



**MINISTERIO DEL TRABAJO
CORPORACIÓN OBSERVATORIO DEL MERCADO DE
TRABAJO EN SUCRE**



**IDENTIFICACIÓN Y MEDICIÓN DE
BRECHAS DE CAPITAL HUMANO –
SECTOR TURISMO - SUBSECTOR
RESTAURANTE EN LA CIUDAD DE
SINCELEJO (SUCRE)**

León Julio Arango Buelvas

Andrés Hernández Tuirán

Yuraima Hernández Meza

2024

CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	7
2. Generalidades del municipio de Sincelejo.....	8
2.1. Ubicación Geográfica	8
2.2. División política	8
2.3. Demografía	9
2.4. Infraestructura vial.....	11
2.5. Índices de Pobreza.....	12
2.6. Educación	14
2.7. Mercado Laboral.	16
2.8. Aspectos Económicos	19
2.8.1. Dinámica empresarial	21
3. Sector Turismo – Subsector Restaurantes.....	23
3.1. Generalidades del Subsector Restaurantes en el Municipio de Sincelejo.....	23
3.2. Resultados encuestas de Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano - IMBCH a las empresas del Subsector de Restaurante.....	24
3.2.1. Características de las empresas entrevistadas.....	24
3.2.2. Participación del Subsector en el sector educativo	26
3.2.3. Características del personal contratado en el subsector Restaurante.....	27
3.3. Oferta Educativa para el Sector Turismo – Subsector Restaurante en el municipio de Sincelejo.	38
3.3.1. Oferta educativa para el cargo de “Administrador”	38
3.3.2. Oferta educativa para el cargo de “Cocinero”	39
3.3.3. Oferta educativa para el cargo de “Auxiliar Contable”	40
3.3.4. Oferta educativa para el cargo de “Cajero”	41
3.3.5. Oferta educativa para el cargo de “Contador Público”	42
3.4. Demanda Agencia de empleo (COMFASUCRE)	43
4. Brechas de Capital Humano Demanda Laboral frente Oferta Educativa en el Subsector Restaurante en el municipio de Sincelejo.	45
5. Conclusiones	47
6. Recomendaciones	48
5. Bibliografía.....	49

Lista de Tablas

Tabla 1. División Política Administrativa del Municipio - Zona Urbana	9
Tabla 2. Índice de dependencia Familiar y Tasa de Envejecimiento para el municipio de Sincelejo. 2020 - 2024	11
Tabla 3. Estado de las vías Urbanas (Pavimentadas o no).....	11
Tabla 4. Estado de las vías rurales (Pavimentadas o no).	12
Tabla 5. Privaciones por hogar según variable, Cabecera, Centros poblados y rurales dispersos. Departamento de Sucre. 2023	13
Tabla 6. Porcentaje de personas según nivel educativo alcanzado en el municipio de Sincelejo. Abril 2024	16
Tabla 7. Porcentaje de ocupados con contrato laboral y según sexo en el municipio de Sincelejo. Abril 2024	18
Tabla 8. Tipo de contrato, según sexo en el municipio de Sincelejo. Abril 2024.....	18
Tabla 9. Empresas con matrículas activas en el municipio de Sincelejo por sector económico. 2024	21
Tabla 10. Empresas con matrícula activa según tipo en el municipio de Sincelejo. 2024.	22
Tabla 11. Empresas registradas con matrícula mercantil activa con actividad principal en la Actividad Alojamiento y Servicio de Comidas en Sincelejo. 2024	23
Tabla 12. Empresas registradas según actividad específica con matrícula mercantil activa dentro del grupo de Servicio de Comidas en Sincelejo. 2024	24
Tabla 13. Experiencia requerida por cargo en el subsector Restaurante.	29
Tabla 14. Funciones por cargo relacionado en el subsector restaurante.....	30
Tabla 15. Conocimientos necesarios cargo por cargo en el subsector restaurante.	31
Tabla 16. Destrezas necesarias para cada cargo del subsector Restaurante.	32
Tabla 17. Conocimientos y destrezas difíciles de suplir para cada cargo identificado en el subsector Restaurante.....	33
Tabla 18. Conocimientos que carece el personal actual del subsector Restaurante cargo a cargo.	34
Tabla 19. Destrezas que carece el personal actual del subsector Restaurante cargo a cargo.	34
Tabla 20. Causas para que los cargo sea critico según los empresarios del subsector restaurante.	36

Tabla 21. Motivos por lo que los cargos identificados como de alta rotación tengan esa condición.	37
Tabla 22. Oferta Educativa para el cargo de Administrador, en el subsector Restaurante.	39
Tabla 23. Oferta Educativa para el cargo de Cocinero, en el subsector Restaurante.....	40
Tabla 24. Oferta Educativa para el cargo de Auxiliar Contable, en el subsector Restaurante.	41
Tabla 25. Oferta Educativa para el cargo de Cajero, en el subsector Restaurante.	41
Tabla 26. Oferta Educativa para el cargo de Contador Público, en el subsector Restaurante.	43
Tabla 27. Características de los empleos demandados por la Agencia de Empleo de COMFASUCRE, para el subsector restaurante.	44
Tabla 28. Brechas de Capital humano cargo a cargo el Subsector Restaurante en el municipio de Sincelejo.	45

Lista de Graficas

Gráfica 1. Tasa de Crecimiento poblacional Municipio de Sincelejo, Total, Cabecera y Resto. 2020-2035. porcentaje.....	10
Gráfica 2. Pirámide Poblacional Municipio de Sincelejo. 2020 - 2024.....	10
Gráfica 3. Estado de la malla vial urbana del municipio de Sincelejo.	12
Gráfica 4. Medida de la Pobreza Multidimensional en el Departamento de Sucre. 2023..	13
Gráfica 5. Pobreza y Pobreza extrema para el municipio de Sincelejo comparativo 2022-2023	14
Gráfica 6. Número de alumnos matriculados por nivel educativo, Sincelejo 2022.....	14
Gráfica 7. Tasa Bruta y Neta de Cobertura educativa para el municipio de Sincelejo. 2022	15
Gráfica 8. TGP y TO para el municipio de Sincelejo, año corrido abril 2023 - abril 2024..	17
Gráfica 9. TD y TS para el municipio de Sincelejo, año corrido abril 2023 - abril 2024.....	17
Gráfica 10. Ocupados según sexo al nacer para el municipio de Sincelejo. Abril 2024....	18
Gráfica 11. Ingreso promedio de la población ocupada según sexo en el municipio de Sincelejo. Abril de 2024	19
Gráfica 12. Participación de los municipios en el PIB del Departamento de Sucre. Año 2022P	20
Gráfica 13. Participación por tipo de actividad en el municipio de Sincelejo y el Departamento de Sucre. 2022p.....	21
Gráfica 14. Empresas con matrículas activas en el municipio de Sincelejo por Actividad Económica. 2024.....	22
Gráfica 15. Porcentaje de empresas según número de empleados.	25
Gráfica 16. porcentaje de empresas que poseen área de desarrollo e innovación.....	25
Gráfica 17. Cargos encontrados en las empresas del subsector restaurante.....	26
Gráfica 18. Porcentaje de empresas del subsector restaurante que han participado en la actualización o creación de programas educativos de interés para el subsector.....	26
Gráfica 19. Porcentaje de empresas del subsector restaurante que sido invitados o no en la actualización o creación de programas educativos de interés para el subsector o por lo menos les haya realizado una encuesta.	27
Gráfica 20. Porcentaje de trabajadores contratados según su área de operación.....	27
Gráfica 21. Nivel educativo requerido por área de la empresa.	28

Gráfica 22. Experiencia requerida por área de las empresas del subsector.....	28
Gráfica 23. Cargos de difícil consecución en el subsector restaurante.	35
Gráfica 24. Cargos considerados de alta rotación en el subsector Restaurante en el municipio de Sincelejo.	36

1. INTRODUCCION

Los restaurantes en el municipio de Sincelejo representan un componente crucial del sector turismo, aportando significativamente al desarrollo económico local. Sin embargo, este subsector enfrenta diversos desafíos, especialmente en términos de capital humano. La presente investigación se centra en el análisis de las brechas de capital humano dentro del subsector de restaurantes en Sincelejo, con el objetivo de identificar áreas de mejora y ofrecer recomendaciones que sirvan como insumo para la formulación de políticas públicas a nivel local, departamental y nacional.

El estudio aborda aspectos claves como la disponibilidad de mano de obra calificada, las competencias y habilidades requeridas por el sector, y las necesidades de formación y capacitación. Se pretende proporcionar una visión comprensiva de las deficiencias actuales y potenciales en el capital humano que afectan el desempeño y la competitividad de los restaurantes en Sincelejo.

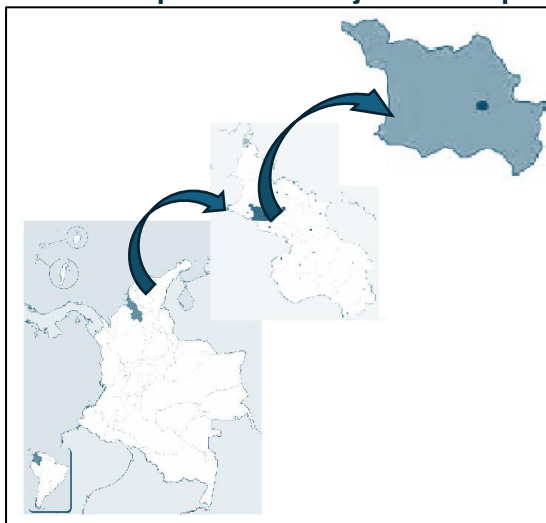
Los resultados de esta investigación no solo buscan beneficiar a los empresarios y trabajadores del subsector, sino también orientar a los responsables de la política pública en la implementación de estrategias efectivas para cerrar las brechas identificadas. De este modo, se espera contribuir al fortalecimiento del sector, promoviendo un crecimiento económico sostenible y equitativo en la región.

2. Generalidades del municipio de Sincelejo

2.1. Ubicación Geográfica

El municipio de Sincelejo es la capital del Departamento de Sucre, está ubicado en la República de Colombia, región costa norte, con una extensión territorial de 284.4 Km² y una temperatura media de 27°, pertenece a la subregión Sabanas de este mismo departamento, con una rectificación de 9°17'58" latitud Norte, 75°23'45" longitud Oeste y una altitud promedio de 213 metros sobre el nivel del mar. Limita por el sur con el municipio de Sampués y con el departamento de Córdoba; por el oeste con los municipios de Palmito y Tolú; por el norte con los municipios de Tolú y Tolú Viejo y por el este con los municipios de Corozal y Morroa.

Mapa 1 Ubicación del Municipio de Sincelejo en el Departamento de Sucre



2.2. División política

Según el Plan de Desarrollo Municipal de Sincelejo, periodo 2020 -2023, está conformado por la cabecera municipal dividida en 9 comunas y veintiuno (21) Corregimientos.

Tabla 1. División Política Administrativa del Municipio - Zona Urbana

COMUNA	BARRIOS
1	La Estrella, Media Luna, El Rubí, Divino Salvador, Todo Poderoso, La Pollita, Villa Orieta, Virgen del Carmen, Los Laureles, Las Canarias, 2 de Septiembre, Ciudad Satélite. Colegio Dulce Nombre de Jesús, San Rafael, Pablo VI, Vallejo, La Selva,
2	San Carlos, El Olimpo, Santa María, Chadid; Bitar, Kennedy, Camilo Torres, El Pinar, Chupundún, Cerrito Colorado, Escuela Normal de Señoritas, Ipanema, El Bongo, Sevilla I, Sevilla II, Calle Sucre, San Francisco, Punto Norte.
3	Rita de Arrazola, Las Bastilla, La Bucaramanga, La Terraza I, La Terraza II, Pioneros, Villa Ana, Las Colinas, Barlovento, Cerrito Colorado, 6 de Febrero, Villa Suiza, Los Tejares, El Cortijo, La Candelaria, Gaitán, El Caribe, Las Gaviotas, Bolívar I, Nuevo Bolívar, El Brujo, Sinaí, La Independencia, 20 de Enero, La Esperanza, Argelia, Las Delicias, Zona Industrial, El Cinco
4	Majagual, Nuevo México, Alfonso López, Nuevo Majagual, Los Lobos, Corea, Urbanización Central I, Urbanización Central II, Santa Fe, Pasa corriendo, Mochila, Las Américas, 28 de mayo, 20 de Julio I, 20 de Julio II, 20 de Julio III, La Pajuela, California, Los Libertadores, San José, Puerto Escondido, Cruz de Mayo, San Vicente I, San Vicente II, La Narcisa, Las Mercedes I, Las Mercedes II, José Germán, El Carmen, España, Marañón, El Zumbado, Urbanización
5	El Prado, La Esperanza, Fátima, La Lucha, La Ford, Las Flores, Petaca, Charconcito, Cuatro Vientos, Chacuri, Centro, San Antonio, Palermo, La María, El Cauca, Buenos Aires, El Tendal, Las Angustias, La Palma I, La Palma II, La Palma III, Antonio de la Torre, 7 de Agosto, Ciudad Jardín, Luis Carlos Galán, Urbanización la Paz, Mercado Publico, Coliseo de Toros, Gobernación de Sucre, Avenida Sincelejo.
6	Vida I, Vida II, San Luis, Juan Bosco, Versalles I, Versalles II, El Cabrero, San Roque, Botero I, Botero II, Cielo Azul, La Vega, La Fe, Ciudadela Universitaria, Urbanización Universal, 6 de Enero, Tierra Grata, Villa Carmen, Los Rosales, Cárcel Nacional, Altos del Rosario, 17 de Septiembre, Altos de la Sabana
7	La Libertad, Villa Natalia, Las Brisas, Dulce Nombre, Puerta Roja, Paraíso, Porvenir, El Bosque, El Recreo, Florencia, Las Margaritas I, Margaritas II, Medellín, Sincelejito, Boston, El Socorro, Venecia II, Villa Padua, Florencia II, Margaritas, Venecia I, Nueva Venecia, Las Peñitas, Los Alpes, San Miguel, La Toscana, Villa Venecia, Villa de la Serranía, Universidad de Sucre, CECAR, Altair.
8	La Manga, Villa Mady I, Villa Mady II, El Cocuelo, Santa Marta, La Campiña, Simón Bolívar, Uribe, La Victoria, La Esmeralda, Divino Niño, Nueva Esperanza, Olaya Herrera, Uribe II, La Paz, Gran Colombia 1 y 2, Normandía, Antonio Nariño, Villa María, Minuto de Dios.
9	Verbel I, Verbel II, Trinidad, C. Azul, Progreso, El Eden, Santa Cecilia, Bogotá, Mano de Dios, Bella Vista, Aprodes, Colegio las Mercedes, Postobón, Piaget, Panamericano.

