma.

3. Sector servicios de alojamiento y de comidas

Para comenzar con el análisis se presenta la definición del sector servicios de alojamiento y comidas de acuerdo a la Clasificación Internacional Industrial Uniforme, Rev. 4 para Colombia:

a. Servicios de Alojamiento

Según el DANE, los servicios de alojamiento comprenden la provisión de alojamiento inferior a treinta días para visitantes y viajeros; así como la provisión de alojamiento de largo plazo para estudiantes, trabajadores y personas similares.

Algunas unidades pueden proveer solo alojamiento, mientras que otras proveen una combinación de alojamiento, comidas y/o instalaciones recreativas. En las actividades de alojamientos se incluyen las siguientes:

Tabla 1. Actividades de alojamiento según CIU Rev. 4 AC.

SECCIÓN I			ALOJAMIENTO Y SERVICIOS DE COMIDA
División	Grupo	Clase	
55			Alojamiento
	551		Actividades de alojamiento de estancias cortas
		5511	Alojamiento en hoteles
		5512	Alojamiento en apartahoteles
		5513	Alojamiento en centros vacacionales
		5514	Alojamiento rural
		5519	Otros tipos de alojamientos para visitantes
	552	5520	Actividades de zonas de camping y parques para vehículos recreacionales
	553	5530	Servicio por horas
	559	5590	Otros tipos de alojamiento n.c.p.

Fuente: DANE. CIU Rev. 4 AC.

b. Servicio de comidas y bebidas

Esta división comprende las actividades de servicio de comidas y bebidas, que proveen comidas completas o no, o bebidas listas para su consumo inmediato, ya sea en restaurantes tradicionales, restaurantes de autoservicio o restaurantes de comida para llevar, en lugares permanentes o temporales con o sin espacio para sentarse. Es factor decisivo que las comidas ofrecidas estén listas para su consumo inmediato, no el tipo de establecimiento en que se sirven. Las actividades incluidas en esta división son:

Tabla 2. Actividades de servicios de comida y bebidas según CIU Rev. 4 AC.

SECCIÓN I			ALOJAMIENTO Y SERVICIOS DE COMIDA
División	Grupo	Clase	
56			Actividades de servicios de comidas y bebidas
	561		Actividades de restaurantes, cafeterías y servicio móvil de comidas
		5611	Expendio a la mesa de comidas preparadas
		5612	Expendio por autoservicio de comidas preparadas
		5613	Expendio de comidas preparadas en cafeterías
		5619	Otros tipos de expendio de comidas preparadas n.c.p.
	562		Actividades de catering para eventos y otros servicios de comidas
		5621	Catering para eventos
		5629	Actividades de otros servicios de comidas
	563	5630	Expendio de bebidas alcohólicas para el consumo dentro del

Fuente: DANE. CIU Rev. 4 AC.

4. Cargos identificados

Para la actividad de alojamiento se identificaron 4 cargos base, estos reflejan la estructura organizacional de la actividad económica, en los que se reconoce un nivel directivo (Gerentes); un nivel medio, en donde se encuentran cargos como auxiliares contables, de tesorería y financieros, y los niveles operacionales donde se encuentran ocupaciones como personal de aseo, servicio de alimentos y recepcionistas. A continuación, se presenta la relación de los cargos con su respectiva denominación:

Tabla 4. Cargos u oficios identificados en las actividades de alojamiento y servicios de comida en Ipiales.

Sector / Subsector	Ocupación CIUO 08 A.C.	Ocupación CNO 2018	Denominación común del cargo u oficio*
I5511 Alojamiento en hoteles	9112 - Aseadores de oficinas, en hoteles y otros establecimientos.	6631 - Aseadores y servicio doméstico	- Camareras (de mesa y barra). - Lavandería. - Aseador.
	1411 - Gerentes de hoteles	0632 - Gerentes de servicios hoteleros	- Gerente operativo. - Administrador
	4311 - Auxiliares de contabilidad y cálculo de costos	1331 - Auxiliares contables, de tesorería y financieros	- Auxiliar contable. - auxiliar administrativo. - Contadora. - Auxiliar.
	4224 - Recepcionistas de hoteles	6334 - Empleados de recepción hotelera	repcionista

Fuente: ORMET Nariño. Universidad de Nariño – CEDRE. Agosto 2022.

