



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA ADMINISTRATIVA

TÍTULO DE MAGÍSTER EN GESTIÓN EMPRESARIAL.

**Procesos administrativos en la titulación de Gastronomía de la
Universidad Internacional del Ecuador UIDE: Propuesta de
mejoramiento empresarial, Quito año 2017.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Sánchez Negrete, Galo Alejandro.

DIRECTORA: Ortega Vivanco, Mayra Janet, MSc.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2017



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Septiembre, 2017

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Mayra Janet Ortega Vivanco.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN.

De mi consideración:

El presente trabajo, denominado: “Procesos administrativos en la titulación de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador UIDE: Propuesta de mejoramiento empresarial, Quito año 2017”, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, diciembre 2017.

F: _____

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Sánchez Negrete Galo Alejandro, declaro ser autor del presente trabajo de titulación “Procesos administrativos en la titulación de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador UIDE: Propuesta de mejoramiento empresarial, Quito año 2017” de la titulación Maestría en Gestión Empresarial, siendo Magister Mayra Janet Ortega Vivanco directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja, que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

F: _____

Autor: Sánchez Negrete Galo Alejandro.

Cédula: 1715542823

DEDICATORIA

A la vida, al tiempo, a las oportunidades y a los sueños, que aunque parezcan inalcanzables son una realidad que sucede de diferente forma y en diferente momento en la vida de los humanos.

De forma especial a mi familia, principio y fin de los esfuerzos cotidianos.

Sánchez Negrete Galo Alejandro.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al apoyo incondicional de mis padres, hermana y familia cercana, por confiar en mí en momentos y ocasiones complicadas.

Especial agradecimiento a la vida por permitirme sobre pasar un limitante que parecía infranqueable, estudiar a distancia, con ello a la Universidad Técnica Particular de Loja por establecer programas para diversas áreas de conocimiento.

A la Universidad Internacional del Ecuador, a la Escuela de Gastronomía de la misma y a su Director Chef Pablo Cruz, por permitirme desarrollar los procesos necesarios para completar la investigación de los procesos administrativos en la titulación de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador UIDE: Propuesta de mejoramiento empresarial, Quito año 2017.

A los estudiantes de la carrera de gastronomía, al señor Rafael Morán por su apoyo total, empresarios, empleadores y chefs del medio gastronómico por su colaboración incondicional para fortalecer la formación de futuros chefs cada día más profesionales.

Además a todas las personas que de una u otra forma colaboraron para la culminación de la presente tesis.

Sánchez Negrete Galo Alejandro.

ÍNDICE

Carátula.....	I
Aprobación.....	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
ÍNDICE DE CONTENIDOS	
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EDUCACIÓN EN LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR GASTRONOMÍA.....	5
1.1 Introducción.....	6
1.2 Antecedentes de la Universidad Internacional del Ecuador.....	6
1.3 Decálogo UIDE.....	7
1.4 Pentálogo UIDE.....	7
1.5 Infraestructura de Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE.....	8
1.6 Servicios de Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE.....	15
1.7 Estructura Organizativa y Recurso Humano de Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE.....	15
CAPÍTULO II. FUNCIONAMIENTO EMPRESARIAL DE GASTRONOMÍA EN LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR.....	18
2.1 Introducción.....	19
2.2 Negociación efectiva.....	19
2.3 Negociación en entornos laborales.....	20
2.4 Técnicas de negociación.....	22
2.5 Estrategias para negociación efectiva aplicable a la gestión empresarial de Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE.....	27
2.6 Administración de procesos empresariales de Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE.....	30
2.6.1 Conceptos de procesos.....	30
2.6.2 Tipos de procesos.....	31
2.6.2.1 Procesos gobernantes.....	32
2.6.2.2 Procesos sustantivos.....	32
2.6.2.3 Procesos adjetivos.....	32
2.7 Medición por competencias para estudiantes de Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE aplicado a gestión empresarial.....	32
2.7.1 Concepto de competencias.....	33
2.7.2 Formas de establecer mediciones por competencias.....	37
CAPÍTULO III.- GASTRONOMÍA EN EL ECUADOR.....	43
3.1 Introducción.....	44
3.2 Entorno y mestizaje de gastronomía ecuatoriana.....	44
3.3 Características de entorno de cocina ecuatoriana.....	45
3.4 Llegada de españoles a territorios del actual Ecuador.....	47
3.5 Evolución sostenida del mestizaje culinario.....	48
3.6 Llegada de nuevas influencias a Ecuador.....	50
3.7 Profesionalización de cocineros ecuatorianos.....	53
CAPÍTULO IV.- DIAGNÓSTICO DE LA ESCUELA DE GASTRONOMÍA EN LA UIDE.....	55

4.1	Introducción.....	56
4.2	Análisis FODA de Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE.....	56
4.3	Conclusiones globales análisis FODA.....	59
4.4	Antecedentes y explicación de la gestión empresarial administrativa de prácticas pre profesionales en Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE.....	59
4.5	Porcentaje actual de avance de prácticas pre profesionales interno y externo.....	64
4.6	Porcentaje de estudiantes cercano a cero por ciento de horas externas motivos para que ello suceda.....	69
4.7	Encuesta sobre necesidades de formación por parte de estudiantes para mejoría en su desempeño externo.....	69
4.8	Focus group con docentes para identificar debilidades en gestión empresarial Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE.....	71
4.9	Entrevista a supervisores de dependencias gastronómicas con las que la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE mantiene convenios empresariales.....	74
CAPÍTULO V.- PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE GESTIÓN EMPRESARIAL APLICADA A LA ESCUELA DE GASTRONOMÍA UIDE.....		78
5.1	Introducción.....	79
5.2	Apertura de plazas para prácticas pre profesionales, proceso actual.....	80
5.2.1	Proceso actual de negociación.....	85
5.2.2	Proceso sugerido para mejoramiento de gestión de negociación.....	88
5.2.3	Políticas, estrategias y técnicas de negociación efectiva para apertura de plazas.....	90
5.2.4	Negociación de convenios a corto y mediano plazo.....	93
5.3	Propuesta de mejoramiento de medición por competencias en Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE.....	93
5.3.1	Proceso actual de medición y evaluación.....	94
5.3.2	Propuesta de mejora para medición por competencias.....	96
5.3.2.1	Formato de medición por competencias acorde a formación de 2 nivel / semestre.....	98
5.3.2.1.1	Proceso sugerido para medición por competencias para 2 nivel/semestre.....	100
5.3.2.2	Formato de medición por competencias acorde a formación de 5 nivel / semestre.....	101
5.3.2.2.1	Proceso sugerido para medición por competencias para 5 nivel/semestre.....	103
5.3.2.3	Formato de medición por competencias acorde a formación de 8 nivel / semestre.....	104
5.3.2.3.1	Proceso sugerido para medición por competencias para 8 nivel/semestre.....	106
5.4	Políticas y estrategias para re entrenamiento por competencias si la evaluación es negativa o deficiente.....	107
5.5	Procesos operativos internos para mejora administrativa en la Escuela de Gastronomía de UIDE.....	108
5.5.1	Requisición.....	108
5.5.2	Orden de compra.....	110
5.5.3	Recepción de producto.....	111
5.5.4	Armado de canasta.....	112
5.5.5	Despacho para clase.....	113
5.5.6	Despacho para evento.....	114
5.5.7	Reingreso de canasta después de clase.....	115
5.5.8	Limpieza de cocina.....	116
5.5.9	Limpieza del área de recepción de productos.....	118
5.5.10	Limpieza de cuartos fríos.....	119
5.5.11	Limpieza de bodega de secos.....	120
5.5.12	Lavado de manos.....	121
5.6	Proceso sugerido para graduación.....	122
5.7	Evaluación financiera de la propuesta de mejoramiento.....	124
CONCLUSIONES.....		126
RECOMENDACIONES.....		128
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		130