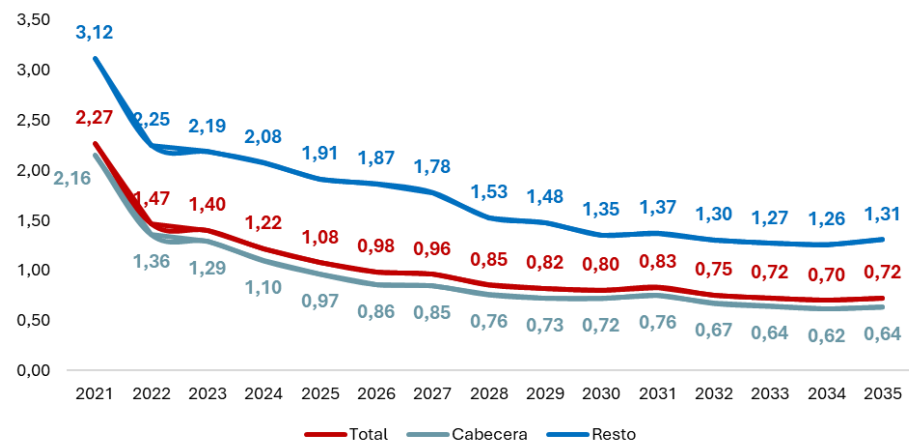
Fuente: Plan de desarrollo 2020-2023. Elaboración de los autores

2.3. Demografía

Considerando la información del Departamento Nacional de Estadística (DANE), en su análisis sobre el comportamiento del crecimiento poblacional después de la pandemia del Covid-19, el municipio de Sincelejo presenta una desaceleración en el crecimiento poblacional, teniendo en cuenta que la proyección de la población para el año 2020 es del 3,12% y para el año 2024 disminuye al 1.22%, siendo aún más baja la proyección para el año 2035 con una tasa que llega solo al 0.72% de crecimiento (Gráfica 1). También destaca que la cabecera municipal es quien presenta en mayor medida la caída en el crecimiento

poblacional, pasando de 2,16% en el año 2020 a 1.10% en el 2024 y a 0.64% en 2035 (Gráfica 1).

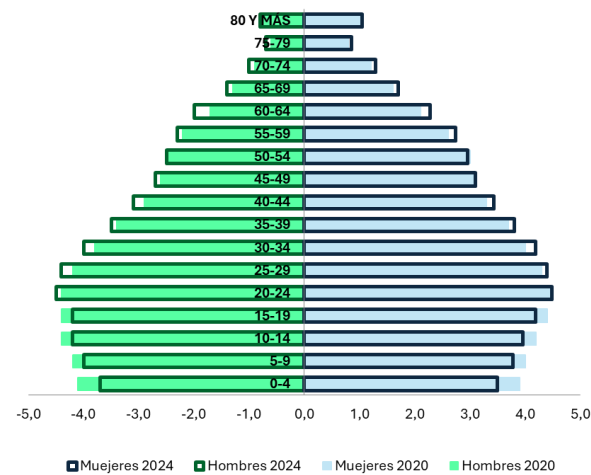
Gráfica 1. Tasa de Crecimiento poblacional Municipio de Sincelejo, Total, Cabecera y Resto. 2020-2035. porcentaje.



Fuente: DANE, 2023. Cálculos y Elaboración propia. (Departamento Nacional de Estadísticas - DANE, 2023)

Por su parte, la pirámide poblacional del municipio de Sincelejo refleja el comportamiento del crecimiento poblacional, mostrando como del año 2020 al 2024 la pirámide tiende a reducir su base (población infantil) aumentando la participación de las edades adultas y mayores, lo que conlleva a ensanchar el medio y la punta de la pirámide, por lo que se puede categorizar como una pirámide estacionaria, a pesar que la natalidad y la mortalidad se han podido controlar, por lo que la base se reduce y la punta se ensancha. Cabe indicar que aun ambas tasas son muy altas para pensar en una pirámide regresiva. (Grafica 2)

Gráfica 2. Pirámide Poblacional Municipio de Sincelejo. 2020 - 2024



Fuente: DANE, 2023. Cálculos y Elaboración propia. (Departamento Nacional de Estadísticas - DANE, 2023)

Un aspecto adicional que reafirma la transición de la pirámide poblacional es el hecho de que el índice de feminidad¹ muestra un leve crecimiento pasando del 1,078 en 2020 a 1,085 en 2024, situación que se presenta cuando la población empieza a envejecer como consecuencia de la mayor sobrevivencia femenina.

Otro escenario demográfico que se presenta en el municipio de Sincelejo es la disminución del índice de dependencia familiar o económica, en donde pasó de 49,14 en el año 2020 al 47,10 en el 2024, esto debido en mayor medida a la reducción de la población menor de 14 años y el aumento de la población entre 15 y 64 años (Tabla 2). Por el contrario, la tasa de envejecimiento sube de 33,09 en el año 2020 a 38,24 en el 2024, esto mostrando no solo la disminución de la base piramidal, sino también el aumento de la población que ocupa la punta de la pirámide. (Tabla 2).

Tabla 2. Índice de dependencia Familiar y Tasa de Envejecimiento para el municipio de Sincelejo. 2020 - 2024

	2020	2024
índice de Dependencia Familiar	49,14	47,10
Tasa de Envejecimiento	33,09	38,24

Fuente: DANE, 2023. Cálculos y Elaboración propia. (Departamento Nacional de Estadísticas - DANE, 2023)

2.4. Infraestructura vial

El municipio de Sincelejo cuenta con un sistema vial conformado por 451 Km (incluyendo la malla vial de los centros poblados) de los cuales 132,68 Km no se encuentran pavimentados (29,42%) mientras que 318,32 km se encuentran pavimentado (70,58%) (Tabla 3); del total de vías urbanas 68,29 kilómetros se encuentran en buen estado representando el 15,14%; 111,26 Kilómetros en regular estado representando el 24,67% y 138,77 kilómetros en mal estado que representan el 30,77% del total de las vías urbana (Gráfica 3)

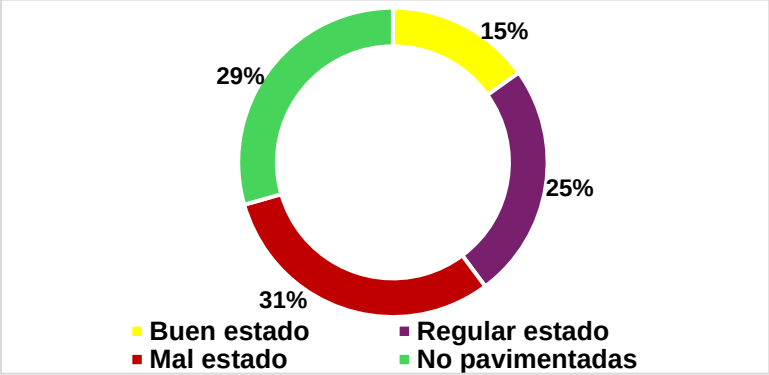
Tabla 3. Estado de las vías Urbanas (Pavimentadas o no).

Estados de las vías Urbanas	KM	%
Sin pavimentar	132,68	29,42
Pavimentadas	318,32	70,58
Total Vías Urbanas	451	100

Fuente: Plan De Desarrollo Territorial Sincelejo 2024 – 2027. Adaptación propia

¹ Índice de Feminidad: Es el número de mujeres con relación al número de varones que conforman una población.

Gráfica 3. Estado de la malla vial urbana del municipio de Sincelejo.



Fuente: Plan De Desarrollo Territorial Sincelejo 2024 – 2027. Adaptación propia

La red vial rural del municipio de Sincelejo comprendidas por 134,23 Km tiene un 43,97% pavimentado (59,02 km) y un 56,03% sin pavimentar (75,21 km). (Tabla 4)

Tabla 4. Estado de las vías rurales (Pavimentadas o no).

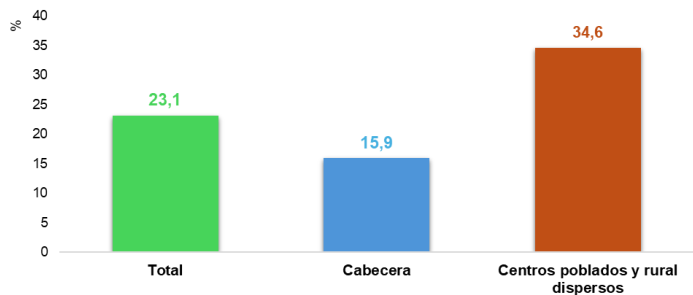
Estados de las vías Urbanas	KM	%
Pavimentadas	59,02	43,97
Sin Pavimentar	75,21	56,03
Total Vías Urbanas	134,23	100

Fuente: Plan De Desarrollo Territorial Sincelejo 2024 – 2027. Adaptación propia

2.5. Índices de Pobreza.

El Índice de Pobreza Multidimensional para el departamento de Sucre en el año 2023 se encuentra en 23,1% siendo el índice de la Cabecera municipal de 15,91%, mientras que el de centros poblados y rural disperso de 34,6% mostrando que la población rural aún tiene un camino importante que recorrer en contra de la lucha de la pobreza en el departamento de Sucre. (Gráfico 4)

Gráfica 4. Medida de la Pobreza Multidimensional en el Departamento de Sucre. 2023



Fuente: DANE – 2024. Adaptación COMTS

Al realizar un análisis de las privaciones por hogar en el departamento de Sucre, se encuentra que la variable que más preocupa es la Informalidad Laboral tanto para la cabecera (86,1%) como para el resto (96,9%), en segunda instancia se encuentra Bajo logro Educativo que hace referencia a todas las personas mayores a 15 años que tengan 9 o menos años de estudios, este fenómeno se presenta con una gran diferencia entre los centros poblados y rural disperso (74,3%), y la cabecera municipal (38,5%), mostrando la brecha entre uno y otro. Para el caso de los centros poblados preocupa que el 42,7% aun no cuente con materiales de pisos adecuados y que la tasa de analfabetismo llegue a ser casi el doble que en la Cabecera municipal (27,9% y 14,3% respectivamente). (Tabla 5)

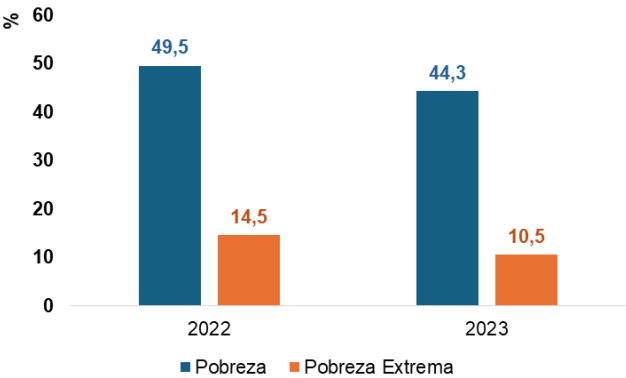
Tabla 5. Privaciones por hogar según variable, Cabecera, Centros poblados y rurales dispersos. Departamento de Sucre. 2023

Privaciones por Variable	Total	Cabeceras	Centros poblados y rural disperso
Analfabetismo	19,5	14,3	27,9
Bajo logro educativo	52,2	38,5	74,3
Barreras a servicios para cuidado de la primera infancia	7,5	8,2	6,4
Barreras de acceso a servicios de salud	2,1	1,6	2,9
Tasa de dependencia	12,4	13	11,5
Hacinamiento crítico	11,3	12,3	9,7
Inadecuada eliminación de excretas	21,4	18,4	26,4
Inasistencia escolar	2,1	1,3	3,3
Material inadecuado de paredes exteriores	3,9	3,1	5,3
Material inadecuado de pisos	21,7	8,7	42,7
Rezago escolar	31,2	29,6	33,7
Sin acceso a fuente de agua mejorada	7	2	15,1
Sin aseguramiento en salud	1,8	2	1,5
Trabajo infantil	1,7	1,2	2,6
Trabajo informal	90,2	86,1	96,9

Fuente: DANE – 2024. Adaptación COMTS

Para el caso de la pobreza monetaria y la pobreza extrema en el Municipio de Sincelejo, se tiene que ambas bajaron entre el periodo 2022 a 2023, pasando la primera de 49,5% en 2022 a 44,3% en 2023 mostrando una reducción de 5,2pp; por su parte la pobreza extrema se redujo en 4pp pasando de 14,5% en 2022 a 10,5% en 2023. (Grafica 5)

Gráfica 5. Pobreza y Pobreza extrema para el municipio de Sincelejo comparativo 2022-2023

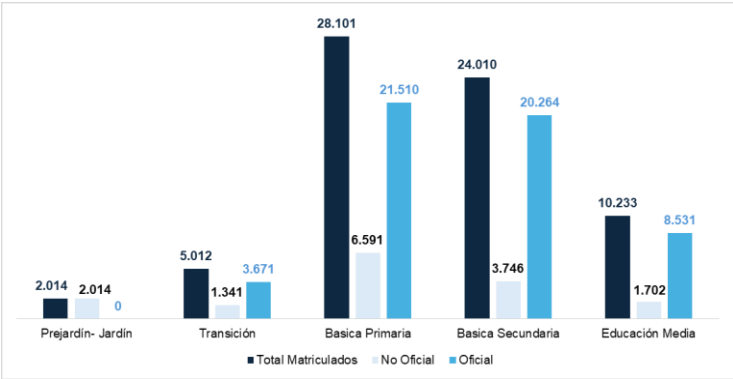


Fuente: DANE – 2024. Adaptación COMTS

2.6. Educación

De acuerdo con información del Ministerio de Educación Nacional para el año 2022, en el municipio de Sincelejo fueron matriculados 69.370 alumnos, de los cuales 7.026 pertenecen al nivel de preescolar (5.012 en transición y 2.014 en prejardín o jardín), 28.101 alumnos al nivel de básica primaria, 24.010 alumnos al nivel de educación básica secundaria y 10.233 alumnos al nivel de educación media. (Gráfica 6)

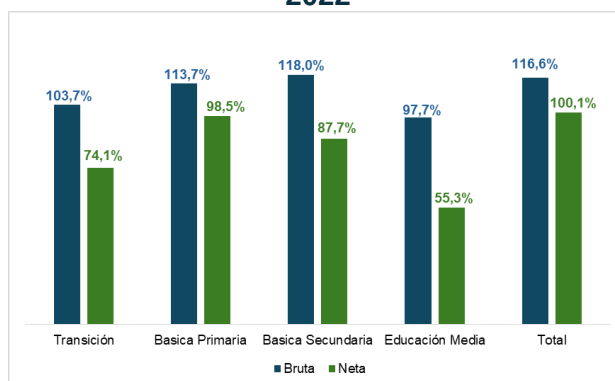
Gráfica 6. Número de alumnos matriculados por nivel educativo, Sincelejo 2022



Fuente: Ministerio de Educación. Elaboración Propia.