Por su parte, en la actividad de Servicios de comida, se identificaron 10 cargos, que se detallan a continuación:

Tabla 3. Cargos u oficios identificados en las actividades de servicios de comida en Ipiales.

Sector / Subsector	CUOC	Ocupación CIUO 08 A.C.	Ocupación CNO 2018	Denominación común del cargo u oficio*
15611 Expendio a la mesa de comidas preparadas	14120 - Gerentes y administradores de servicios de alimentos y restaurantes	1412 - Gerentes de restaurantes	0631 - Gerentes de restaurantes y servicios de alimentos	Dueño. Administrador. Coordinador.
	52300 - Cajeros de comercio, taquilleros y expendedores de boletas	5230 - Cajeros de comercio, taquilleros y expendedores de boletas	6323 - Cajeros de comercio	Cajero (a)
	75121 - Panaderos, pasteleros y confiteros	7512 - Panaderos, pasteleros y confiteros.	6352 - Panaderos y pasteleros	˘ Homero. ˘ Pizzero. ˘ Panadero. ˘ Pastelero. - Area de procesamiento.
	51310 - Meseros y capitanes de meseros	5131 - Meseros	6353 - Meseros y capitán de meseros	˘ Meseros. - Jefe de cocina. - Jefe de mesas.
	94110 - Cocinero de comidas rápidas	9411 - Cocinero	6355 - Cocineros	˘ Cocinero ˘ Chef. ˘ Asador. ˘ Parrillera.
	94120 - Ayudantes de cocina.	9412 - Ayudantes de cocina.	6621 - Ayudantes de establecimientos de alimentos y bebidas	˘ Auxiliar de cocina. ˘ Producción ˘ Lavalozza. ˘ Preparadora de helado. ˘ Repartidor.
15621 Catering para eventos	33320 - Organizador de conferencias y eventos	3332 - Organizadores de conferencias y eventos.	1228 - Organizadores de eventos	˘ Comercial redes social. ˘ Logística.
15630 Expendio de bebidas alcoholicas para el consumo dentro del establecimiento	35214 - Operadores de audio y sonido	3521 - Técnicos de radiodifusión y grabación audio visual	5225 - Operadores de audio y sonido	Dj
	51321 - Bartenders	5132 - Barmanes	6354 - Bartender	Personal de produccion
	54142 - Vigilantes y guardias de seguridad	5414 - Guardias de seguridad	6367 - Vigilantes y guardias de seguridad	Portero
* Como es identificado por los entrevistados				

Fuente: ORMET Nariño. Universidad de Nariño – CEDRE. Agosto 2022.

5. Requerimientos por parte de la demanda laboral

Los empresarios señalaron a través de la encuesta los requerimientos en cuanto a las competencias, habilidades, destrezas y nivel educativo por cada uno de los cargos identificados, en la siguiente tabla se encuentran los resultados:

Tabla 4. Municipio de Ipiales. Servicios de Alojamiento. Requerimientos de talento humano por cargo. Competencias, Habilidades y destrezas y Nivel Educativo.