ANEXOS	132
Anexo 1. Encuesta aplicada a profesionales graduados de la Escuela de Gastronomía.....	133
Anexo 2. Tabulación de encuesta dirigida a profesionales graduados en la Escuela de Gastronomía.....	134
Anexo 3. Entrevista a empleadores.....	137
Anexo 4. Ejemplos de convenios.....	140
Anexo 5. Documento de re entrenamiento.....	147

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Laboratorios de escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador..	10
Tabla 2. Total de horas práctica a 2017 UIDE.....	65
Tabla 3. Cuadro Comparativo de Graduados.....	70
Tabla 4. Total presupuesto inversión Escuela de Gastronomía de Universidad Internacional del Ecuador en prácticas.....	125

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Organigrama UIDE.....	16
Figura 2. Organigrama Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador..	16
Figura 3: Totales Horas práctica, mayo –junio 2013.....	61
Figura 4. Cuadro resumen con estudiantes a 2015.....	62
Figura 5. Comparativa Horas práctica UIDE entre 2013 y 2017.....	66
Figura 6. Cuadro totalizado UIDE Gastronomía.....	68
Figura 7. Estudiantes con cero o cercanas a cero Horas práctica a enero 2017.....	69
Figura 8. Listado de Empresas para prácticas.....	86
Figura 9. Proceso Sugerido, Negociación de prácticas Escuela de Gastronomía de UIDE 2017.	89
Figura 10. Requerimientos del mercado vs formación vs materias EGUIDE.....	94

RESUMEN

El presente documento trata conceptos relacionados con **negociación efectiva**, para así alcanzar nuevos **procesos administrativos** que incluya medición por competencias en estudiantes de **Gastronomía** de la Universidad Internacional del Ecuador **UIDE**; considerando nuevos formatos; para así lograr una mejora en la parte administrativa de manera sustancial; por ello el objetivo primario de la investigación es sugerir nuevos procesos administrativos de gestión empresarial, especialmente en las áreas en las que la carrera mostraba deficiencias, principalmente procesos de prácticas y procesos internos de desplazamiento de producto.

Posee análisis FODA con diferentes actores del rubro de alimentos y bebidas; entre los cuales se considera chefs, docentes, estudiantes, empleadores y también de ex estudiantes de la carrera, para considerar su decisión de ejercicio profesional; adicional se considera otros instrumentos para recopilación de información; como son: focus group y entrevista a empleadores; para de esta forma tener información veraz para sugerir nuevos procesos considerando que la gestión empresarial es cambiante como todos los procesos administrativos a través del tiempo, con esto la Escuela de Gastronomía tiene la posibilidad de alcanzar una actual gestión empresarial.

PALABRAS CLAVES: procesos administrativos, gastronomía, negociación efectiva, UIDE.

ABSTRACT

This document deals with concepts related to **effective negotiation**, in order to achieve new **administrative processes** that include measurement by competences in students of **gastronomy** of the Universidad Internacional del Ecuador **UIDE**; considering new formats; in order to achieve an improvement in the administrative part in a substantial way; therefore, the primary objective of the research is to suggest new administrative processes of business management, especially in the areas where the career showed deficiencies, mainly processes of practices and internal processes of product displacement.

It has SWOT analysis with different actors of the food and beverages sector; among which are considered chefs, teachers, students, employers and also former students of the race, to consider their decision of professional practice; Additional consideration is given to other instruments for gathering information; such as: focus group and interview to employers; in this way to have accurate information to suggest new processes considering that business management is changing as all administrative processes over time, with this the School of Gastronomy has the possibility of achieving a current business management.

KEYWORDS: administrative processes, gastronomy, effective negotiation, UIDE.

INTRODUCCIÓN

El presente documento que se titula “Procesos administrativos en la titulación de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador UIDE: Propuesta de mejoramiento empresarial, año 2017” se desarrolla considerando los procesos de acreditación de las Instituciones de Educación Superior en Ecuador, en los que se ha evidenciado algunos procesos académicos adecuados; sin embargo se ha comprobado que las carreras deben direccionar sus esfuerzos a mejorar su desempeño en la gestión empresarial; es decir poder evaluar su entorno, medir sus fortalezas para el mercado laboral, considerar los beneficios que posee tener cercanía con empresas del sector.

Por ello el objetivo del presente documento es presentar una propuesta de mejoramiento de gestión empresarial en la que incluya información sobre necesidades de formación de estudiantes y debilidades que han identificado docentes en la formación; poder evaluar los procesos actuales de negociación, apertura de prácticas pre profesionales y elaborar una sugerencia de nuevos procesos de mayor efectividad; diseñar nuevos formatos de evaluación basado en competencias gastronómicas considerando tres momentos en la formación de estudiantes de la carrera de gastronomía UIDE; elaborar nuevos formatos para evaluación en las empresas que los estudiantes realizan prácticas. Para así poder desarrollar nuevas formas de administración empresarial; en el caso de la Escuela de Gastronomía de UIDE, sus procesos se han relacionado exclusivamente al área académica; por lo cual es pertinente desarrollar una sugerencia de mejor de gestión empresarial buscando una medición por competencias aplicables a sus estudiantes; para así poder mejorar sus procesos de negociación de convenios, mejora de gestión administrativa y solo así buscar reducir las brechas con sus competidores directos, alcanzando un diferencial de funcionamiento que le puede repercutir de buena forma al entorno gastronómico universitario en el Ecuador.