Las tasas de cobertura bruta para el municipio de Sincelejo en el año 2022, indican que para el nivel transición fue 103,7%, el nivel primario alcanzó un 113,7% de cobertura, la secundaria 118%, la media un 97,7%, para un total de 116,6% (Grafica 6). En cobertura neta el nivel educativo con menor cobertura es la “Educación Media” con un 55,3% y al otro extremo el nivel con mayor cobertura neta es el “Básica Primaria” con un 98,5%. (Gráfica 7)

Gráfica 7. Tasa Bruta y Neta de Cobertura educativa para el municipio de Sincelejo. 2022



Fuente: Ministerio de Educación. Elaboración Propia.

Al analizar el nivel de escolaridad alcanzado en el municipio de Sincelejo, se observa una población sin ningún nivel académico del 8,8%, en donde la población femenina tiene menor porcentaje de personas en este rango (8,5%) frente al registrado por los hombres (9,2%); El 51% de la población total alcanza un máximo de básica secundaria, solo un 25,0% del total alcanza la media académica o técnica; para el caso de las mujeres este valor llega al 24,4% siendo menor que el valor para los hombres (25,6%) en 1,2pp; las mujeres alcanzaron en mayor medida el nivel técnico profesional (8,3%) y para los hombres fue del 4,2%, es decir, 4,1pp por encima las mujeres, para el caso del nivel universitario los indicadores son muy parejos siendo levemente mayor la cifra para los hombres, 11%, y para las mujeres 10,8%; a nivel de posgrado Sincelejo está bastante rezagado, teniendo solo un 1,6% de personas que hayan alcanzado alguno de estos niveles, siendo el porcentaje de los hombres 0,5pp mayor que el de las mujeres (1,8% y 1,3 respectivamente). (Ver Tabla 6)

Tabla 6. Porcentaje de personas según nivel educativo alcanzado en el municipio de Sincelejo. Abril 2024

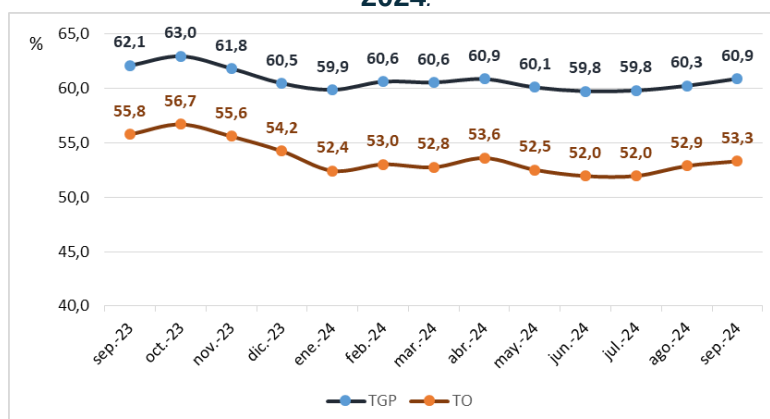
Nivel Educativo	Sexo al nacer		
	Hombre	Mujeres	Total
1. Ninguno	9,2%	8,5%	8,8%
2. Preescolar	2,9%	2,3%	2,6%
3. Básica Primaria	24,0%	24,5%	24,3%
4. Básica Secundaria	15,8%	14,8%	15,3%
5. Media Académica	25,2%	24,1%	24,6%
6. Media Técnica	0,4%	0,3%	0,4%
7. Normalista	0,1%	0,3%	0,2%
8. Técnico Profesional	4,2%	8,3%	6,3%
9. Tecnológica	1,0%	1,2%	1,1%
10. Universitaria	11,0%	10,8%	10,9%
11. Especialización	1,5%	1,0%	1,3%
12. Maestría	0,2%	0,3%	0,3%
13. Doctorado	0,1%	0,0%	0,0%
99. NS NR	4,2%	3,6%	3,9%

Fuente: DANE, 2024. Cálculos y Elaboración propia. (Departamento Nacional de Estadística - DANE, 2024)

2.7. Mercado Laboral.

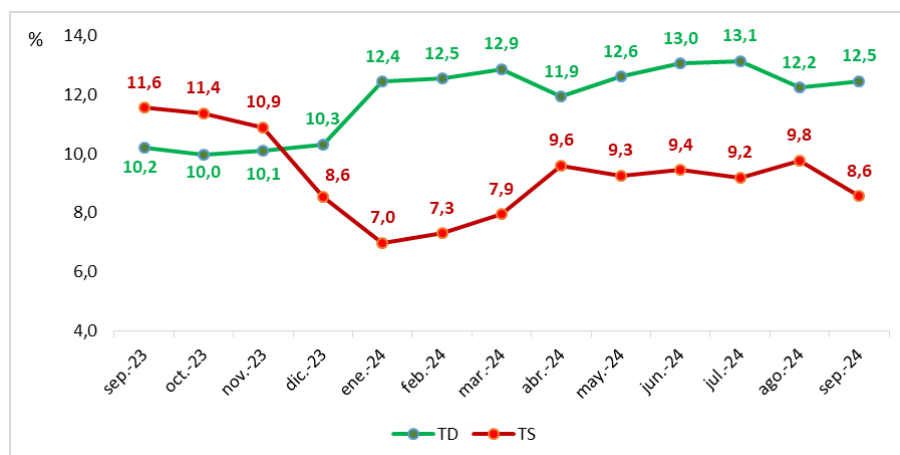
La situación del mercado laboral para el municipio de Sincelejo, correspondiente al año corrido entre septiembre de 2023 y septiembre del 2024, muestra indicadores como la Tasa General de Participación – TGP, que decrece pasando de 62,1% (126.908 habitantes) a 60,9% (125.944 habitantes), es decir, disminuyo la presión hacia el mercado laboral en 1,2 punto porcentual, unos 9.64 habitantes menos en la oferta laboral (Gráfica 8). Por su parte la Tasa de Ocupación - TO pasó de 55,8% en septiembre de 2023 a 53,3%, disminuyendo en 2,5 puntos porcentuales, lo que representa una disminución de 3.731 ocupados (Gráfica 8), esta disminución se marca directamente en la Tasa de Desempleo - TD aumentando de 10,2% en septiembre de 2023 a 12,5% para el mismo mes de 2024 (Gráfica 9), siendo un aumento de 2.967 personas más desempleadas en el municipio de Sincelejo. Para el caso de la Tasa de Subocupados – TS se ve una disminución de 3 puntos porcentuales, pasando de 11,6% en septiembre de 2023 a 8,6% en 2024, es decir, 3.888 subocupados menos. (Gráfica 9)

Gráfica 8. TGP y TO para el municipio de Sincelejo, año corrido abril 2023 - abril 2024.



Fuente: Departamento Nacional de Estadística - DANE. Adaptación propia

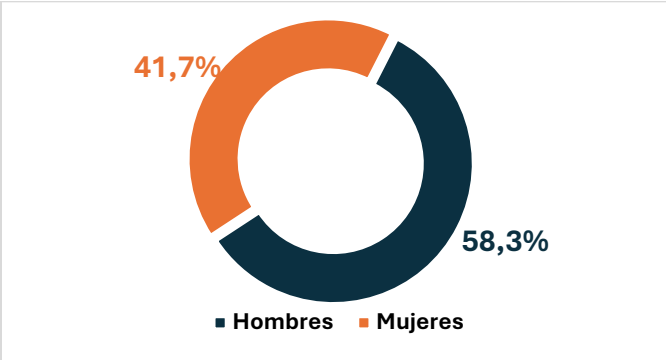
Gráfica 9. TD y TS para el municipio de Sincelejo, año corrido abril 2023 - abril 2024.



Fuente: Departamento Nacional de Estadística - DANE. Adaptación propia

Los ocupados en el municipio de Sincelejo para el mes de agosto de 2024, son en su mayoría hombres con un 58,3%, estando en 16,1 pp por encima del porcentaje de la población de mujeres que alcanza el 41,7% de la población ocupada en el municipio. (Ver Gráfica 10)

Gráfica 10. Ocupados según sexo al nacer para el municipio de Sincelejo. Abril 2024



Fuente: DANE, 2024. Cálculos y Elaboración propia. (Departamerto Nacional de Estadística - DANE, 2024)

De los ocupados para el municipio de Sincelejo el 43,50% posee algún tipo de contrato laboral, mientras el 56,5% no poseen contrato laboral y de los ocupados que tienen contrato el 50,7% son hombres, mientras que el 49,3% son mujeres (Ver Tabla 7). De la población sin contrato el 67,2% son hombres y el 32,2% mujeres, esto muestra que la población femenina se emplea en mayor medida mediante algún tipo de contrato (Ver tabla 7)

Tabla 7. Porcentaje de ocupados con contrato laboral y según sexo en el municipio de Sincelejo. Abril 2024

Posee Contrato			
SI		No	
43,5%		56,5%	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
50,7%	49,3%	67,2%	32,8%

Fuente: DANE, 2024. Cálculos y Elaboración propia. (Departamerto Nacional de Estadística - DANE, 2024)

La población ocupada que cuenta con un contrato laboral manifiesta que el 45,4% de esto es verbal y el 54,6% es un contrato escrito; las mujeres poseen en mayor medida contrato escrito que los hombres siendo el 54,1% de este grupo y solo el 45,9% son hombres. (Ver Tabla 8)

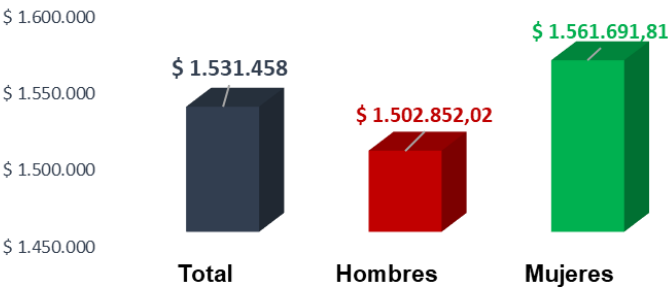
Tabla 8. Tipo de contrato, según sexo en el municipio de Sincelejo. Abril 2024

Tipo de Contrato			
Verbal		Escrito	
45,4%		54,6%	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
56,6%	43,4%	45,9%	54,1%

Fuente: DANE, 2024. Cálculos y Elaboración COMTS.

Para la población ocupada el nivel de ingresos promedio llega a \$1.531.458, siendo mayor el promedio de la población femenina llegando a \$1.561.592; mientras que los hombres tienen un promedio de ingresos de \$1.502.692. (Ver Gráfica11)

Gráfica 11. Ingreso promedio de la población ocupada según sexo en el municipio de Sincelejo. Abril de 2024

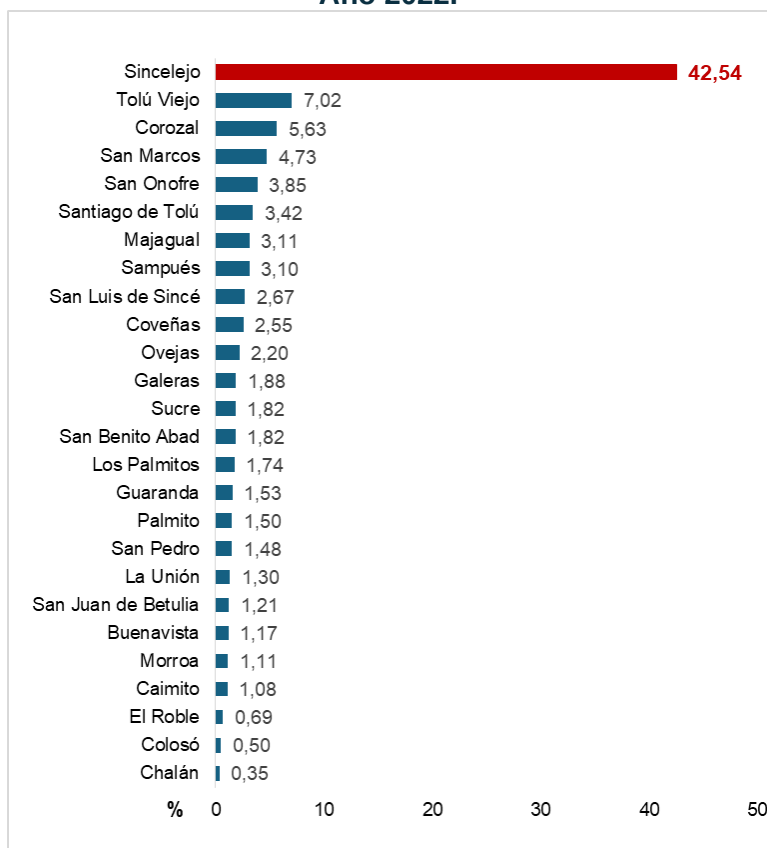


Fuente: DANE, 2024. Cálculos y Elaboración COMTS

2.8. Aspectos Económicos

Para el año 2022 el municipio de Sincelejo, según el DANE, aportó el 42,5% del PIB del departamento de Sucre lo que corresponde a ser el mayor aportante de los 26 municipios, siendo su aporte 6 veces mayor que el segundo municipio de la lista; este indicador muestra la importancia del municipio en la economía del departamento, no solo por ser la capital política sino también la capital económica del departamento. (Gráfica 12)

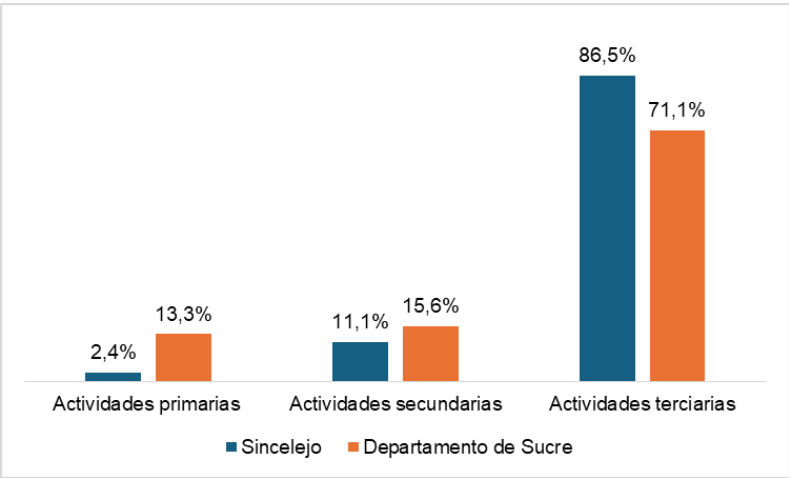
**Gráfica 12. Participación de los municipios en el PIB del Departamento de Sucre.
Año 2022P**



Fuente: Valor Agregado por municipio. Grandes actividades económicas – DANE. Cálculos y elaboración Propia.