Cargo	Requerimientos por cargo		
	Conocimientos	Habilidades y destrezas	Nivel educativo
1411. Gerente de hoteles	Manejo de sistemas Dirección. Alta Gerencia Contabilidad. Normatividad Finanzas. Servicio al cliente.	Actitud positiva y buena atención. Trabajo bajo presión y multitareas. Dedicación. Organización y orden. Comunicación y empatía. Rapidez y buena atención. Tranquilidad. Planificación. Tolerancia. Resolución de problemas. Análisis. Ética. Informática. Liderazgo. Flexibilidad.	Técnico en administración Profesional en contaduría. Técnico en atención al cliente
4311. Auxiliares de contabilidad	Cálculo de costos Manejo de sistemas y planilla Manejo de programas contables Contabilidad	Organización Dedicación Escucha Buena atención y memoria. Manejo rápido y adecuado de los sistemas Informática. Matemáticas. Capacidad de análisis	Técnico en gestión financiera, tesorería o contabilidad.
4224. Recepcionistas	Protocolos de atención al cliente Manejo de sistemas de plataformas Comunicación escrita y verbal. Manejo de software. Amabilidad y buena atención Responsabilidad. Conocimiento en normatividad	Comunicación Organización Tolerancia Empatía Manejo de estrés Resolución de conflictos Planificación Respeto	Técnico en atención al cliente
9112. Asesores en oficinas y otros establecimientos	Mantenimiento (aseo, acomodación de cuartos etc) Manejo adecuado de lavadoras e implementos de aseo Programación de televisores Manejo de ropa de cama. Saber ordenar, doblar, planchar y lavar.	Dedicación Actitud positiva Honestidad y honradez Manejo de emociones y empatía. Solución de problemas, comunicación asertiva y escucha. Orden y pulcritud, rapidez y eficacia. Tolerancia	Secundaria

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.1. Municipio de Ipiales. Servicios de Comidas. Requerimientos de talento humano por cargo. Competencias, Habilidades y destrezas y Nivel Educativo.

Cargo	Requerimientos por cargo		
	Conocimientos	Habilidades y destrezas	Nivel educativo
1412. Gerente de Restaurantes	Dirección y administración Manejo de caja y facturación. Sistematización y manejo de inventario, caja y sistemas en general. Manejo del talento humano Resolución de conflictos. Atención al cliente. Programas contables. Organización de planes de trabajo. Normas de sanidad	Buena escucha. Liderazgo, empoderamiento e iniciativa. Buena comunicación Disposición. Empatía e interacción amable con el cliente. Resolución de conflictos y anticipación de problemas en clientes. Comunicación asertiva. Organización multitarea, trabajo en equipo y gestión para el uso efectivo del tiempo. Responsabilidad. Buena memoria.	Técnico en administración de empresas
5230. Cajeros de comercio	Manejo de datafono Arqueo de caja. Recepción y entrega de dinero. Conocimiento de contabilidad. Facturación	Organización de inventario y las cuentas Tolerancia Rapidez en la atención y los cálculos Ética en el manejo del dinero y responsabilidad Trabajo bajo presión y multitarea Buena atención al cliente Toma de decisiones	Técnico en administración o contabilidad
7512. Panaderos, pasteleros y confiteros	Manejo de maquinaria y equipo para la panadería Manejo de caja Recetas de panadería y pastelería Seguridad, higiene y manuales de uso Técnicas de elaboración, manipulación y hornado. Buenas prácticas de manufactura Repostería y decoración. Conocimientos en cocina.	Atención al cliente Manejo adecuado del tiempo. Mantener un entorno laboral seguro. Prestar atención a los detalles. Talento y creatividad en repostería. Agilidad en la preparación de los productos, Trabajo bajo presión. Cooperación. Calidad. Ética. Creatividad. Resolución.	Técnico en cocina
5131. Meseros	Servicio al cliente y técnica de ventas. Facturación. Conocimiento de los platos. Salud y seguridad en la cocina. Manejo adecuado de personal. Protocolo de servicio Organización de mesas	Atención al cliente Buena memoria Amabilidad. Buena escucha Rapidez Buena disposición. Limpieza y orden Toma correcta de pedidos, control del estrés y trabajo bajo presión. Comunicación asertiva. Buena presentación personal Respeto	Técnico en atención al cliente
9411. Cocinero	Manipulación adecuada de los alimentos. Cultura gastronómica. Control de inventarios. Métodos de cocción en el producto y buena sazón. Manejo adecuado de asador y otros instrumentos de cocina. Emplatado	Buena escucha Comunicación asertiva Rapidez Capacidad de aprender Estética y limpieza. Preparación múltiple Iniciativa Buena disposición. Buen manejo de los instrumentos de cocina	Técnico en cocina o gastronomía

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.2. Municipio de Ipiales. Servicios de Comidas. Requerimientos de talento humano por cargo. Competencias, Habilidades y destrezas y Nivel Educativo.