Por este motivo en el presente documento para cumplir con sus objetivos, se incluye en los capítulos; información de UIDE, la infraestructura con la que cuenta, servicios disponibles, estructura organizativa y recurso humano, ya que con dicha información es posible establecer la información necesaria relacionada con negociación, los tipos de procesos que considera como válido la legislación ecuatoriana, como son gobernantes, sustantivos, adjetivos. En los capítulos siguientes se incluye la evolución de la gastronomía en Ecuador, en la que se incluye desde el mestizaje culinario desarrollado en su territorio a través del tiempo hasta la profesionalización de los cocineros

ecuatorianos. Con dichos capítulos desarrollados se considera en el capítulo IV incluir análisis FODA y considerando situaciones específicas en las cuales se genera el presente estudio se evidencia información recopilada de los actores del rubro de alimentos y bebidas. Habiendo evaluado la información obtenida, se procede en el capítulo V presentar una propuesta de mejoramiento a nivel de Gestión Empresarial; especialmente direccionado al avance de procesos administrativos relacionados con negociación y medición por competencias. Para ello se considera la Gestión Administrativa en la cual se desarrolla la UIDE y características de la Educación en la Escuela de Gastronomía además de incluir un entorno conceptual en el que se incluya negociación efectiva; definiciones y tipos de procesos. Se busca documentar y establecer cuáles son los procesos que han afectado a la Gastronomía en el Ecuador y su evolución. Además de Diagnosticar la situación actual de la Escuela de Gastronomía de UIDE; para así generar una propuesta de mejoramiento de Gestión Empresarial aplicada a la Escuela de Gastronomía de la misma.

El presente documento una vez concluido, es una opción real para la carrera de Gastronomía de la UIDE y otras escuelas gastronómicas del país, de nuevos procesos de gestión empresarial aplicados especialmente a las áreas de negociación, que les permitan ser mucho más efectivas administrativamente, desde el rastreo de nuevas posibles empresas que sean aliadas estratégicas hasta la finalización de las prácticas pre profesionales, evaluando mediante formatos basados en competencias, hecho que actualmente no se lo realiza, simplemente se mide el desempeño operativo de los estudiantes, más no emite información real sobre la capacidad que poseen de desarrollar sus talentos, por ello el presente documento será un instrumento que se pueda aplicar inmediatamente para incentivar el desarrollo de nuevos talentos, más no de simples operarios en los estudiantes.

Para el presente documento sin desvirtuar ninguno de los métodos clásicos de investigación, se incluye el método inductivo y deductivo para analizar los datos pertinentes para el documento, pero de manera predominante para la presente investigación planteada se aplicará el método sintético, ya que se procederá a relacionar hechos que se pueden considerar por separado. Además del método sintético se aplicará el método de concreción, ya que se formula abstracciones hasta llevarlo a un plano teórico, unificando los criterios de las diferentes partes de medición de las prácticas pre profesionales para con ello lograr una sugerencia basada en teoría de medición por competencias.

CAPÍTULO I

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EDUCACIÓN EN LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR - GASTRONOMÍA.

1.1. Introducción.

El presente capítulo tiene por objeto desarrollar los conceptos necesarios para ensamblar el documento considerando los antecedentes de la Universidad Internacional del Ecuador UIDE y la Escuela de Gastronomía EGUIDE, mencionando características administrativas de importancia con su decálogo, pentálogo, misión, visión, entre otras características específicas de la Escuela de Gastronomía; direccionado hacia los procesos de mejora en Universidad Internacional del Ecuador UIDE – Gastronomía.

Para ello se conceptualiza de forma conjunta información de la carrera, bibliográfica y falencias detectadas a través del tiempo, además se toma como punto de partida las características del perfil profesional de la oferta vigente y los principios de la Universidad Internacional del Ecuador UIDE para todas las carreras.

1.2. Antecedentes de la Universidad Internacional del Ecuador.

Como menciona (Universidad Internacional del Ecuador, 2014); En Octubre de 1992 y con el visto favorable del entonces consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas (CONUEP), la Universidad Internacional del Ecuador abre sus puertas, en horario vespertino, en las instalaciones del Colegio San Gabriel.

Posterior el 24 de Julio de 1996, el Congreso Nacional aprueba la Ley de creación de la Universidad Internacional del Ecuador, que inicialmente cuenta con las carreras de Administración, Economía, Comunicación, Ciencias Políticas, Turismo y Ecología. El 30 de agosto del mismo año se publica esta Ley en Registro Oficial N°15.

Habiendo incrementado las necesidades de mayor número de profesionales en diferentes áreas permite la apertura de otras opciones, lo que conlleva a que se mantengan en la actualidad como cifras oficiales según información oficial de (Universidad Internacional del Ecuador, 2017); tiene 4 programas académicos, 25 carreras, 88% de docentes con títulos de maestría o PhD, 118 publicaciones en los últimos 5 años, 84% de graduados insertados en el mercado laboral, 15% continúan estudios de maestría y 23% de graduados son emprendedores.

Lo que permite sin duda evidenciar el compromiso de la UIDE con alcanzar su Visión (*Ser una de las mejores universidades de América Latina para el año 2035 y contribuir*

a la integración del Continente Americano) y misión (Brindar educación de calidad para una vida exitosa). (Universidad Internacional del Ecuador, 2014)

1.3. Decálogo UIDE.

El decálogo de UIDE está ligado a absolutamente todas las actividades en las cuales participa la comunidad Universitaria, por lo cual los docentes, autoridades, y jefes de área están comprometidos con su aplicabilidad y viabilidad para que se mantenga vigente; el decálogo menciona; La comunidad universitaria debe:

1. Luchar en favor de la paz, la libertad y la democracia.
2. Fomentar el desarrollo de las instituciones confiables en Ecuador, América latina y el caribe.
3. Contribuir a crear una visión del futuro país y de la persona.
4. Formar emprendedores, Impulsar la creatividad, innovación, y la iniciativa empresarial.
5. Respetar al derecho ajeno y a la Ley.
6. Luchar por la seguridad jurídica en el Ecuador y en América Latina.
7. Promover la ética y la lucha contra la corrupción.
8. Desarrollar el sentido de solidaridad.
9. Reconocer los méritos ajenos.
10. Promover el trabajo productivo.

Como se puede apreciar en el decálogo, todas las carreras incluida Gastronomía deben promover una formación que genere personas aptas para retos de su entorno, tanto como empleador, empleado o emprendedor. Además siempre comprometidos con el cumplimiento del orden constitucional y jurídico del país y el mundo.

1.4. Pentálogo UIDE.

El estudiante debe:

1. Aprender a aprender: adquirir los hábitos de lectura, estudio e investigación.
2. Vivir con valores.
3. Ser proactivo, positivo (Ejemplo: saluda antes que te saluden, sonríe, eleva tu autoestima).
4. Dominar el idioma español y tener suficiencia en el idioma inglés o en una segunda lengua e informática.

5. Ser corresponsable de su formación: compromiso de estudio, puntualidad, responsabilidad y ética.

El segundo gran pilar de la formación en UIDE es su pentálogo, en el cual el estudiante se convierte en un actor primordial para el cambio de su país y mejora de procesos productivos a futuro; es decir se compromete a mejorarse a sí mismo por el bien de la sociedad.