Al desagregar la participación de las distintos tipos de Actividad se encuentra que las actividades terciarias o de servicio son las de mayor peso, representando para el municipio de Sincelajo el 86,5% del valor agregado para el año 2022p; siendo las actividades primarias las de menos participación con un 2,4% en Sincelajo estando por debajo del promedio departamental que llega al 13,3%; las actividades del sector secundario para Sincelajo, representan el 11,1% del total siendo inferior al promedio departamental. (Gráfica 13). Por lo anterior se infiere la gran importancia que tienen las actividades relacionadas con el sector terciario, es decir, la prestación de servicios y el comercio, lo que ha marcado a Sincelajo como un punto de negocios para el resto del departamento y algunos municipios cercanos al mismo.

Gráfica 13. Participación por tipo de actividad en el municipio de Sincelejo y el Departamento de Sucre. 2022p



Fuente: Valor Agregado por municipio. Grandes actividades económicas – DANE. Cálculos y elaboración Propia.

2.8.1. Dinámica empresarial

Según registro de Cámara de Comercio de Sincelejo, para el año 2024 se encuentran activas 11.581 empresas de las cuales el Sector Terciario representa el 83,9% del total, seguido por el Sector Secundario con el 14,9% de las empresas y el primario con el 1,5% (Tabla 9), refrendando los valores presentados en la Gráfica 13, en donde concuerdan la vocación empresarial del municipio con los resultados de la economía de este.

Tabla 9. Empresas con matrículas activas en el municipio de Sincelejo por sector económico. 2024

	Número de Empresas	% del total de empresas registradas
Sector Primario	171	1,5%
Sector Secundario	1.727	14,9%
Sector Terciario	9.683	83,6%
Total	11.581	100,0%

Fuente: Cámara de Comercio de Sincelejo. Cálculos y Elaboración propia

Desagregando las empresas matriculadas en los 15 tipos de actividad económicas establecidas en el CIIU, encontramos que “Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas” representan el 44,05% del total de empresas, seguido por el sector de “Alojamiento y Servicios de Comidas” con el 10,78% y

en tercer lugar por las actividades de “Industria manufactureras” con el 8,10% del total de empresas activas en Sincelejo para el 2024. (Gráfica 14)

Gráfica 14. Empresas con matrículas activas en el municipio de Sincelejo por Actividad Económica. 2024



Fuente: Cámara de Comercio de Sincelejo. Cálculos y Elaboración propia

Según el tipo de empresa, se encuentra que la figura más utilizada es la de Persona Natural, con 7.196 empresas representando el 62,1% del total, seguido por “Algún tipo de Sociedad” con 3.195 empresas siendo el 27,6%, en tercer lugar se encuentran las “Fundaciones” con 656 (5,7%) de estas activas en el municipio de Sincelejo. (Tabla 10)

Tabla 10. Empresas con matrícula activa según tipo en el municipio de Sincelejo. 2024

Tipo de Empresas	Número de Empresas	% del total de empresas registradas
Empresas Unipersonales	24	0,2%
Cooperativas	35	0,3%
Corporaciones	119	1,0%
Asociaciones	356	3,1%
Fundaciones	656	5,7%
Algún tipo de Sociedad	3195	27,6%
Persona Natural	7.196	62,1%
Total	11581	100,0%

Fuente: Cámara de Comercio de Sincelejo. Cálculos y Elaboración propia

3. Sector Turismo – Subsector Restaurantes.

3.1. Generalidades del Subsector Restaurantes en el Municipio de Sincelejo

El subsector Restaurante o la industria de Restaurantes, se entiende por todos aquellos negocios donde se permita a los clientes ingresar a las instalaciones, pedir comida y consumirla en dichas instalaciones, incluso si ofrece otros servicios.

Para el municipio de Sincelejo según registros de la Cámara de Comercio la actividad económica denominada “Alojamiento y Servicio de Comida” como actividad principal representan el 10,78% (Gráfica 14), lo que equivale a 1.249 empresas registradas con matrícula mercantil activa; de las cuales 1.169 empresas pertenecen al grupo de “Servicio de Comidas” en algunas de sus variantes, representando el 96,3% de las empresas registradas, mientras que la actividades de “Alojamientos” presentan 80 empresas activas (6,4%) en el municipio de Sincelejo. (Tabla 11)

Tabla 11. Empresas registradas con matrícula mercantil activa con actividad principal en la Actividad Alojamiento y Servicio de Comidas en Sincelejo. 2024

	Empresas con Matrícula Activa	% del total de empresas registradas en la Actividad
Alojamiento	80	6,4%
Servicio de Comidas	1.169	93,6%
Total Empresas Actividad	1.249	100%

Fuente: Cámara de Comercio de Sincelejo. Cálculos y Elaboración propia

Al detallarse las empresas dentro del grupo de “Servicios de Comida”, y por definición de servicio de restaurante, se observa que el 36,6% pertenecen a la Actividad “Expendio a la mesa de comidas preparadas”; “expendio por autoservicio de comidas preparadas” representa el 0,4%; mientras que el 5,3% corresponde a “expendio de comidas preparadas en cafetería”; el 20,1% se clasifica como “Otro tipo de comidas preparadas ncp”; es decir, que en total 62,4% (710 empresas) pertenecen al “Subsector de Restaurantes”. (Ver Tabla 12)

Tabla 12. Empresas registradas según actividad específica con matrícula mercantil activa dentro del grupo de Servicio de Comidas en Sincelejo. 2024

Código CIIU	Nombre de la Actividad específica	Empresas con Matrícula Activa	% del total de empresas registradas en la Actividad
I5611	Expendio a la mesa de comidas preparadas	416	36,6%
I5612	Expendio por autoservicio de comidas preparadas	5	0,4%
I5613	Expendio de comidas preparadas en cafeterías	60	5,3%
I5619	Otros tipos de expendio de comidas preparadas ncp	229	20,1%
I5621	Catering para eventos	50	4,4%
I5629	Actividades de otros servicios de comidas	8	0,7%
I5630	Expendio de bebidas alcohólicas para el consumo dentro del establecimiento	369	32,5%
TOTAL		1137	100%

Fuente: Cámara de Comercio de Sincelejo. Cálculos y Elaboración propia

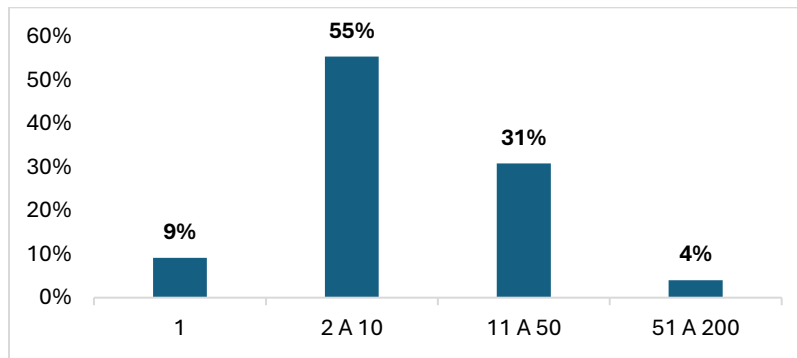
Como la definición de restaurante contempla que aun cuando se presten otros servicios en la empresa y cuente con el servicio de suministros de comida preparada se debe incluir dentro del Subsector, se deben anexar al total 159 empresas que tiene como actividad secundaria algunas de las actividades relacionadas con el expendio de comida preparada (códigos CIIU I5611; I5612; I5613; I5619)

3.2. Resultados encuestas de Identificación y Medición de Brechas de Capital Humano - IMBCH a las empresas del Subsector de Restaurante.

3.2.1. Características de las empresas entrevistadas.

Las empresas del subsector restaurante en el municipio de Sincelejo se caracterizan por ser empresas en su mayoría microempresas según su número de empleados al contar con 10 o menos trabajadores siendo el 64% (9% tiene un empleado y 55% entre 2 y 10 empleados) de las entrevistadas, el 31% serían pequeñas empresas al contar entre 11 a 50 empleados y el 4% como medianas empresas al tener más de 50 y menos de 201 empleados. (Gráfica 15)

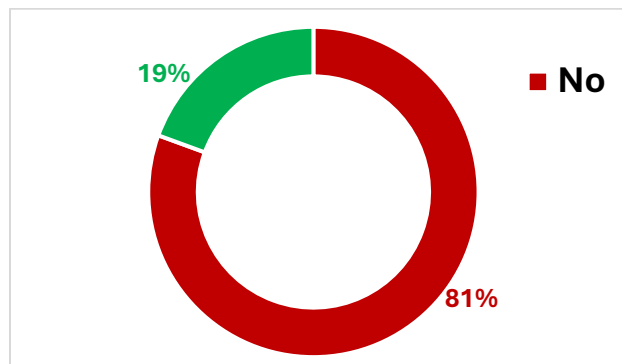
Gráfica 15. Porcentaje de empresas según número de empleados.



Fuente: Entrevista a empresas del subsector Restaurante. Elaboración COMTS

Otra característica para resaltar es que el 81% de las empresas entrevistadas no cuentan con un área o división que se dediquen a desarrollar o innovar y solo el 19% si cuenta con esta división por lo que para las primeras es más complicado renovarse frente a las nuevas tecnologías y tendencias en el mercado y han permanecido en el mismo modelo de negocio desde que empezaron

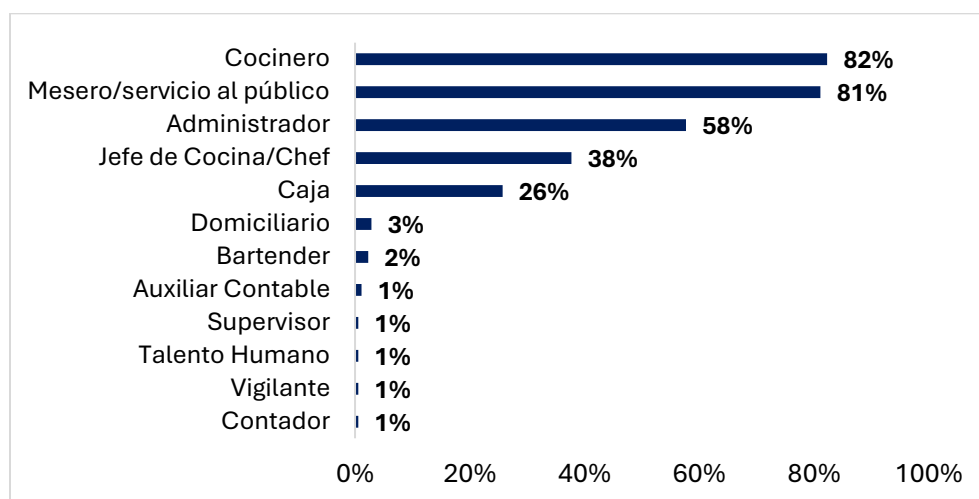
Gráfica 16. porcentaje de empresas que poseen área de desarrollo e innovación.



Fuente: Entrevista a empresas del subsector Restaurante. Elaboración COMTS

Si bien existen empresas del subsector con un alto número de empleados, existen también 5 cargos que son los más recurrente como lo son el de cocinero con el 82%, seguido por meseros o servicio al público, 81%; en tercer lugar la figura de administrador en un 58%; en cuarto puesto un jefe de cocina o Chefs con un 38% y el cargo de cajero con un 26%. Como otro tipo de personal que puede estar ligado a la nómina de los restaurantes serían los de domiciliario con el 3%; bartender con el 2% y con el 1% encontramos a los auxiliares contables, supervisores de áreas, talento humano, vigilante y contadores.

Gráfica 17. Cargos encontrados en las empresas del subsector restaurante.

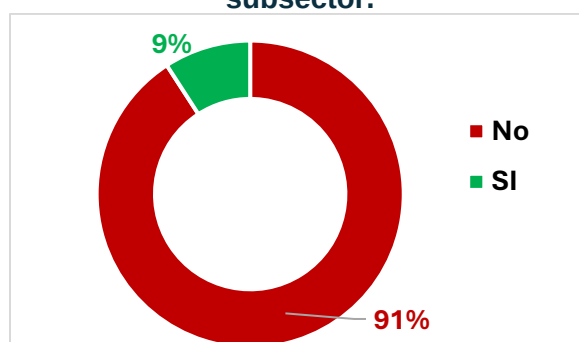


Fuente: Entrevista a empresas del subsector Restaurante. Elaboración COMTS

3.2.2. Participación del Subsector en el sector educativo

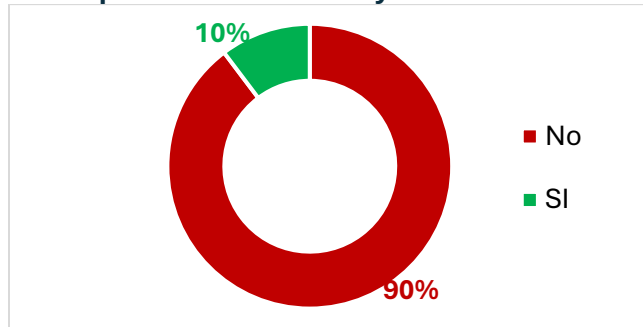
Las empresas del subsector restaurante han tenido una participación baja en la creación o actualización de programas académicos en el municipio de Sincelejo, solo el 9% (Gráfica 18) de las empresas visitadas manifiestan haber colaborado en estos procesos siendo una participación del 90% de las empresas que manifiestan haber sido por lo menos invitadas a estos procesos que son el 10% (Gráfica 19), lo que muestra que el sector es proactivo cuando se les requiere en estos procesos.

Gráfica 18. Porcentaje de empresas del subsector restaurante que han participado en la actualización o creación de programas educativos de interés para el subsector.



Fuente: Entrevista a empresas del subsector Restaurante. Elaboración COMTS

Gráfica 19. Porcentaje de empresas del subsector restaurante que sido invitadas o no en la actualización o creación de programas educativos de interés para el subsector o por lo menos les haya realizado una encuesta.

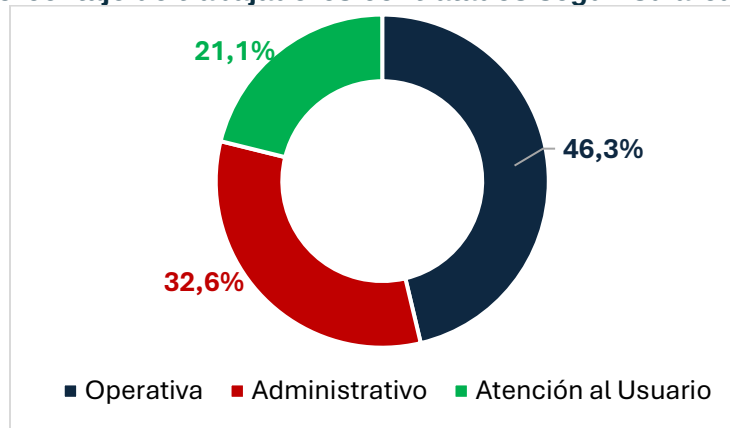


Fuente: Entrevista a empresas del subsector Restaurante. Elaboración COMTS

3.2.3. Características del personal contratado en el subsector Restaurante.

El personal contratado según su área de funcionamiento se detalla como operativo, administrativo y de atención al usuario, en donde, el área operativa representa en promedio el 46,3% del personal contratado por empresa, el administrativo el 32,6% y el de atención al usuario el 21,1%. (Gráfica 20)

Gráfica 20. Porcentaje de trabajadores contratados según su área de operación.