Cargo	Requerimientos por cargo		
	Conocimientos	Habilidades y destrezas	Nivel educativo
9412. Ayudante de cocina	Saber cocinar y organizar. Manipulación de alimentos. Manejo de instrumentos de cocina. Normas de salubridad y seguridad en la cocina. Atención al cliente.	Rapidez, limpieza, disposición. Agilidad y orden en los procedimientos. Resolución de conflictos. Organización multitarea, trabajo en equipo y gestión para el uso efectivo del tiempo. Limpieza, rapidez, iniciativa, orden. Buena memoria. Diligencia y habilidad para seguir instrucciones.	Técnico en cocina
3332. Organizados de conferencias y eventos	Manejo de redes sociales Decoración Protocolos de ceremonias Manejo de personal	Comunicación. Calidad. Creatividad Trabajo en equipo Buena presentación Buena atención al cliente Relacionamiento. Compromiso. Resolución	Técnico en administración de empresas
5225. Operadores de audio y sonido	Manejo de discomovil Manejo de reproductores de musica Animación de eventos	Creatividad. Organización Calidad. Comunicación Autonomía. Relacionamiento.	Secundaria
6364. Bartender	Preparación de bebidas	Creatividad Compromiso organización creatividad calidad. Eficiencia	Secundaria
5414. Guardias de seguridad	Seguridad, riesgos y protección.	Resolución de problemas Fuerza Firmeza Serenidad Capacidad de diálogo Persuasión.	Técnico en protección y seguridad privada

Fuente: Elaboración propia

Como se pudo constatar en las anteriores tablas, la mayoría de cargos identificados tanto para alojamiento como para comidas son de baja cualificación, los empresarios requieren máximo niveles técnicos para su personal, lo que se puede deber a la simplicidad de los procesos y al tamaño de las empresas, puesto que la mayoría son micro y pequeñas. Además, se presentaron dos cargos para los cuales los empresarios consideran que es suficiente contar con el nivel de secundaria (Operadores de audio y sonido y Bartender), aunque sí deben contar con una experiencia mínima de un año.

6. Análisis de brechas

6.1. Brechas en la actividad de Alojamiento

De acuerdo a la información consolidada para el área de cualificación de Alojamiento, se observa que la oferta formativa disponible en el municipio, responde a las necesidades del sector productivo y son ofrecidos por una cantidad suficiente de instituciones, por lo cual no se evidencian brechas de cantidad. No obstante, se encuentra que en algunos cargos existe déficit de demanda de los programas de formación porque en casos como técnico en administración la demanda del programa está disminuyendo según las entrevistas realizadas a las ETDH.

Para el cargo de Auxiliares contables se determinó que existe brechas de pertinencia relacionadas con la competencia de la organización.

Para el cargo de recepcionistas de hoteles los encuestados no refieren deficiencias en conocimientos frente a los programas de formación relacionados, aun así, los empresarios indican que aspectos como amabilidad y compromiso, son habilidades en las que se requiere mayor capacitación. Por ello, si existiría brecha de calidad frente al programa técnico en atención al cliente.