Considerando las características en las cuales la Universidad Internacional del Ecuador ha sido consolidada; para la carrera de Gastronomía resulta importante re pensar algunos procesos administrativos mejorables; adicional en el siguiente apartado del documento se incluye algunos conceptos necesarios para poder articular las características de la gestión empresarial de la carrera a mejorar; entre el que mayor complicación puede generar. Cabe mencionar que el FODA de la Escuela de Gastronomía de UIDE se incluye el presente documento en el capítulo III.

1.5. *Infraestructura de escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE.*

La infraestructura de la escuela de Gastronomía es la adecuada para el funcionamiento de los laboratorios de cocina, considerando la forma de educación que oferta la carrera, es decir personalizada, por lo cual las clases se desarrollan con un máximo de dieciséis estudiantes por aula.

La carrera de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador, busca formar profesionales con competencias laborales adecuadas, vinculadas al mundo cambiante en torno a los avances tecnológicos, como menciona la (Organización Internacional del Trabajo, 1997) «la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo»; por ello la necesidad innegable que la tecnología se vincule en la consolidación de aprendizajes.

En momentos actuales los problemas que se presentan dentro del contexto de la carrera de Gastronomía, están expuestos en la satisfacción de los objetivos del Plan de Desarrollo, Nueva matriz energética, Nueva matriz productiva, Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, Plan de desarrollo del distrito metropolitano, Plan provincial de

Desarrollo del gobierno descentralizado de Pichincha, Plan y ejes de producción turística del Ministerio de Turismo y tendencias locales y mundiales de la actividad gastronómica. Por tal motivo se toma en cuenta estos aspectos para presentar la aplicación de tecnologías en el proceso de aprendizaje.

Así entonces, tomando en cuenta el proceso de aprendizaje y los horizontes epistemológicos propios de la rama gastronómica el cual requiere del modelo pedagógico especial, crítico investigativo, que motiva a la innovación, la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador, cuenta con diferentes tipos de talleres laboratorios con el equipamiento propio de una planta procesadora de alimentos con equipamiento de punta, involucrando un trabajo integrador de todas los departamentos de producción.

El objetivo de esta particularidad es que los estudiantes se familiaricen con la manipulación de equipo profesional de alta tecnología para que sean portadores de una experiencia y un conocimiento técnico que sea replicado al momento de desempeñarse en los escenarios laborales.

Esto a su vez permitirá que el graduado que está habituado con el equipamiento idóneo, sea un ente asesor en el ámbito laboral para tener las condiciones óptimas de los espacios, infraestructura e implementación para manipular alimentos. Para contar con alimentos aptos para consumo humano y que sean saludables, se debe en gran medida gracias a que los aprendizajes técnicos culinarios se llevarán a cabo en talleres laboratorios donde se manipularán alimentos, estos poseen características propias, como son:

Espacios y equipamiento de laboratorios: Disponer de espacios de almacenaje para productos, sistemas de ingreso a bodega, racionamiento, etiquetado, porcionamiento, transporte, limpieza y desinfección. En el sector alimentario, se producen gran cantidad y diversidad de productos para su distribución y consumo; en respuesta a ello, la Escuela de Gastronomía de la UIDE, cumple con la normativa de instalaciones de gas, señalética, iluminación, ascensor para personas con capacidades especiales, entre otros.

Con este antecedente se enumera los tipos de laboratorios que estarán a disposición de la actividad enseñanza-aprendizaje y sus características de equipamiento:

Tabla 1. Laboratorios de escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador.

TIPO LABORATORIO	FOTOGRAFÍA	CARACTERÍSTICAS
<p>Aula demostrativa.</p>		<p>Diseñada de tal forma que permite visualizar las destrezas del docente, mientras explica la clase y técnica a desarrollar.</p> <p>Posee espejos, cámara de video digital y tv led, de tal forma que los estudiantes puedan visualizar la técnica culinaria planteada.</p> <p>Además permite llevar un archivo digital de las clases planteadas; lo que permite que el estudiante tenga acceso a un archivo digital de las clases recibidas.</p> <p>Señalética de voltaje, equipos y código de colores de uso de tablas para alimentos.</p> <p>Equipamiento para extracción de olores y trampas de grasa.</p> <p>Horno de convección para clase.</p> <p>Equipamiento culinario.</p> <p>Mesones y pozos de acero inoxidable.</p> <p>Sistema de refrigeración compartida.</p>
<p>Laboratorio de Cocina Caliente 1</p>		<p>Diseñado bajo reglamentación para alimentos, con baldosa de fácil lavado en piso y paredes.</p> <p>Señalética de voltaje, equipos y código de colores de uso de tablas para alimentos.</p>

		<p>Equipamiento para extracción de olores y trampas de grasa.</p> <p>Horno de convección para clase.</p> <p>Mesones y pozos de acero inoxidable.</p> <p>Sistema de refrigeración compartida.</p> <p>Cocinas a gas.</p> <p>Licuadaora.</p> <p>Utensilios de acero inoxidable, aptos para alimentos.</p> <p>Bandejas bajo estándar gastronorm, y reglamentadas bajo característica NSF.</p> <p>Termo circulador (runner) para sous vide.</p>
<p>Laboratorio de Cocina Caliente 2</p>	  	<p>Diseñado bajo reglamentación para alimentos, con baldosa de fácil lavado en piso y paredes.</p> <p>Señalética de voltaje, equipos y código de colores de uso de tablas para alimentos.</p> <p>Equipamiento para extracción de olores y trampas de grasa.</p> <p>Horno de convección para clase.</p> <p>Cocinas de inducción (cocción por electromagnetismo).</p> <p>Mesones y pozos de acero inoxidable.</p> <p>Sistema de refrigeración dedicado a cada estación de trabajo.</p> <p>Utensilios de acero inoxidable, aptos para alimentos.</p>

		<p>Bandejas bajo estándar gastronorm, y reglamentadas bajo característica NSF.</p> <p>Embutidora.</p> <p>Laminadora de fiambres.</p> <p>Cutter industrial.</p> <p>Licuadaora.</p> <p>Termo circulador (runner) para sous vide.</p>
<p>Taller de producción</p>		<p>Diseñado bajo reglamentación para alimentos, con baldosa de fácil lavado en piso y paredes.</p> <p>Señalética de voltaje, equipos y código de colores de uso de tablas para alimentos.</p> <p>Equipamiento para extracción de olores y trampas de grasa.</p> <p>Horno de convección para servicio de restaurante.</p> <p>Alto Shaam para calentar platos de servicio.</p> <p>Horno a gas.</p> <p>Parrilla con sistema de recolección de grasa remanente.</p> <p>Cocinas de gas.</p> <p>Mesones y pozos de acero inoxidable.</p> <p>Sistema de refrigeración compartido.</p> <p>Licuadaora.</p> <p>Utensilios de acero inoxidable, aptos para alimentos.</p>