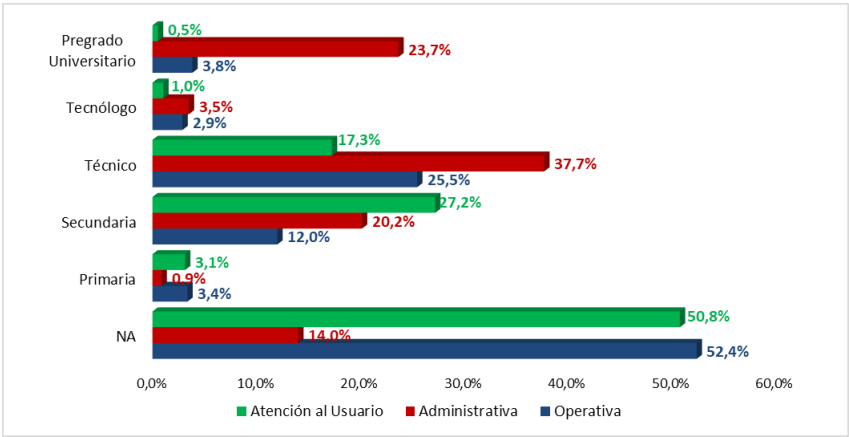


Fuente: Entrevista a empresas del subsector Restaurante. Elaboración COMTS

Cada área tiene su propia dinámica en cuanto a niveles de requerimientos, en el área operativa como mayor medida no se exige nivel alguno de educación (52,4%), seguido del nivel técnico con el 25,5%, el nivel de secundaria en tercera línea con el 12% seguido por pregrado con el 3,8%, primaria el 3,4% y en menor proporción el nivel tecnólogo (2,9%) (Grafica 21); Para el área de atención al usuario, es el segundo nivel en donde mayor medida se contrata sin ningún tipo de estudios requeridos con el 50,8%, seguido del nivel secundaria con el 27,2%, posterior a este el nivel técnico con el 17,3%, primaria con el

3,1%, cierran tecnólogo y pregrado con el 1,0% y el 0,5% respectivamente (Gráfica 21); para el área administrativa la situación varía con respecto a las anteriores ya que en esta área se exige en mayor medida el nivel técnico con el 37,7%, seguido del nivel pregrado con 23,7%, secundaria con 20,2%, el 14,0% no exige algún tipo de nivel educativo, mientras que el 3,5 exige ser tecnólogo, el 0,9% haber cursado la primaria. (Gráfica 21)

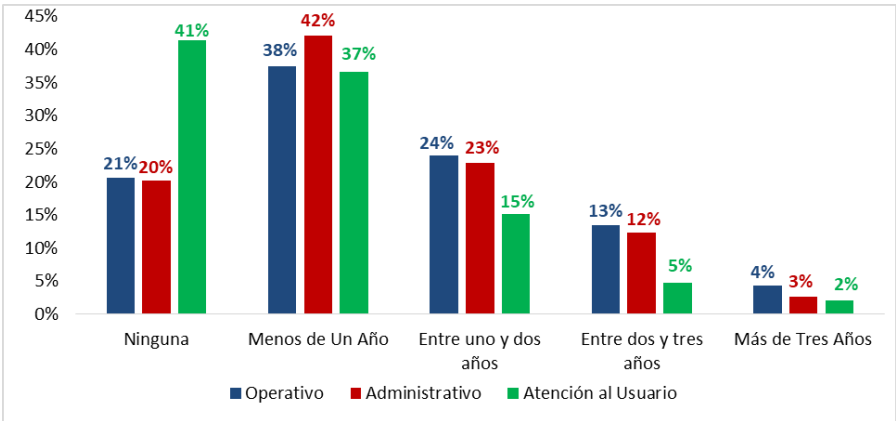
Gráfica 21. Nivel educativo requerido por área de la empresa.



Fuente: Entrevista a empresas del subsector Restaurante. Elaboración COMTS

Todas las áreas requieren menos de un año de experiencia, siendo el área de atención al usuario el de mayor proporción, el 78% se encuentra en este rango (41% ningún tipo de experiencia y 37% menos de un año); el área administrativa le sigue con el 62% (20% ningún tipo de experiencia y 42% menos de un año); y en tercer lugar el área operativa, con el 59% (21% ningún tipo de experiencia y 31% menos de un año). (Gráfica 22)

Gráfica 22. Experiencia requerida por área de las empresas del subsector.



Fuente: Entrevista a empresas del subsector Restaurante. Elaboración COMTS

Al desagregar por cargo la experiencia requerida, se presenta para el cargo de administrador, el 21% de las empresas considera que no se requiere experiencia, mientras el 43% exige menos de un año de experiencia, el 22% consideran adecuado entre uno y dos años de experiencia, el 12% establece entre dos y tres años es la experiencia adecuada y solo el 3% requieren más de tres años de experiencia para este cargo (Tabla 13). Para el cargo de cocinero solo el 3% requiere que tengan más de 3 años de experiencia, mientras el 7% pide entre dos y tres años, el 21% no pide experiencia alguna, el 22% pide entre uno y dos años y el 43% requiere que la persona a ocupar el cargo tenga menos de un año de experiencia. (Tabla 13).

Para el cargo de chef el 32% pide tener entre uno y dos años de experiencia, el 27% solicita entre dos y tres años, el 24% menos de un año, el 11% no pide experiencia y el 6% mas de tres años de experiencia (Tabla 13); para el cargo de auxiliar contable el 50% piden entre uno y dos años de experiencia y el otro 50% no requiere experiencia (Tabla 13); para el cargo de cajero (a) el 38% requiere menos de una año de experiencia, el 27% no requiere experiencia, el 22% piden entre uno y dos años, el 11% entre dos y tres años y el 2% mas de tres años de experiencia (Tabla 13)

El cargo de mesero el 45% de las empresas que tiene este cargo no solicitan experiencia, el 39% piden menos de un año de experiencia, el 11% piden entre uno y dos años y el 2% entre dos y tres años y más de tres años es requerido por el 2% (Tabla 13)

Tabla 13. Experiencia requerida por cargo en el subsector Restaurante.

	Ninguna	Menos de Un Año	Entre uno y dos años	Entre dos y tres años	Más de Tres Años
Administrador	21%	43%	22%	12%	3%
Cocinero	27%	42%	21%	7%	3%
Chef	11%	24%	32%	27%	6%
Auxiliar Contable	50%	0%	50%	0%	0%
Cajero (a)	27%	38%	22%	11%	2%
Mesero	45%	39%	11%	2%	2%
Contador	0%	0%	100%	0%	0%
Domiciliario	20%	60%	20%	0%	0%
Bantender	0%	25%	50%	25%	0%
Vigilante	0%	0%	0%	100%	0%
Talento Humano	0%	0%	100%	0%	0%
Supervisor	0%	0%	0%	100%	0%

Fuente: Entrevista a empresas del subsector Restaurante. Elaboración COMTS

El cargo con más funciones referenciadas es el de “Administrador” con un total de 12, las cuales están todas direccionadas hacia el manejo administrativo de los restaurantes; el segundo cargo de mayor número de funciones detalladas es el de “Cajero” el cual en sus 9 funciones tiene aspectos tanto de manejo de caja como de acciones administrativas como el resguardo de la caja menor o pago de servicios públicos; “Cocineros” y “Chef” tiene 7 funciones cada uno, en donde ambos tiene funciones comunes como lo son la preparación de alimentos, emplatado, realización de inventarios, pero su diferencia radica en que los primeros tiene adicionalmente funciones más operativas como el lavado de platos o aseo del área de trabajo, mientras que los “Chef” tienen unas funciones de liderazgo en la cocina, de administración de la cocina y sus recursos. (Tabla 14)

Tabla 14. Funciones por cargo relacionado en el subsector restaurante.

Cargo	Mesero	Cocinero	Administrador	Chef
Funciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atender a los clientes (tomar pedidos y llevarlos a la mesa) 2. Organizar las mesas. 3. Asear el área de trabajo 4. Ayudar a servir bebidas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparar los alimentos; realizar producción 2. Realizar inventarios de insumos y materiales 3. Realizar control de calidad 4. Hacer el aseo de cocina; atender clientes. 5. Lavar platos 6. Administrar cocina. 7. emplatar 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manejar el recurso humano. 2. Cuadrar de caja. 3. Realizar las comprar. 4. Realizar el pago de nómina. 5. realizar el pago de proveedores 6. Controlar la calidad de los servicios prestados. 7. Atender al cliente 8. Realizar los inventarios. 9. Supervisar al personal 10. Marketin y promoción 11. Elaborar el cuadro de turnos 12. Llevar la contabilidad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar los menús 2. Supervisar al personal de cocina 3. Realizar control de calidad a los alimentos elaborados 4. Emplatar los alimentos 5. Realizar y controlar el inventario de insumos 6. Realizar listados de compras 7. Liderar la cocina
Cargo	Cajero	Domiciliario	Bantender	Auxiliar Contable
Funciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manejar la caja 2. Tomar pedidos 3. Realizar facturación 4. Manejar la caja menor 5. Atender a los clientes 6. Realizar apertura y cierre de caja 7. Controlar el inventario 8. Pagar los servicios públicos 9. Manejar el archivo de la empresa. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar la recogida y entrega de pedidos a domicilio 2. Realizar la mensajería que se requiera en el restaurante. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparar todas las bebidas requeridas 2. Realizar el aseo de su área de trabajo 3. Realizar inventario de los insumos que maneja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar las conciliaciones de saldos requeridas 2. Revisar la correcta operación de la caja 3. Cargar información al software contable
Cargo	Contador	Vigilante	Talento Humano	Supervisor
Funciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manejar las Finanzas 2. Liquidar la nómina 3. Controlar los compromisos tributarios 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Encargado de la seguridad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Encargado del reclutamiento de personal 2. Gestionar al personal 3. Manejar los problemas entre los empleados. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supervisar el área de trabajo 2. Supervisar las ventas 3. Control de funcionamiento

Fuente: Entrevista a empresas del subsector Restaurante. Elaboración COMTS

El cargo que mayor conocimiento requiere según los entrevistados es el de “Administrador” con 14 conocimientos que abarcan toda la estructura de un restaurante; seguido por el de “Mesero” con 13 conocimientos requeridos, que si bien su área de desempeño es frente al

público se le pide tener conocimientos de otras áreas como de cocina y de bebidas; con 11 conocimientos necesarios sigue el “cajero”, ya que sus funciones van más allá de simplemente manejar la caja, sus conocimientos también se extienden más allá de eso, pidiéndole saber contabilidad básica, facturación electrónica, manejo de inventarios, archivo entre otras actividades; con 10 actividades le sigue el cargo de cocinero, al cual aparte de los conocimientos relacionados directamente con sus funciones, se le piden conocimientos adicionales relacionados con el cargo.

Tabla 15. Conocimientos necesarios cargo por cargo en el subsector restaurante.

Cargo	Mesero	Cocinero	Administrador	Chef
Conocimientos	<ol style="list-style-type: none"> Atención al cliente Comunicación asertiva Organización de mesas Toma de pedidos Procesar pagos Manejo de lenguaje corporal Manipulación de alimentos Matemáticas básicas En bebidas y licores Uso de tecnologías de apoyo Manejo de los utensilios de cocina Gestión de quejas En Saloneo 	<ol style="list-style-type: none"> Manipulación de alimentos Comidas orientales diferentes puntos de cocción del arroz Temas culinarios básicos comidas tradicionales y/o criollas Manejo de la plancha de cocina Manejo de la máquina de asar pollo Panadería y Repostería Rapidez y buen sentido del orden El seguir instrucciones 	<ol style="list-style-type: none"> Atención al cliente En gastronomía manejo de personal cuadre de caja En Administración En Gestión de la cadena de suministros Gestión empresarial Contabilidad básica Adecuado manejo de los recursos financieros Análisis de datos manejo de redes sociales Precios de mercado Salud y seguridad en el trabajo Técnicas de ventas Evaluación y control de actividades Excel 	<ol style="list-style-type: none"> Gastronomía local Gastronomía nacional tradicional Gastronomía internacional Manejo de personal cortes de carnes Salubridad y manipulación de alimentos Cocina moderna
Cargo	Cajero	Domiciliario	Bantender	Auxiliar Contable
Conocimientos	<ol style="list-style-type: none"> Atención al cliente Manejo de caja registradora Toma de pedidos Manejo de software Administración básica contabilidad básica Procesamiento de pagos en los diferentes métodos existentes Facturación electrónica Excel básico recepción de PQR Archivo 	<ol style="list-style-type: none"> Atención al cliente Normas de tránsito Manejo de vehículos En nomenclaturas y/o direcciones 	<ol style="list-style-type: none"> Atención al cliente Preparación de bebidas. Conocimiento en licores Medidas de salubridad 	<ol style="list-style-type: none"> Contabilidad básica Manejo del software contable
Cargo	Contador	Vigilante	Talento Humano	Supervisor
Conocimientos	<ol style="list-style-type: none"> En Finanzas Contabilidad y costos Impuestos 	<ol style="list-style-type: none"> Sobre seguridad 	<ol style="list-style-type: none"> Capacitación del personal Dotación al personal Leyes laborales 	<ol style="list-style-type: none"> Atención al cliente Gestión de quejas Administración básica

Fuente: Entrevista a empresas del subsector Restaurante. Elaboración COMTS

Al analizar las distintas destrezas requeridas en los distintos cargos, se observa al 41,6% necesitan saber del “Trabajo en equipo”; el 58% de los cargos requieren “Trabajo bajo presión” y “Proactividad”; la “Gestión del tiempo” aparece en el 75% de los cargos al igual que la “Comunicación asertiva” (Tabla 16)

Tabla 16. Destrezas necesarias para cada cargo del subsector Restaurante.