Tabla 5. Municipio de Ipiales. Servicios de Alojamiento. Brechas de capital Humano

Cargo	Brechas de cantidad 1: Déficit de programas de educación superior y ETDH	Brecha de cantidad 2: Déficit de demanda por programas de formación	Brechas de pertinencia: Entre la ocupación y programa(s) relacionado(s)	Brechas de calidad entre ocupación y programa(s) relacionado(s)
Aseadores y servicio doméstico (CNO 6631)	NO	NO	NO	NO
Gerentes de servicios hoteleros (CNO 0632)	NO	SI	NO	NO
Auxiliares contables, de tesorería y financieros (CNO 1331)	NO	NO	SI	NO
Empleados de recepción hotelera financieros (CNO 6334)	NO	NO	NO	SI

Fuente: Elaboración propia

6.2. Brechas en la actividad de Servicios de comida

Para el cargo de Gerentes de restaurantes y servicios de alimentos se identifican brechas de calidad relacionadas con los siguientes conocimientos y competencias: Solución rápida de problemas, manejo del talento humano, servicio al cliente, trabajo en equipo, facturación y caja, toma de decisiones y administración. Además, en los programas de formación de administración de empresas y asistente administrativo gerencial existe brecha de cantidad puesto que hay una reducción de matriculados para estas carreras en las ETDH entrevistadas.

Para la ocupación de cajero de comercio se identificó una brecha de calidad puesto que los empresarios refieren que hay deficiencias en algunos conocimientos relacionados con el manejo adecuado de caja, el trabajo bajo presión y contabilidad.

Por su parte, para el cargo de Panaderos y pasteleros, donde se desempeñan personas en oficios identificados como: hornero, pizzero, panadero, pastelero, entre otros, no se encontró brecha de cantidad, por cuanto se identifica al menos una oferta de formación técnica, como auxiliar de cocina, que podría cubrir las necesidades de formación para este cargo, sin embargo, existe brechas de pertinencia y de calidad porque se determinó que hay serias deficiencias en la manipulación de equipos de horneado y esta formación no se incluye dentro de los programas de estudio ofertados.

En cuanto a la ocupación de cocinero (a), hay al menos dos ofertas formativas en Ipiales, que podrían cubrir las exigencias del sector empresarial. Los programas relacionados son auxiliar de cocina y técnico laboral en gastronomía nacional e internacional. Sin embargo, las entrevistas a las ETDH indican que hay una reducción en el número de matriculados a este último programa por lo cual sí existe una brecha de cantidad. Además, también se identificaron brechas de pertinencia relacionadas con los siguientes conocimientos y competencias: manipulación de alimentos, aprendizaje rápido y manejo de equipos para asar.

En relación con las brechas de calidad, se identifican desajustes relacionados con competencias como la organización y el compromiso, a pesar de que el programa de formación “técnico en auxiliar de cocina”, establece el desarrollo de estas competencias.

En la ocupación de Ayudantes de establecimientos de alimentos y bebidas las competencias: como cooperación, creatividad, comunicación, flexibilidad, relaciones y resolución, no se encuentran dentro del programa de auxiliar de cocina y según los empresarios son muy

importantes para el desempeño del cargo por lo cual si se presenta una brecha de pertinencia que requiere el ajuste del programa académico que se oferta.

Además, los empresarios consultados refieren deficiencias en competencias y conocimientos como el compromiso, la creatividad, el conocimiento de la normatividad de salud y seguridad en el trabajo, el orden, la rapidez en la preparación y el manejo de máquina de preparación de alimentos como los helados, por lo cual si existe brecha de calidad para este cargo.

Para el cargo de organizadores de eventos se identifican brechas de cantidad, por cuanto los matriculados para el programa de Asistencia en administración empresarial están disminuyendo, asimismo este programa tiene deficiencias en el desarrollo de conocimientos y habilidades en mercadeo, decoración y amabilidad en la atención por lo cual existen brechas de pertinencia y calidad.

Para los cargos de Operadores de audio y sonido (CNO 5225) y Bartender (CNO 6354) no se identificaron brechas de capital humano, es decir los conocimientos y competencias en que se están formando las personas concuerdan con las requeridas por el sector empresarial de Alojamiento y comidas del municipio de Ipiales.