		<p>Bandejas bajo estándar gastronorm, y reglamentadas bajo característica NSF.</p>
<p>Laboratorio de Panadería y Pastelería</p>		<p>Espacio dispuesto para elaboración, leudado, refrigerado y servicio propios del servicio de panadería y pastelería, entre las diferentes características se incluye:</p> <p>Horno para cocción por convección.</p> <p>Cámara de leudo.</p> <p>Racks para horneado y reposo de producto.</p> <p>Silpat (tapetes de fibra de vidrio y silicona con micro poros para distribución de calor).</p> <p>Batidora de 20lts.</p> <p>Amasadora de 20lbs.</p> <p>Máquina para frapear y helado.</p> <p>Mesones y pozos de acero inoxidable.</p> <p>Licuadaora.</p> <p>Mesones de granito para templado de chocolate.</p> <p>Turbo mixer manual.</p> <p>Moldes de acero inoxidable para elaboración de núcleos de mousse.</p>

<p>Laboratorio de Bodega</p>		<p>Área destinada para entrenamiento pre profesional de los estudiantes, en la recepción de producto, porcionamiento, etiquetado, almacenaje, contiene:</p> <p>Cuarto para Congelación (-21°C a -18°C, rango normal de funcionamiento), con estanterías con certificado NSF aptas para alimentos.</p> <p>Cuarto refrigerado (5°C a 8°C, rango normal de funcionamiento), con estanterías con certificado NSF aptas para alimentos.</p> <p>Mesones y pozos de acero inoxidable.</p> <p>Esteras NSF para guardado de alimentos.</p> <p>Empacadora de Vacío, VACMASTER.</p> <p>Refrigeración compartida para descongelamiento de raciones previo clase.</p> <p>Gavetas para organización, despacho y guarda de alimentos.</p> <p>Bases de transporte para gavetas.</p> <p>Racks para congelación.</p> <p>Área de almacenamiento de productos secos (10°C).</p>
<p>Laboratorio de Técnicas de Servicio</p>		<p>Área destinada para experiencias pre profesionales y de aprendizaje dedicado en entorno controlado, dispone:</p> <p>Laboratorio - Restaurante para 80pax.</p>

		<p>Barra tipo bar profesional con sistemas de enfriamiento de bebidas.</p> <p>Exhibidores de licores.</p> <p>Hieleras para servicio de champagne (5°C).</p> <p>Sistema de proyección para reuniones.</p> <p>Posibilidad de conexión vía wifi.</p> <p>Mesones y pozos de acero inoxidable.</p>
--	---	---

Fuente: Escuela de Gastronomía UIDE.

Elaborado por: Galo A. Sánchez N.

1.6. Servicios de escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE.

Los servicios que disponen la Universidad Internacional del Ecuador disponibles en el campus Matriz; entre los principales se pueden mencionar:

Relaciones Internacionales.

Restaurante “Entre Valles”.

Cafetería.

Clínica de Especialidades Odontológicas.

Consultorio Jurídico.

Nivelación Académica.

Centro Médico.

Pista de BMX.

Canchas de golf, futbol, básquet, Paint ball.

Equitación.

Gimnasio.

1.7. Estructura organizativa y recurso humano de escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE.

A continuación se incluye el organigrama disponible de UIDE; además de que la escuela de Gastronomía tiene una organización jerárquica, la cual se muestra a continuación:

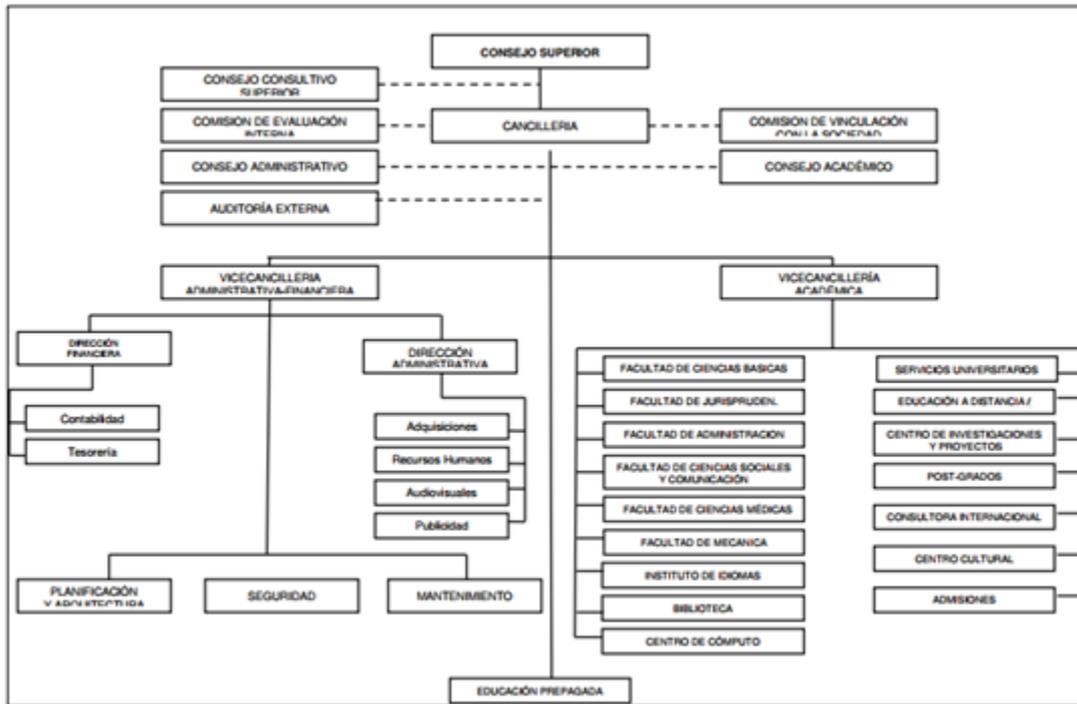


Figura 1: Organigrama UIDE.

Fuente y elaborado por: Universidad Internacional del Ecuador.

Nota: figura no editable por pertenecer a documentos de uso de UIDE.