Cargo	Mesero	Cocinero	Administrador	Chef
Destrezas	1.Trabajo en equipo 2. Lógica matemática 3. Comunicación asertiva 4. Trabajo bajo presión 5. Escucha activa 6. Gestión del Tiempo 7. Resolución de problemas complejos 8. Aprendizaje aplicado 9. Orientación al Servicio 10. Proactividad 11.Relaciones interpersonales 12. Seguir instrucciones 13. Persuasión	1. Trabajo en equipo 2. Comunicación asertiva 3. Trabajo bajo presión 4. Manejo de imprevistos 5.Escucha activa 6.Evaluación y control de procesos 7. Liderazgo 8. Gestión del Tiempo 9. Análisis de control de calidad 10. Aprendizaje aplicado 11. Transmisión de conocimiento 12.Gestión de Recursos Financieros 13.Gestión de Recursos Materiales 14. Proactividad 15. Relaciones interpersonales 16. Seguir instrucciones 17. Creatividad	1. Trabajo en equipo 2. Lógica matemática 3. Análisis de necesidades 4. Comunicación asertiva 5. Trabajo bajo presión 6. Manejo de imprevistos 7. Estrategias para el aprendizaje 8. Escucha activa 9. Gestión del Tiempo 10.Resolución de problemas complejos 11. Aprendizaje aplicado 12. Conciliación 13. Criterio y Toma de Decisiones 14. Gestión de Recursos de Personal 15. Gestión de Recursos Financieros 16. Orientación al Servicio 17. Proactividad 18. Relaciones interpersonales 19. Pensamiento crítico 20. Vigilancia de las operaciones	1. Trabajo en equipo 2. Escucha activa 3. Liderazgo 4. Gestión del Tiempo 5. Resolución de problemas complejos 6. Análisis de control de calidad 7. Aprendizaje aplicado 8. Transmisión de conocimiento 9. Conciliación 10. Proactividad 11. Creatividad 16. Comunicación asertiva 15. Trabajo bajo presión 14. Manejo de imprevistos
Cargo	Caja	Domiciliario	Bantender	Auxiliar Contable
Destrezas	1. Trabajo en equipo 2. Lógica matemática 3. Comunicación asertiva 4. Trabajo bajo presión 5. Manejo de imprevistos 6. Escucha activa 7. Gestión del Tiempo 8. Resolución de problemas complejos 9. Aprendizaje aplicado 10. Criterio y Toma de Decisiones 11. Liderazgo 11. Proactividad 12. Seguir instrucciones	1. Comunicación asertiva 2. Trabajo bajo presión 3. Escucha activa 4. Gestión del Tiempo 5. Seguir instrucciones	1. Comunicación asertiva 2. Trabajo bajo presión 3. Gestión del Tiempo 4. Proactividad	1.Evaluación y control de actividades 2. Proactividad
Cargo	Contador	Vigilante	Talento Humano	Supervisor
Destrezas	1. Gestión de Recursos Financieros	1. Vigilancia de las operaciones 2. Seguir instrucciones	1. Comunicación asertiva 2. Gestión del Tiempo 3. Comprensión de lectura 4. Redacción de texto	1. Comunicación asertiva 2. Gestión del Tiempo 3. Evaluación y control de actividades 4. Trabajo en equipo

Fuente: Entrevista a empresas del subsector Restaurante. Elaboración COMTS

Para los empresarios del subsector, se dificulta suplir los cargos ya que existen carencia en casi todos los conocimientos y destrezas solicitados en los apartados anteriores, teniendo en cuenta que los cargos estratégicos y mínimos para funcionar son los de mayor número de conocimientos y destrezas difíciles de suplir, teniendo al cargo de administrador en primer lugar con mayor dificultad, seguido de cocinero, chef, meseros y cajeros. (Tabla 17)

Tabla 17. Conocimientos y destrezas difíciles de suplir para cada cargo identificado en el subsector Restaurante.

Cargo	Mesero	Cocinero	Administrador	Chef
Conocimientos y/o destrezas	1. Comunicación asertiva 2. Trabajo bajo presión 3. Atención al cliente 4. Seguir instrucciones 5. Trabajo en equipo 6. Manipulación de alimentos 7. Proactividad 8. Bebidas y licores 9. Relaciones interpersonales	1. Preparación de comidas tradicionales 2. Seguir instrucciones 3. Trabajo en equipo 4. Temas básicos culinarios 5. Rapidez y buen sentido del orden 6. Trabajar bajo presión 7. Gestión del tiempo 8. Proactividad	1. Comunicación asertiva 2. Liderazgo 3. Conciliación 4. Gestión de los recursos financieros 5. Atención al cliente 6. Resolución de problemas 7. Gestión del recurso humano 8. En Gastronomía 9. Trabajo en equipo 10. Trabajo en equipo 11. Gestión del tiempo.	1. Cocina Moderna 2. Gestión del tiempo 3. Escucha Activa 4. Comida Oriental 5. Liderazgo 6. Termino y cortes de las carnes 7. Comunicación asertiva 8. Trabajo en equipo 9. Manejo del personal
Cargo	Cajero	Domiciliario	Bantender	Auxiliar Contable
Conocimientos y/o destrezas	1. Atención al cliente 2. Trabajo bajo presión 3. Contabilidad básica 4. Gestión del tiempo 5. Resolución de problemas complejos 6. Facturación electrónica 7. Escucha activa 8. Manejo de caja 9. Comunicación asertiva	1. Gestión del tiempo 2. Atención al cliente 3. Normas de transito	1. Gestión del tiempo 2. Conocimiento de licores 3. Preparar bebidas 4. Atención al cliente	1. Contabilidad básica 2. Manejo del software contable 3. Proactividad
Cargo	Contador	Vigilante	Talento Humano	Supervisor
Conocimientos y/o destrezas	1. En Finanzas 2. Contabilidad y costos	1. Vigilancia de las operaciones	1. Comprensión de lectura 2. Redacción de texto 3. Capacitar el personal	1.Trabajo en equipo 2. Liderazgo

Fuente: Entrevista a empresas del subsector Restaurante. Elaboración COMTS

El cargo con más carencias en conocimiento identificadas es el de Chef con 4 ítems señalados (Cocina moderna, comida oriental, términos y cortes de carnes y manejo de personal); seguido del cargo de Meseros, Cocineros y Cajeros con 3 carencias Identificadas cada uno. (Tabla 18)

Tabla 18. Conocimientos que carece el personal actual del subsector Restaurante cargo a cargo.

Cargo	Mesero	Cocinero	Administrador	Chef
Conocimientos	1. Manipulación de alimentos 2. Bebidas y licores 3. Relaciones interpersonales	1. Preparación de comidas tradicionales 2. Temas básicos culinarios 3. Rapidez y buen sentido del orden	1. En Gastronomía 2. Excel	1. Cocina Moderna 2. Comida Oriental 3. Termino y cortes de las carnes 4. Manejo del personal
Cargo	Cajero	Domiciliario	Bantender	Auxiliar Contable
Conocimientos	1. Contabilidad básica 2. Facturación electrónica 3. Manejo de caja	1. Normas de transito	1. Conocimiento de licores 2. Preparar bebidas	1. Contabilidad básica 2. Manejo del software contable
Cargo	Contador	Vigilante	Talento Humano	Supervisor
Conocimientos	1. En Finanzas 2. Contabilidad y costos	Ninguna	1. Capacitar el personal	Ninguna

Fuente: Entrevista a empresas del subsector Restaurante. Elaboración COMTS

El cargo con mayores carencias en destrezas identificadas es el de “Administrador” con 10 destrezas con carencias, después están los cargos de “Mesero” y “Cajero” con 6 destrezas enumeradas cada una, en un tercer reglón están los cargos de “cocinero” y “chef” con 5 destrezas mencionadas como carentes en los trabajadores contratados en el subsector de restaurantes. (Tabla 19)

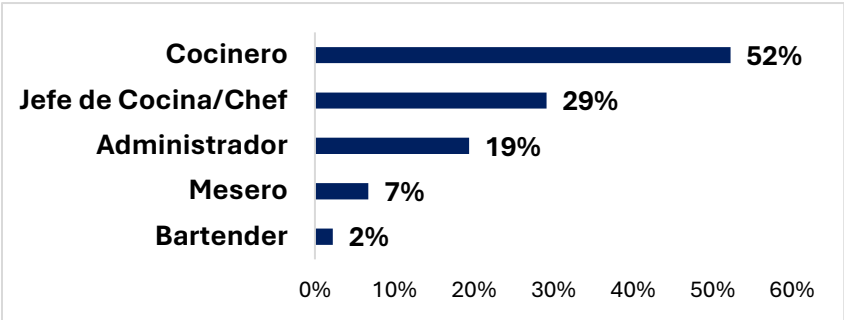
Tabla 19. Destrezas que carece el personal actual del subsector Restaurante cargo a cargo.

Cargo	Mesero	Cocinero	Administrador	Chef
Destrezas	1. Comunicación asertiva 2. Trabajo bajo presión 3. Atención al cliente 4. Seguir instrucciones 5. Trabajo en equipo 6. Proactividad	1. Seguir Instrucciones 2. Trabajo en Equipo 3. Trabajo bajo presión 4. Proactividad 5. Gestión del Tiempo	1. comunicación asertiva 2. liderazgo 3. Conciliación 4. Gestión de los recursos financieros 5. Atención al cliente 6. Resolución de problemas 7. Gestión del recurso humano 8. Trabajo en equipo 9. Trabajo en equipo 10. Gestión del tiempo.	1. Gestión del tiempo 2. Escucha Activa 3. Liderazgo 4. Comunicación asertiva 5. Trabajo en equipo
Cargo	Caja	Domiciliario	Bantender	Auxiliar Contable
Destrezas	1. Atención al cliente 2. Trabajo bajo presión 3. Gestión del tiempo 4. Resolución de problemas complejos 5. Escucha activa 6. Comunicación asertiva	1. Gestión del tiempo 2. Atención al cliente	1. Gestión del tiempo 2. Atención al cliente	1. Proactividad
Cargo	Contador	Vigilante	Talento Humano	Supervisor
Destrezas	Ninguna	1. Vigilancia de las operaciones	1. Comprensión de lectura 2. Redacción de texto	1.Trabajo en equipo 2. Liderazgo

Fuente: Entrevista a empresas del subsector Restaurante. Elaboración COMTS

El 52% de los restaurantes coinciden en afirmar que el cargo con mayor complejidad a la hora de contratar es el de “Cocinero”, en segundo lugar, con el 29% está el cargo de “Chef”, seguido de “Administrador” con el 19%; luego se encuentra “Mesero” con el 7%, seguido de “Bartender” con el 2%. (Gráfica 23)

Gráfica 23. Cargos de difícil consecución en el subsector restaurante.



Fuente: Entrevista a empresas del subsector Restaurante. Elaboración COMTS

Al indagar por las principales razones del por qué es tan difícil suplir llenar las vacantes de estos cargos se observa que para el caso del “Bartender” la principal razón es el bajo número de aspirantes al cargo, seguido de que los pocos candidatos que hay tampoco cumplen con los requerimientos en cuanto a competencias requeridas y otro 20% manifiesta no tener un motivo claro el motivo. (Tabla 20).

Para el cargo de “Mesero” gran parte de los empresarios (45%), indican que la principal razón es el bajo número de aspirantes, mientras que el 27% afirma que los aspirantes no tienen experiencia laboral, al 9% no les interesa el tipo de contrato laboral que se les ofrece y otro 9% manifiesta que quizás se deba al acceso o transporte deficiente que existe hasta las instalaciones de los restaurantes. (Tabla 20)

Los empresarios consideran las principales causas es que los candidatos no cumplen con las competencias requeridas en los distintos restaurantes (32%), seguido por candidatos con poca experiencia y bajo nivel de aspirantes (Ambos con el 19%), el tipo de contratación ofrecida tampoco es muy atractivo según el 13% de los empresarios en el caso del cargo de “Administrador”. (Tabla 20)

El cargo de “Chef” presenta como causas principales de su condición de críticos en primera instancia está el bajo número de aspirantes con 35%, seguido de la falta de experiencia por parte de los aspirantes con el 33%, con el 9% la falta de competencias requeridas para

ocupar el cargo; el acceso deficiente a las instalaciones causa que el 7% considere critico la contratación de este cargo, con el 5% consideran que la alta demanda del cargo genera la “crisis” a la hora de la contratación y el otro 5% manifiesta no saber cual es la causa. (Tabla 20)

Para el ultimo cargo critico (Cocinero), se establece como principal causa de esto al bajo número de aspirante con el 41% de los entrevistados, seguido de la falta de competencias para el cargo con el 21% y la falta de experiencia laboral con el 20%. (Tabla 20)

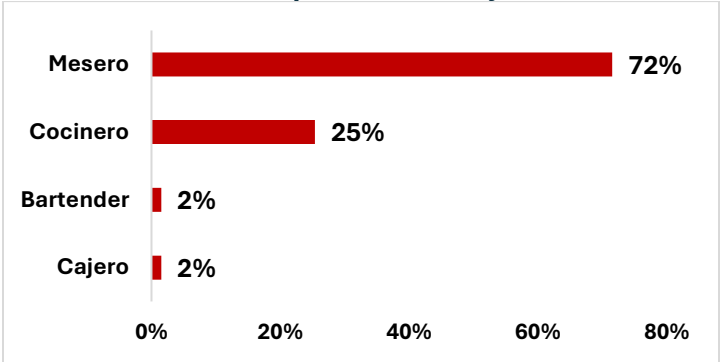
Tabla 20. Causas para que los cargo sea critico según los empresarios del subsector restaurante.

	Bartender	Mesero	Administrador	Chef	Cocinero
Alta demanda del cargo	0%	9%	6%	5%	3%
Bajo número de aspirantes	40%	45%	19%	35%	41%
Los candidatos no cumplen con las competencias requeridas por las empresas (especifique cuales son las competencias con las que no cumplen para cada cargo donde se seleccione esta opción)	20%	0%	32%	9%	21%
Falta de experiencia laboral por parte de los aspirantes	20%	27%	19%	33%	20%
Tipo de contratación	0%	9%	13%	5%	5%
Acceso o transporte deficiente a las instalaciones	0%	9%	3%	7%	3%
Ninguna razón particular	0%	0%	3%	5%	3%
No la conoce	20%	0%	3%	2%	1%

Fuente: Entrevista a empresas del subsector Restaurante. Elaboración COMTS

Para los entrevistados existen 4 cargos considerados de alta rotación, el cargo que es considerado como el de mayor rotación es el de “Mesero” con el 72%, seguido por el de “Cocinero” con el 25%, el tercer lugar compartido entre “Bartender” y “Cajero” ambos con el 2%. (Gráfica 24)

Gráfica 24. Cargos considerados de alta rotación en el subsector Restaurante en el municipio de Sincelejo.



Fuente: Entrevista a empresas del subsector Restaurante. Elaboración COMTS

Al identificar el motivo que hacía a cada uno de los cargos considerados como de alta rotación, se encontró que para el cargo de “Cajero” se dividen en tres motivos la alta demanda del cargo, el bajo número de aspirantes y la carga laboral del mismo, todos con el 33%. para el caso del cargo de “Bartender”, se tiene que el único motivo identificado es el hecho de que existe un bajo número de aspirantes. Para el caso del puesto de “Cocinero” la principal razón identificada es el horario de trabajo con el 24,4%, seguido del salario con el 17,8%, la carga laboral con el 13,3%, luego el bajo número de aspirantes, la falta de competencias por parte de los aspirantes, el tipo de contrato que se ofrece y el hecho de ser un trabajo de tipo estacional todas estas causas con el 8,9% cada una. Para el cargo considerado como el de mayor rotación (Meseros), se observa que el principal motivo es el horario de trabajo con el 25,8%, el segundo motivo identificado es el hecho de ser considerado un trabajo o empleo estacional con el 22,6%, en tercer lugar la alta demanda del cargo con el 13,7%, luego se observa el hecho de la carga laboral con el 8,1%; salario y falta de competencias tienen un 5,6% cada uno y tipo de contratación (4,8%). (Tabla 21)

Tabla 21. Motivos por lo que los cargos identificados como de alta rotación tengan esa condición.