Por último, para la ocupación de Vigilantes y guardias de seguridad (CNO 6367) se encontraron brechas de pertinencia relacionadas con comunicación, resolución, cooperación, compromiso y relaciones interpersonales.

Tabla 6. Municipio de Ipiales. Servicios de Comidas. Brechas de capital Humano

Cargo	Brechas de cantidad 1: Déficit de programas de educación superior y ETDH	Brecha de cantidad 2: Déficit de demanda por programas de formación	Brechas de pertinencia: Entre la ocupación y programa(s) relacionado(s)	Brechas de calidad entre ocupación y programa(s) relacionado(s)
Gerentes de restaurantes y servicios de alimentos (CNO 0631)	NO	SI	NO	SI
Cajeros de comercio (CNO 6323)	NO	NO	NO	SI
Panaderos y pasteleros (CNO 6352)	NO	NO	SI	SI
Cocineros (CNO 6355)	NO	SI	SI	SI
Ayudantes de establecimientos de alimentos y bebidas (CNO 6621)	NO	NO	SI	SI
Organizadores de eventos (CNO 1228)	NO	SI	SI	SI
Operadores de audio y sonido (CNO 5225)	NO	NO	NO	NO
Bartender (CNO 6354)	NO	NO	NO	NO
Vigilantes y guardias de seguridad (CNO 6367)	NO	NO	SI	SI

Conclusiones:

En las actividades de Alojamiento y comidas las instituciones de ETDH, señalan una reducción en la demanda del programa de Administración empresarial, que en cierta medida configura las brechas de cantidad identificadas para los cargos relacionados con la Gerencia de hoteles y gerencia de establecimientos de comidas y bebidas.

La mayoría de las brechas de pertinencia están relacionadas con competencias transversales como el compromiso, la ética, la organización, la rapidez en el aprendizaje, la creatividad, la comunicación, la resolución de problemas y la cooperación, lo cual exige un ajuste en los currículos de los programas técnicos y tecnológicos que se están ofertando en el municipio. Esto también refleja la necesidad de una formación más integral de los profesionales y técnicos, es decir que las carreras además de ofrecer ciertos conocimientos de tipo científico y académico, debería formar a sus estudiantes en el desarrollo de habilidades y destrezas transversales.

Se observa que los empresarios del sector Alojamiento y comidas en Ipiales no exigen un nivel superior de formación para sus trabajadores, refieren la necesidad de contratar a lo sumo técnicos, lo cual está relacionado con el escaso desarrollo y sofisticación de la actividad en el municipio como también al tamaño de las empresas que en su mayoría son micro y pequeñas.

Existe suficiente oferta de programas de formación técnica y tecnológica necesaria para el sector en el municipio de Ipiales, por lo cual la brecha 1 de cantidad no se percibe para ninguno de los cargos identificados.

Finalmente, se concluye que es necesaria una mayor articulación entre el sector empresarial y las instituciones de educación superior y formación para el trabajo y desarrollo humano, con el fin de que los conocimientos y competencias en que se forman los estudiantes estén más acordes a las dinámicas y necesidades productivas del sector.

Referencias Bibliográficas

- CEPAL. (2021). Inclusion financiera.
- DANE . (2018). *Censo Nacional de población y Vivienda Geoportal* . Bogotá .
- DANE. (2018). *Proyecciones y retroproyecciones de población municipal 2018-2035 con base en el CNPV 2018*. Bogotá .
- DANE. (2020). *Cuentas departamentales Valor agregado por municipio* .
- Educación, M. d. (2022). *Buscando colegio sineb* .
- Ipiales, C. d. (2012-2022). *MATRICULADOS/RENOVADOS DESDE ENERO 2012 HASTA JULIO DE 2022 JURISDICCION CAMARA DE COMERCIO DE IPIALES*. Ipiales.
- IPIALES, C. D. (2021). *ESTUDIO ECONÓMICO DEL MUNICIPIO DE IPIALES*. Ipiales .
- SIMAT. (2022). *Seguimiento a Matriculas* . Bogotá .