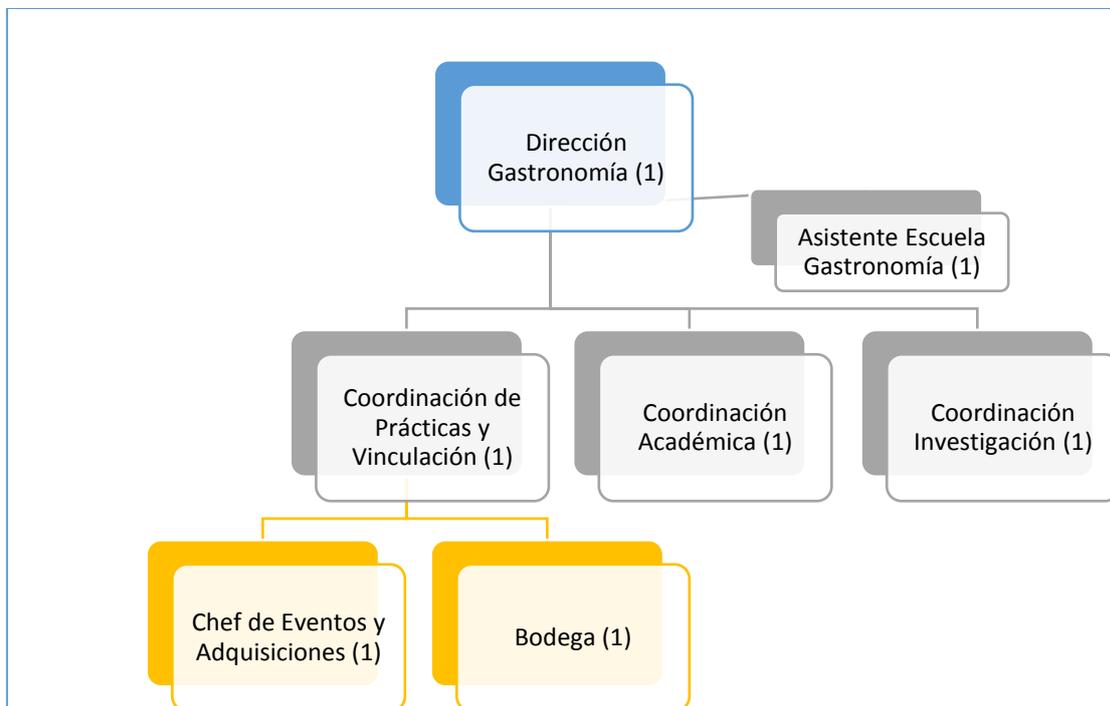


Figura 2: Organigrama Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador.

Fuente: Escuela de Gastronomía Universidad Internacional del Ecuador.

Elaborado por: Galo A. Sánchez N.

La Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador, tiene una estructura organizativa en la cual: Director de Carrera, es docente con formación en Entretenimiento y tiempo libre además de Hotelería; lo cual le permite conocer a profundidad el funcionamiento del entorno laboral, ya que posee más de 20 años de experiencia.

En Coordinación de Prácticas y Vinculación se encarga un docente con formación en Alimentos y bebidas, chef con más de 10 años de experiencia; por lo cual tiene a cargo al personal de bodega y al chef de eventos y adquisiciones, el cual tiene experiencia en producción masiva de alimentos con formación en cruceros y hoteles de lujo.

Coordinación Académica al momento de realizar el presente estudio, está vacante, ante lo cual la Universidad Internacional del Ecuador se encuentra en análisis de fusionar con la dirección de Carrera, por lo que existen procedimientos internos que podrían integrarse los dos cargos.

Coordinación de Investigación está a cargo de docente con formación en investigación, con producción científica, lo que permite direccionar la investigación de la carrera pensando en indexar artículos y estar en capacidad de empezar a publicar con mayor frecuencia.

Una vez concluida la información que se considera como base para la ambientación del tema planteado y el funcionamiento de la Universidad Internacional del Ecuador; además del organigrama estructural de la escuela de Gastronomía; por ello se incluyó el decálogo y pentálogo de la universidad en la cual se desarrolla el estudio, la infraestructura con la que cuenta, el equipamiento de los laboratorios, los diferentes servicios disponibles, entre otros. De esta forma en el siguiente capítulo será posible establecer el funcionamiento empresarial de la escuela de Gastronomía en la Universidad Internacional del Ecuador.

CAPÍTULO II

FUNCIONAMIENTO EMPRESARIAL DE GASTRONOMÍA EN LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR.

2.1. Introducción

Para la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador, la cual mantiene procesos de funcionamiento estándar; es decir, vinculadas a otras áreas académicas y financieras, lo que permite mantener control interno (horarios de profesores, capacitación, mantenimiento, entre otros); sin embargo se muestra vulnerable respecto a sus competidores ya que estos son más efectivos en sus procesos de acercamiento al entorno laboral con sus estudiantes; considerando dicha diferencia competitiva, la Escuela de Gastronomía UIDE se analizó la necesidad de mejorar dichos procesos, para poder equiparar o intentar alcanzar a sus competidores en dicha falencia empresarial.

El presente capítulo muestra diferentes conceptos respecto a negociación efectiva, las técnicas de negociación, con lo cual se incluye algunas estrategias aplicables a la Escuela de Gastronomía, considerando los tipos de procesos; con lo cual es posible evidenciar características para pensar una implementación de medición por competencias aplicado a los estudiantes de Gastronomía; para así poder establecer un diferencial de sus competidores.

2.2. Negociación efectiva.

La Escuela de Gastronomía de UIDE mantiene cercanía con algunas empresas, las cuales confían en su desempeño en entrenamiento pre profesional; sin embargo a través del tiempo con nuevos competidores en el mercado, los convenios y acuerdos que se mantienen vigentes, son más complejos de mantener a través del tiempo; por ello la diligente necesidad de mejorar los procesos de negociación, direccionado hacia mayor efectividad.

La negociación efectiva, se ancla sin duda a los parámetros previos de la comunicación efectiva, ya que si no se logra transmitir de una manera clara y entendible, puede generar problemas de interpretación en sus interlocutores; ante lo cual con información poco entendible, clara o accesible y real, la comunicación se ve quebrantada.

Por ello en la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador, se pretende establecer parámetros, para que su capacidad de negociación sea lo más fuerte y positiva posible.

2.3. Negociación descrita en entornos laborales.

Existen diversas formas de conceptualizar la negociación, en ocasiones se debe ejecutar mediante la fuerza, en otras buscando puntos de convergencia para evitar justamente conflictos. Para la Escuela de Gastronomía, la negociación se fundamenta en su fortaleza formativa, ya que los estudiantes tienen destrezas en áreas operativas gastronómicas y habilidad administrativa en operación de **alimentos y bebidas**; para lo cual se direcciona siempre los procesos hacia los requerimientos de las contrapartes con las que se busca acercamientos; todo el proceso se desarrolla considerando la legalidad del entorno y la Ley de Régimen Académico.

Cabe mencionar que entre las dificultades que tienen los estudiantes por consecuencia la Escuela de Gastronomía UIDE, se encuentran:

- La distancia entre la Universidad hasta las dependencias de prácticas.
- Necesidad de recorrer distancias largas entre sus hogares hasta las dependencias que se mantiene convenio.
- Dificultad de usar transporte público por los horarios que las instituciones requieren; especialmente para turno que empiezan 5:00 o 6 am; y el turno que concluye a las 23:00.