	Cajero	Bartender	Cocinero	Mesero
Alta demanda del cargo	33,3%	0,0%	4,4%	13,7%
Bajo número de aspirantes	33,3%	100,0%	8,9%	4,0%
Salarios	0,0%	0,0%	17,8%	5,6%
Horarios de trabajo	0,0%	0,0%	24,4%	25,8%
Carga laboral	33,3%	0,0%	13,3%	8,1%
Los candidatos no cumplen con las competencias requeridas por las empresas (especifique cuales)	0,0%	0,0%	8,9%	5,6%
Falta de experiencia laboral por parte de los aspirantes	0,0%	0,0%	2,2%	4,0%
Tipo de contratación	0,0%	0,0%	8,9%	4,8%
Trabajo estacional	0,0%	0,0%	8,9%	22,6%
Poca proyección profesional / falta de perspectivas	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%
Acceso o transporte deficiente a las instalaciones	0,0%	0,0%	2,2%	1,6%
No sabe/No la conoce	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%
Otra, ¿cuál? (por favor especifique)	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%

Fuente: Entrevista a empresas del subsector Restaurante. Elaboración COMTS

3.3. Oferta Educativa para el Sector Turismo – Subsector Restaurante en el municipio de Sincelejo.

En el municipio de Sincelejo la oferta educativa para el subsector restaurante se compone de varios niveles académicos yendo esto desde los cursos cortos hasta niveles profesionales cómo los requeridos en los cargos de administrador y contaduría pública de igual forma es importante destacar que para los cargos críticos existe oferta hoy educativa en la ciudad.

3.3.1. Oferta educativa para el cargo de “Administrador”

Para el cargo de administrador se tiene una oferta educativa disponible en las 2 universidades más antiguas de la ciudad, la Universidad de Sucre y CECAR, ambos programas tienen más de 25 años de existencia generando hoy una oferta de mano de obra suficiente para abarcar las necesidades del municipio.

El programa de Administración de Empresas de la Universidad de Sucre, imparte una enseñanza en donde las competencias técnicas más destacables son la de la habilidad de gestión la capacidad de emprender la habilidad en el razonamiento matemático el buen manejo de las tecnologías, el respeto y la valoración de los derechos humanos un pensamiento crítico una habilidad de la comunicación creativa hola y algo muy importante para la globalización el dominio en el manejo de una segunda lengua (Tabla 22). Las destrezas destacadas de los egresados del programa serian la Resolución de problemas complejos, la comunicación asertiva y la resiliencia. (Tabla 23)

En CECAR el programa de “Administrador de Empresas” prioriza las competencias técnicas tales como la gestión de las organizaciones, la investigación en el área administrativa, la adaptabilidad a las distintas dinámicas profesionales, aprovechamiento de las TIC para la toma de decisión y el manejo de los conceptos y teorías para el mejoramiento de la competitividad empresarial. (Tabla 22), como destrezas generadas dentro de la formación se tiene a la gestión de recursos de personal, financieros y materiales, así como egresados con la destreza del liderazgo y con una buena comunicación asertiva. (Tabla 22)

Tabla 22. Oferta Educativa para el cargo de Administrador, en el subsector Restaurante.

Cargo	Universidad	Nombre del Programa	Nivel Educativo	Competencias técnicas en las que forma el programa	Destrezas
Administrador	Universidad de Sucre	Administración de Empresas	Pregrado	1. Habilidad de Gestión en Pro de la Transformación Social 2. Capacidad de Emprender 3. Habilidad de Razonamiento Matemático 4. Buen manejo de las TIC 5. Respeto y Valoración de los Derechos Humanos 6. Capacidad de trabajo en Grupos Interdisciplinarios 7. Pensamiento Crítico y Sistémico 8. Habilidades Investigativas 9. Capacidad o Habilidad Comunicativo-Creativa 10. Dominio de Segunda Lengua	1. Resolución de problemas complejos 2. Comunicación asertiva 3. Resiliencia
	Corporación Universitaria del Caribe - CECAR	Administración de Empresas	Pregrado	1. Formar integralmente en competentes para la gestión de las organizaciones, con responsabilidad social. 2. Fomentar la investigación En el área de la Administración. 3. Profesional capaz de adaptarse a las dinámicas empresariales respondiendo a las exigencias que plantean las organizaciones. 4. Formar un profesional capaz de identificar e interpretar información estratégica a partir del uso de las TIC. 5. Profesional de la administración en fundamentos, conceptos, teorías y elementos requeridos para la generación de propuestas de valor que fomenten la competitividad en el mercado nacional e internacional.	1. Gestión de Recursos de Personal 2. Gestión de Recursos Financieros 3. Gestión de Recursos Materiales 4. Liderazgo, 5. Comunicación asertiva

Fuente: Instrumento de Oferta Educativa en el Municipio de Sincelejo. Elaboración COMTS

3.3.2. Oferta educativa para el cargo de “Cocinero”

La oferta educativa para el cargo de Cocinero, se identificaron dos programas, el primero es el denominado “Cocina y Pastelería” el cual se dicta en FUNDETEC, el cual tiene un nivel académico de técnico laboral por competencias², este programa genera certifica competencias como auxiliar de cocina, habilidades culinarias, manejo de ingredientes y creatividad en la presentación de platos; de igual forma fortalece destrezas como la gestión del tiempo, la capacidad de trabajar bajo presión y el trabajo en equipo. (Tabla 23)

Por su parte el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, ofrece el programa de “Cocina”, con un nivel académico de técnico, donde tiene como objetivo formar en las competencias tales como: control manejo materias primas, preparación de alimentos, cultura emprendedora, el manejo del inglés, en ciencias naturales y química y la manipulación de

² Certificado de técnico laboral por competencias. Se otorga a quien haya alcanzado satisfactoriamente las competencias establecidas en el programa de formación laboral.

alimentos (Tabla 23). En el fortalecimiento de destreza se observa que principalmente se enfocan en 3: 1. Trabajo bajo presión, 2. Trabajo en equipo y 3. Manejo de imprevistos.

Tabla 23. Oferta Educativa para el cargo de Cocinero, en el subsector Restaurante.

Cargo	Universidad	Nombre del Programa	Nivel Educativo	Competencias técnicas en las que forma el programa	Destrezas
Cocinero	FUNDETEC	Cocina y Pastelería	Técnicos Laborales por Competencias	1. Auxiliar de cocina 2. Habilidades técnicas culinarias 3. Manejo de ingredientes 4. Creatividad en la presentación de platos	1. Gestión del Tiempo 2. Trabajo bajo presión 3. Trabajo en equipo
	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	Cocina	Técnicos	1. Control Manejo materias primas 2. Inglés 3. Preparación de alimentos 4. Cultura Emprendedora 5. Naturales y Química 6. Manipulación de Alimentos	1. Trabajo bajo presión 2. Trabajo en equipo 3. Manejo de imprevistos

Fuente: Instrumento de Oferta Educativa en el Municipio de Sincelejo. Elaboración COMTS

3.3.3. Oferta educativa para el cargo de “Auxiliar Contable”

Para el cargo de Auxiliar Contable se identificaron 3 ofertas educativas, la primera ofertada por la Corporación Politécnico del Norte – Polinorte, bajo el nombre de Auxiliar Contable y Financiero, con el nivel de técnico laboral académico³ donde las competencias impartidas son las de técnicas de estudio, innovación empresarial y sistemas de información, las destrezas orientadas son las de comunicación asertiva, lógica matemáticas, trabajo en equipo y la resolución de problemas complejos (Tabla 24)

FUNDETEC, ofrece el programa de Auxiliar Contable y Financiero con el nivel académico de técnicos laboral por competencias, donde los conocimientos que deben tener sus egresados son los de matemática financiera, fundamentos administración, economía y derecho, servicio al cliente y seguridad en el trabajo. Las destrezas transmitidas a sus estudiantes son el pensamiento crítico, la resolución de problemas complejos, y la gestión de recursos financieros. (Tabla 24)

El SENA tiene dentro de su oferta educativa el programa de “Contabilización de Operaciones Contables y Financieras” el cual es técnico profesional, las principales competencias en las que forma el programa son la seguridad y salud en el trabajo, atención al cliente, comunicación eficaz y efectiva, ética y lengua inglés. Las destrezas que se

³ Certificado de conocimientos académicos. Se otorga a quien haya culminado satisfactoriamente un programa de formación académica.

fortalece en el transcurso del programa son el pensamiento crítico, resolución de problemas complejos, gestión de recursos financieros y las finanzas normativa y formativa. (Tabla 24)

Tabla 24. Oferta Educativa para el cargo de Auxiliar Contable, en el subsector Restaurante.

Cargo	Universidad	Nombre del Programa	Nivel Educativo	Competencias técnicas en las que forma el programa	Destrezas
Auxiliar Contable	Corporación Politécnico Del Norte "Polinorte"	Auxiliar Contable y Financiero	Técnico Laboral	1. Técnicas de estudio 2. innovación empresarial. 3. Sistemas informáticos.	1. Comunicación asertiva. 2. Lógica matemática. 3. Trabajo en equipo. 4. Resolución de problemas complejos.
	FUNDETEC	Auxiliar Contable y Financiero	Técnicos Laborales por Competencias	1. Matemáticas Financieras 2. Fundamentos de Administración 3. Fundamentos de Economía 4. Fundamentos de Derecho 5. Servicio al cliente 6. Fundamentos de Seguridad laboral	1. Comprensión de lectura 2. Lógica matemática 3. Relaciones interpersonales 4. Trabajo en equipo
	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	Contabilización de Operaciones Contables y Financieras	Técnicos	1. Seguridad y Salud en el trabajo 2. Atención al Cliente 3. Comunicación eficaz y efectiva 4. Ética 5. Lengua Ingles 7. Finanzas normativa y formativa	1. Pensamiento crítico 2. Resolución de problemas complejos 3. Gestión de Recursos Financieros

Fuente: Instrumento de Oferta Educativa en el Municipio de Sincelejo. Elaboración COMTS

3.3.4. Oferta educativa para el cargo de “Cajero”

La Academia ENOVA, ofrece el curso de Manejo de Caja Registradora el cual ofrece la competencia de manejo de software caja registradora, las destrezas impartidas son las de buenas relaciones interpersonales, la capacidad del trabajo bajo presión, la conciliación y la atención al cliente. (Tabla 25)

Tabla 25. Oferta Educativa para el cargo de Cajero, en el subsector Restaurante.

Cargo	Universidad	Nombre del Programa	Nivel Educativo	Competencias técnicas en las que forma el programa	Destrezas
Cajero	Academia ENOVA Tecnología	Manejo de Caja Registradora	Curso	2. Manejo Software caja registradora	1. Relaciones interpersonales 2. Trabajo bajo presión 3. Conciliación 4. Atención al cliente

Fuente: Instrumento de Oferta Educativa en el Municipio de Sincelejo. Elaboración COMTS

3.3.5. Oferta educativa para el cargo de “Contador Público”

Para el cargo de Contador Público, se identificaron 3 ofertas educativas, ofrecidas la primera por la Universidad de Sucre, la segunda por CECAR y la tercera por la Corporación Universitaria Remington, las tres tiene como nombre de programa “Contaduría Pública” y tiene como nivel educativo pregrado universitario.

La oferta ofrecía por la Universidad de Sucre, maneja competencias como el manejo contable, de normas tributarias, análisis de costos, calculo y análisis de presupuestos, análisis financieros, revisorías y auditorias contables, gestión financiera y Normas internacionales de información financiera – NIIF; las destrezas fomentadas a sus estudiantes son la comprensión lectora, la redacción de textos, la comunicación asertiva, la lógica matemática, el pensamiento crítico, el trabajo en equipo y el criterio para la toma de decisiones. (Tabla 26)

CECAR, por su parte ofrece competencias en contabilidad, en regulación financiera, control y aseguramiento, de igual forma en mecanismos y procedimientos disciplinarios para una eficiente gestión en las organizaciones; por otra parte imparte destrezas como el liderazgo, la comunicación asertiva y la creatividad. (Tabla 25)

Para la Corporación Universitaria Remington las competencias en las que forma son en contabilidad general; fundamentos en administración, informática y economía; matemáticas y estadísticas; derecho, idiomas, matemáticas financieras, costos y presupuestos, en investigación y ética empresarial. Las destrezas que fortalecen son la comprensión lectora, el pensamiento crítico, el trabajo en equipo y la gestión de recursos financieros. (Tabla 26)

Tabla 26. Oferta Educativa para el cargo de Contador Público, en el subsector Restaurante.

Cargo	Universidad	Nombre del Programa	Nivel Educativo	Competencias técnicas en las que forma el programa	Destrezas
Contador Público	Universidad de Sucre	Contaduría Pública	Pregrado	1. Manejo de la Contabilidad 2. Manejo de las normas Tributaria 3. Análisis de Costos 4. Calculo y Análisis de Presupuesto 5. Análisis financiero 6. Revisorías y Auditoría Contables 7. Gestión financiera 8. Normas internacionales de información financiera	1. Comprensión lectora 2. Redacción de textos 3. Comunicación asertiva 4. Lógica matemática 5. Pensamiento crítico 6. Trabajo en equipo 7. Criterio para la toma de decisiones
	CECAR	Contaduría Pública	Pregrado	1. Contabilidad, financieras de regulación, control y aseguramiento 2. Mecanismos y procedimientos disciplinarios para una eficiente gestión en las organizaciones, mediante el aprendizaje continuo y capacidad de adaptarse al cambio.	1. Liderazgo 2. Comunicación asertiva 4. Creatividad
	Corporación Universitaria Remington	Contaduría Pública	Pregrado	1. Contabilidad General 2. Fundamentos de Administración - Informática-Economía 3. Matemáticas y estadística 4. Derecho 5. Idiomas 6. Matemáticas Financieras 7. Costos y Presupuestos 8. Seminarios de Investigación 9. Ética Empresarial.	1. Comprensión de lectura 2. Pensamiento crítico 3. Trabajo en equipo 4. Gestión de Recursos Financieros

Fuente: Instrumento de Oferta Educativa en el Municipio de Sincelejo. Elaboración COMTS

3.4. Demanda Agencia de empleo (COMFASUCRE)

Bajo la iniciativa del Gobierno Nacional la Unidad del servicio público de empleo, autoriza como prestador a la Caja de Compensación Comfasucre a través de su agencia de gestión y colocación, para garantizar el encuentro entre la oferta y la demanda laboral del país de manera transparente, ágil y eficiente (Caja de Compensación Familiar de Sucre - COMFASUCRE, 2022), en la entrevista a esta agencia se determinaron las características de la demanda de empleos de los cargos críticos del subsector restaurantes en el municipio de Sincelejo. Se observa que existen dos cargos que no requieren experiencia y que a su vez tiene como nivel académico requerido el bachillerato, estos son el de domiciliario y mesero, el primero tiene como conocimientos requeridos la atención al cliente, manejo de vehículos y gestión del tiempo, se identifica también que la causa principal de que sea considerado critico es el cambio en el mercado actual sobre este cargo; para el caso de

mesero se tiene como conocimientos requeridos atención al cliente, conocimiento del menú, manejo de sistemas de pedidos, trabajo en equipo y como principal causa se tiene las altas expectativas que tiene las empresas a la hora de contratar, aun sin requerir experiencia para ocupar el cargo. (Tabla 27)

Por otro lado el cargo de administrador junto al de contador son lo que mayor experiencia requieren con dos años, de igual forma ambos piden ser profesionales en sus áreas, siendo este la principal causa de ser considerados críticos el nivel educativo requerido, para el administrador se requieren conocimientos en Gestión financiera, Liderazgo y gestión de equipos, Planificación estratégica, Normativas laborales; mientras que para el contador se requieren conocimientos en Normas contables, Software contable, análisis financiero, auditoria. (Tabla 27)

Tabla 27. Características de los empleos demandados por la Agencia de Empleo de COMFASUCRE, para el subsector restaurante.