Para algunos autores la negociación se define como:

La negociación es una acción que se encuentra presente en nuestra vida cotidiana. (Puchol, 2010) Establece que “Una negociación es una actividad en la que dos partes cuyos intereses son en parte complementarios y en parte opuestos, tratan de alcanzar un acuerdo que satisfaga al máximo los intereses de uno y otro, al tiempo que facilita la realización de nuevas negociaciones en el futuro.”

“Supone que intervienen al menos dos partes que tienen intereses complementarios, lo que incita a la cooperación e intereses contrapuestos, lo que supone cierto grado de conflicto. Una y otra parte se necesitan mutuamente; ambos tienen cierto poder para tomar decisiones, y ninguno de los dos tiene poder absoluto sobre la otra parte, porque si así fuera no negociarían: impondría.” (Puchol, 2010)

Por lo que se figura como la superación o el intento de renunciar al recurso de la fuerza para conseguir objetivos, buscando un compromiso o un acuerdo que satisfaga en parte

las aspiraciones de dos o más partes enfrentadas y que permita en el futuro la convivencia pacífica de las mismas al tiempo que asegure la posibilidad de futuras colaboraciones en temas de interés común. (Puchol, 2010)

Según menciona (Ochman, 2008) señala que la negociación “Es una actividad diaria de cualquier ser humano, una forma básica de conseguir lo que se quiere de otros. En esta definición más amplia del proceso, la negociación es una forma común de comunicación, designada para llegar a un acuerdo, no solamente cuando los intereses son opuestos, sino también cuando éstos son compartidos.”

La negociación es un proceso que aplica a las situaciones y relaciones no reguladas por un sistema de normas o procedimientos. Por ello, la negociación es una herramienta política y diplomática no jurídica, razón por la cual si existe una ley o un procedimiento estandarizado, la solución al problema se dicta automáticamente, sin necesidad de involucrarse en un proceso de negociación. (Ochman, 2008).

“Si existe una ley o una norma, negociarla implica corrupción y debilitamiento de la cultura de legalidad. Ofrecer un soborno a cambio de que nuestra transgresión sea aceptada, es también un proceso de negociación, precisamente porque abrimos la puerta a negar la validez de las normas. Solamente las normas o leyes injustas admiten la renegociación, dado que no existe un acuerdo sobre su validez.” (Ochman, 2008).

Se debe tener en cuenta que en cualquier negociación existen elementos tangibles y no tangibles. Los tangibles constituyen el contenido declarado del proceso: distribución del territorio, condiciones del trabajo, así como también las percepciones y emociones como el orgullo; mientras que los no tangibles frecuentemente determinan el resultado final de la negociación. (Ochman, 2008).

Negociar es el medio por el cual se resuelve innumerables conflictos de intereses. Según (Maubert & Buidán, 2009) “La negociación puede ser la consecuencia de acciones diferentes. En los dos extremos, o bien uno se compromete en la negociación, con objeto de encontrar un acuerdo óptimo para sus propios intereses y los de la otra parte, o bien uno se conforma con ellos porque es la mejor solución posible, en un principio, para preservar sus intereses.”

Para la mayoría de personas, la negociación es el medio de resolver los innumerables conflictos de intereses, en el sentido más amplio del término, entre

individuos o grupos de individuos. A todas las jerarquías de la vida social, la crisis de poder le abre un campo cada vez más importante, ya que lo que los individuos no pueden imponerse a ellos mismos, deben negociarlo entre ellos. (Maubert & Buidán, 2009).

Como conclusión, habiendo analizado las diferentes percepciones que tienen estos autores, la negociación es el procedimiento mediante el cual las partes involucradas resuelven conflictos, determinan líneas de conducta, buscan ventajas o beneficios e intentan obtener resultados de interés mutuo con el objetivo de manejar una relación interpersonal de la manera más benévola y adecuada, evitando violencia o problemas legales.

2.4. Técnicas de negociación.

Resulta imprescindible para que el proceso en la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador pueda incrementar su capacidad de negociación, por lo cual se considera a continuación algunos parámetros para que el proceso se desarrolle de la mejor forma posible; para lo cual se considera a continuación características de técnicas de negociación.

- **No negociar con base a las posiciones:**

Se debe negociar basándose en las posiciones, sin importar que la negociación se refiera a un trato de paz, desacuerdos familiares, contratos, etc. (Fisher, 2013) “Cada lado asume una posición, argumenta a su favor y hace concesiones para llegar a un compromiso”. Ésta técnica está basada en los siguientes criterios:

- La discusión sobre posiciones produce acuerdos insensatos.
- La discusión sobre posiciones es ineficiente.
- La discusión sobre posiciones pone en peligro una relación.
- Cuando hay muchas partes, la negociación basada en posiciones es todavía peor.
- Ser amable no es la solución.
- Existe una alternativa.
- Las personas: “Separa a las personas del problema”.
- Los intereses: “Concéntrese en los intereses, no en las posiciones”.
- Opciones: “Genere una variedad de posibilidades antes de decidirse a actuar”.
- Criterios: “Insista en que el resultado se base en algún criterio objetivo.

- **Separar las personas del problema:**

Los adversarios no deben ser considerados como enemigos, sino como miembros de un solo equipo, recordar que se trata con seres humanos que tienen sentimientos, valores, emociones; motivo por el cual se los debe tratar con respeto y sensibilidad, buscando llegar a un acuerdo mutuo, establecer una amistad y construir un ambiente de confianza. (Fisher, 2013).

“El negociador debe comprender la percepción del otro, analizar los temores, aspiraciones y esperanzas que están en el trasfondo del objeto de la negociación. Este análisis debe buscar entender la percepción del otro, nunca desacreditarla con información objetiva.” (Ochman, 2008) . Ésta técnica está basada de los siguiente criterios, según (Fisher, 2013).

- Ante que todo, los negociadores son personas.
- Todo negociador tiene dos tipos de intereses: en la sustancia y en la relación.
- La relación tiende a confundirse con el problema.
- Las negociaciones basadas en posiciones ponen la relación y la sustancia en conflicto.
- Separe la relación de lo sustancial; enfréntese directamente con el problema de las personas.

Percepción:

- Póngase en el lugar del otro.
- No deduzca sus intenciones con base en sus temores.
- No los culpe por sus problemas.
- Comente las mutuas percepciones.
- Busque oportunidades de ser inconsistente con sus percepciones
- Haga que les interese el resultado dándoles participación en el proceso
- Quedar bien: haga que sus propuestas compaginen con sus valores.