Nombre del cargo	Nivel educativo requerido	Nombre de los programas de formación requeridos	Experiencia requerida (años)	Conocimientos	Causas para que el cargo sea crítico o de difícil consecución.
Cajero	Técnico laboral	Curso de caja registradora	1	Manejo de efectivo, Atención al cliente, Software de punto de venta, calculo básico	Nivel educativo alto
Contador	Profesional	Profesional en el área	2	Normas contables, Software contable, análisis financiero, auditoria	Nivel educativo alto
Domiciliario	Bachiller	no requiere	0	Conocimiento del área, Atención al cliente, Manejo de vehículos y Gestión del tiempo	cambios en el mercado
Bartender	Técnico laboral	Técnico en bartender	1 / 2	Coctelería, Atención al cliente, Higiene y seguridad Manejo de inventario.	Altas Expectativas
Mesero/servicio al público	Bachiller	Bachiller, competencias en atención al cliente	0	Atención al cliente, Conocimiento del menú, Manejo de sistemas de pedidos, Trabajo en equipo.	Altas Expectativas
Administrador	Profesional	Profesional en el área, técnico profesional	2	Gestión financiera, Liderazgo y gestión de equipos, Planificación estratégica, Normativas laborales	Nivel educativo alto
Jefe de Cocina/Chef	Técnico laboral	Técnico en cocina,	1	Cocina y técnicas culinarias, Gestión de la cocina, Higiene y seguridad alimentaria, Creatividad	Nivel educativo alto
Cocinero	Bachiller	manipulación de alimentos	1	Técnicas de cocina, Higiene y seguridad alimentaria Trabajo en equipo Organización	Altas Expectativas

Fuente: Instrumento de Demanda Centros de empleos Head hunters en el Municipio de Sincelejo. Elaboración COMTS

4. Brechas de Capital Humano Demanda Laboral frente Oferta Educativa en el Subsector Restaurante en el municipio de Sincelejo.

Las brechas de demanda laboral y la oferta educativa se resumen en si la academia está ofreciendo al estudiantado programas de educación que les permitan ingresar al mercado laboral, para esta investigación se analizan la existencia o no de 4 brechas distintas, entre el mercado laboral y la oferta educativa:

1. Brechas de cantidad 1: Identificación de déficit de programas de educación superior
2. Brecha de cantidad 2: Déficit de demanda por programas de formación
3. Brechas de pertinencia entre ocupación y programa(s) relacionado(s)
4. Brechas de calidad entre ocupación y programa(s) relacionado(s)

Para realizar el calculo y la identificación de estas 4 brechas se correlaciono la información recolectada en el instrumento de demanda laboral en el subsector restaurante en el municipio de Sincelejo y el instrumento de oferta educativa para el subsector obteniendo los siguientes resultados para cada cargo:

Tabla 28. Brechas de Capital humano, Subsector Restaurante en el municipio de Sincelejo.

	Brechas de cantidad 1	Brecha de cantidad 2	Brechas de pertinencia	Brechas de calidad
Administrador	Para el caso del Cargo de "Administrador" no se puede hablar de brechas en cuanto a déficit de educación superior y ETDH, ya que existen dos programas de alta calidad ambas con más de 20 años de creación	La demanda de los programas en ambas universidades sigue siendo las carreras con mayor demanda por parte de los aspirantes a nuevos ingresos ambas instituciones, por lo que no se puede hablar de una brecha por demanda de formación para este cargo	Para el cargo de Administrador, existe brechas de pertinencias, ya que si bien existen dos programas disponibles en el municipio, estos no satisfacen competencias específicas del sector, como lo son las competencias en gastronomía, gestión de la cadena de suministros o cuadre de caja.	Si bien los programas están calificados como de alta calidad, para el subsector restaurante, presentan brechas en cuando a que las competencias, destrezas y conocimiento que imparten estos programas están dirigidos a este, por lo que se puede determinar la existencia de brechas por calidad de la oferta educativa frente a la demanda laboral
Cocinero	Para el caso del Cargo de "Cocineros" no se puede de hablar de brechas de cantidad 1, ya que existen dos programas que ofrecen el perfil de cocineros requerido por el subsector	La demanda de los programas en ambas instituciones no presenta disminución, por lo que no se puede hablar de brecha de cantidad 2 para este cargo	Para el cargo de cocinero no existe brecha de pertinencia, teniendo en cuenta que los programas están diseñados para satisfacer las necesidades de demanda laboral del subsector.	Aunque los programas están diseñados para satisfacer las necesidades del sector, estos aún presentan falencias en las destrezas requeridas por el mercado, por lo que se determina que si existe brechas de calidad
Chef	Para el caso de Chef si existe brecha de Cantidad 1, teniendo en cuenta que no existe institución que ofrezca el requerimiento académico por parte de la demanda laboral (Profesional en Gastronomía)	No Aplica	No existen programas en la ciudad que ofrezca el nivel requerido para este cargo, por lo que no se puede hablar de brechas de Pertinencia	No existen programas en la ciudad que ofrezca el nivel requerido para este cargo, por lo que no se puede hablar de brechas de Calidad

	Brechas de cantidad 1	Brecha de cantidad 2	Brechas de pertinencia	Brechas de calidad
Auxiliar Contable	Para el caso del Cargo de "Auxiliar Contable" no se puede de hablar de brechas de cantidad 1, ya que existen tres programas que ofrecen el perfil de Auxiliar contable requerido por el subsector	La demanda de los programas en las instituciones no presenta disminución, por lo que no se puede hablar de brecha de cantidad 2 para este cargo	No existe brechas de pertinencia ya que los programas ofrecidos cumplen con los niveles académicos requeridos por el mercado laboral del subsector Restaurante	Se estable una brecha de calidad, en cuanto que los programas ofrecen una serie de competencias, destrezas y conocimientos que no son suficientes para abarcar todos los requeridos por el subsector
Cajero	Para el caso del Cargo de "Cajero" se puede de hablar de brechas de cantidad 1, ya que existen un programa pero este no tiene el nivel requerido por el subsector, el cual es técnico	No Aplica	No existen programas en la ciudad que ofrezca el nivel requerido para este cargo, por lo que no se puede hablar de brechas de Pertinencia	No existen programas en la ciudad que ofrezca el nivel requerido para este cargo, por lo que no se puede hablar de brechas de Calidad
Mesero	Para este cargo no se puede hablar de brechas de cantidad 1 teniendo en cuenta que este cargo solicita como mucho ser bachiller, por lo que no se pueden identificar la existencia o no de programas específicos para el cargo	No Aplica	No Aplica	No se requiere formación superior, por lo que no se puede hablar de brecha de Calidad
Contador	Para el caso del Cargo de "Contador Público" no se puede de hablar de brechas de cantidad 1, ya que existen tres programas que ofrecen el perfil requerido por el subsector	Dos de los tres programas no presentan disminución en sus aspirantes y matriculados, por lo que hablar de Brecha de cantidad 2 no es pertinente en cuanto siguen generándose nuevas cortes de las carreras	Los programas cumplen con las necesidades del mercado, por lo que no se puede hablar de brechas de pertinencia	Las competencias, destrezas y conocimientos ofrecidos por los programas, satisfacen las necesidades del mercado, por lo que no se puede hablar de brechas de calidad para este cargo
Domiciliario	No se requiere formación superior, por lo que no se puede hablar de brecha de cantidad 1	No se requiere formación superior, por lo que no se puede hablar de brecha de cantidad 2	No se requiere formación superior, por lo que no se puede hablar de brecha de pertinencia	No se requiere formación superior, por lo que no se puede hablar de brecha de Calidad
Bantender	No se requiere formación superior, por lo que no se puede hablar de brecha de cantidad 1	No se requiere formación superior, por lo que no se puede hablar de brecha de cantidad 2	No se requiere formación superior, por lo que no se puede hablar de brecha de pertinencia	No se requiere formación superior, por lo que no se puede hablar de brecha de Calidad
Vigilante	Existe Brecha de Cantidad 1, teniendo en cuenta que no existe el programa en el departamento de Sucre.	No Aplica	No existen programas en la ciudad que ofrezca el nivel requerido para este cargo, por lo que no se puede hablar de brechas de Pertinencia	No existen programas en la ciudad que ofrezca el nivel requerido para este cargo, por lo que no se puede hablar de brechas de Calidad

Fuente: Matriz Contexto actual y brechas CH. Elaboración COMTS

5. Conclusiones

- ✓ Las brechas del capital humano en el subsector de restaurantes de Sincelejo son notables en habilidades técnicas y competencias, sobre todo en las destrezas críticas de atención al cliente, manipulación de alimentos, gestión de personal, conocimientos en gastronomía; lo que no contribuye a la profesionalización del sector y a que este alcance altos estándares de servicios que garanticen una buena experiencia turística.
- ✓ La oferta educativa del subsector de restaurantes de Sincelejo no alcanza a satisfacer las condiciones en el ámbito de técnicas culinarias avanzadas y gestión de negocios del subsector (la oferta educativa no responde a la demanda del sector); además, el contenido de la formación ocupacional no está alineada a las necesidades de las empresas del subsector, lo que contribuye a una baja competitividad.
- ✓ Existe dificultades en el reclutamiento de cocinero, mesero, chef y administrador debido a la falta de candidatos con experiencia y competencias, lo que provoca una alta rotación de personal; además, esto es consecuencia, en parte, de las condiciones laborales poco favorables, tales como bajos salarios y prolongadas jornadas laborales, que dificultan la retención del personal calificado.
- ✓ La poca disponibilidad de personal capacitado tiene efectos en la calidad del servicio del subsector de restaurantes, lo que provoca que Sincelejo no sea un destino turístico que atraiga y retenga turistas; la reducción de estas brechas de capital humano es clave para el fortalecimiento del subsector, lo que puede mejorar los efectos que tiene el turismo en la economía de la región.

6. Recomendaciones

- ✓ Creación de programas de capacitación de habilidades: Iniciar programas que aborden tanto capacidades técnicas (cocinas, higiene y manipulación de alimentos) como destrezas (atención al cliente, trabajo en equipo), prestando particular atención a los requerimientos de las funciones críticas delimitadas en el subsector.
- ✓ Crear alianzas con el sector educativo: Es necesario la apertura de nuevos convenios entre las empresas del subsector y las distintas entidades educativas que convergen en el ámbito local para poner en marcha programas de formación específicos al subsector que faciliten la práctica profesional y la educación.
- ✓ Mejoras en las condiciones laborales: Configurar políticas que contribuyan a la mejora en los salarios y condiciones laborales (contratar con una mayor estabilidad) y movilizarse de forma que la rotación laboral disminuya y se estimule el desarrollo profesional en el sector.
- ✓ Monitoreo de las brechas y necesidades: Formar un observatorio que de forma periódica mida las brechas del capital humano en el sector y que ayude a adecuar las políticas y programas de formación a las demandas del mercado.
- ✓ Indicadores de desempeño de capital humano: Implementar indicadores que permitan evaluar la efectividad de las políticas en la competitividad del subsector y su efecto en la calidad del servicio.

5. Bibliografía

- Caja de Compensación Familiar de Sucre - COMFASUCRE. (2022). *COMFASUCRE*. Recuperado el 02 de 11 de 2024, de COMFASUCRE: <https://www.comfasucre.com.co/agencia-de-empleo>
- Cámara de Comercio de Sincelejo. (2024). *Datos Abierto*. Recuperado el 06 de 2024, de Datos Abierto: https://www.datos.gov.co/Comercio-Industria-y-Turismo/Base-de-datos-de-Pymes-en-Colombia/gskn-y6cz/about_data
- Departamento Nacional de Estadística DANE. (06 de 07 de 2022). Medida de Pobreza Multidimensional. Bogotá, Colombia.
- Departamento Nacional de Estadística DANE. (11 de 10 de 2024). *DANE*. Recuperado el 02 de 11 de 2024, de DANE: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>
- Departamento Nacional de Estadística-DANE. (2024). *Datos Abiertos*. Recuperado el 25 de 06 de 2024, de Datos Abierto: https://www.datos.gov.co/Estadisticas-Nacionales/Gran-Encuesta-Integrada-de-Hogares-GEIH/mcpt-3dws/about_data
- Departamento Nacional de Estadísticas - DANE. (Abril de 2023). ACTUALIZACIÓN POST COVID-19. PROYECCIONES DE POBLACIÓN MUNICIPAL POR ÁREA, SEXO Y EDAD. Bogotá, Colombia.
- Departamento Nacional de Estadística - DANE. (03 de 07 de 2024). *DANE*. Obtenido de DANE: <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/819/get-microdata>
- Dirección General de Estadística y Censos. (s.f.). *Sistema de indicadores de Género BA*. Recuperado el 3 de 07 de 2024, de Sistema de indicadores de Género BA: https://www.estadisticaciudad.gob.ar/si/genero/principal-info-indicador?indicador=ind_fem
- Ministerio de Educación Nacional. (2023). *SINEB*. Obtenido de SINEB: http://bi.mineduacion.gov.co:8080/o3web/browser/showView.jsp?viewDesktop=true&source=SINEB+Matriculas%2FSINEB_MATRICULAS%23_public
- Secretaría de Planeación Municipal de Sincelejo. (22 de 05 de 2024). Plan Municipal de Desarrollo "Pa ´ Lante Sincelejo 2024 - 2027". *Plan Municipal de Desarrollo "Pa ´ Lante Sincelejo 2024 - 2027"*. Sincelejo, Sucre, Colombia.