Emoción:

- Primero reconozca y comprenda las emociones, las de ellos y las suyas.
- Procure que las emociones se hagan explícitas y reconózcalas como legítimas.
- Permita que la otra parte se desahogue.
- No reaccione ante un estallido emocional.

- Use gestos simbólicos.

Comunicación:

- Escuche atentamente y reconozca lo que dicen.
- Hable con el fin de que se le entienda.
- Hable sobre usted mismo, no sobre ellos.
- Hable con un propósito.

Es mejor prevenir:

- Establezca una relación de trabajo.
- Enfrentese con el problema, no con las personas.

Concentrarse en los intereses no en las posiciones:

El problema de una negociación es el conflicto entre las necesidades, deseos, preocupaciones y temores de las partes, razón por la cual se debe buscar los intereses opuestos para encontrar una solución alterna que satisfaga los intereses propios y los de la contraparte. Ésta técnica está basada de los siguiente criterios, según (Fisher, 2013).

Para que la solución sea prudente, concilie los intereses, no las posiciones.

- Los intereses definen el problema.
- Tras las posiciones opuestas hay intereses compartidos y compatibles, además de los conflictivos.

¿Cómo se identifican los intereses?

- Pregunte: “¿Por qué?”
- Pregunte: “¿Por qué no?” Piense sobre la opción del otro.
- Dese cuenta de que cada parte tiene intereses múltiples.
- Los intereses más poderosos son las necesidades humanas.
- Haga una lista.

La discusión sobre los intereses:

- Haga que sus intereses sean vivos.
- Reconozca que los intereses de ellos son parte del problema.
- Exprese en problema antes que su respuesta.
- Mire hacia delante, no hacia atrás.
- Sea concreto pero flexible.

- Sea duro con el problema, y suave con las personas.

Inventar opciones de mutuo beneficio:

Preparar alternativas con anticipación pensando en ambas partes, es aconsejable realizar este proceso en equipo. Dichas opciones deben pasar por un juicio prematuro para poder evaluarlas, además de incentivar toda clase de ideas seleccionando las más prometedoras para ambas partes. (Fisher, 2013).

Para encontrar beneficios mutuos no solo se debe tomar en cuenta los intereses comunes, sino también las diferencias, debido a que estas ofrecen soluciones mucho más satisfactorias para ambas partes. La estrategia está en generar una gama de opciones antes de decidirse por una de ellas. Ésta técnica está basada de los siguientes criterios, según (Fisher, 2013):

Diagnóstico.

Juicio prematuro.

La búsqueda de una única respuesta.

El supuesto de un pastel de tamaño fijo.

La creencia de que “la solución del problema de ellos es problema de ellos”.

Remedio; Separar el acto de inventar opciones, del acto de juzgarlas:

- Antes de la tormenta de ideas, definir su propósito; seleccionar unos pocos participantes; modificar el ambiente; diseñar un ambiente informal y seleccione un facilitador.
- Durante la tormenta de ideas, acomodar a los participantes uno al lado del otro y frente al problema; aclarar las reglas, incluyendo la regla de que no sea crítica; suministrar las ideas y registrar las mismas de manera que todos lo vean.
- Después de la tormenta de ideas, señalar las ideas más prometedoras; inventar cómo mejorar las ideas prometedoras y reservar un tiempo para evaluar las ideas y decidir.
- Pensar en la posibilidad de una tormenta de ideas con la otra parte.

Ampliar las opciones en discusión en vez de buscar una única respuesta.

- Multiplicar sus opciones partiendo de lo específico a lo general, y viceversa.

- Mirar a través de los ojos de varios expertos.
- Inventar acuerdos de diferente intensidad.
- Cambiar el alcance del acuerdo propuesto.

Buscar beneficios mutuos.

- Identificar los intereses comunes.
- Complementar los intereses diferentes.
- Preguntarles que prefieren.
- Hacer que para ellos sea fácil decidir.

Insistir en que los criterios sean objetivos:

Los patrones deben ser equitativos y establecidos a través de analogías, lo que evita ceder ante la presión o sobornos; para evitar dichas situaciones se debe basarse en la negociación según los principios, debido a que se convierten en un compañero incondicional para no ceder ante la presión. (Fisher, 2013; Ochman, 2008). Ésta técnica está basada en los siguientes criterios, según (Fisher, 2013):

La decisión con base a la voluntad es costosa.

Necesidad de usar criterios objetivos.

La negociación basada en principios produce acuerdos prudentes en forma amistosa y eficiente.

Identificación de criterios objetivos.

Criterios equitativos.

Procedimientos equitativos.

Negociación con criterios objetivos:

- Formular cada aspecto como una búsqueda común de criterios objetivos.
- Ser razonables y escuchar razones.
- Nunca ceder ante la presión.

2.5. Estrategias para negociación efectiva aplicable a la gestión empresarial de Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE.

Una vez que se tiene presente los parámetros bajo los cuales debe desarrollarse la negociación es requerido aplicarla a la gestión empresarial de la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador y las formas para sortearla de la mejor forma posible; cabe ahondar en el tema identificando las estrategias de negociación efectiva. Para ello a continuación se incluyen formas de negociación las cuales se encuentran en diversos escenarios con el entorno en el cual se desarrolla el actuar de la carrera;

- Negociación con confrontación:

“Se concibe como el juego de ganar-perder, las concesiones se interpretan como signo de debilidad y las estrategias más usadas son de resistencia (ocultamiento de posiciones, amurallamiento, entre otros)” (Ochman, 2008).

- Negociación subordinada:

“Consiste en subordinar los intereses propios y los de la contraparte. Por lo general, es el estilo utilizado cuando el poder de negociación es asimétrico o cuando una de las partes tiene mayor urgencia de llegar a un acuerdo. Sin embargo, no es el estilo exclusivo de negociadores débiles” (Ochman, 2008).

- Negociación con inacción: “dada la imposibilidad de llegar a un acuerdo se decide aplazar las negociaciones” (Ochman, 2008)

- Negociación colaborativa: “es negociación tipo ganar-ganar, cuando las partes están dispuestas a intercambiar la información, buscar soluciones flexibles y comparten el interés por acuerdos justos y positivos para ambas partes” (Ochman, 2008).

- Negociación razonada: “consiste en intercambio de argumentos basados en criterios objetivos, legales, científicos, referentes a usos y costumbres, etcétera”

Según el Modelo Harvard, diseñado por Roger Fisher Y William Ury en 1984

- Negociación por posiciones: conocida como Negociación distributiva, suma cero o ganar-perder; consiste en que cada parte toma una posición, discute desde esta y hace concesiones para llegar a un acuerdo, ésta posición permite informar a la contraparte sobre nuestras demandas y puede ser un punto de partida para un acuerdo. Es una negociación destinada a fracasar (Ochman, 2008).

Desventajas:

- “Mientras más se compromete uno con una posición, más difícil es cambiarla. Las posiciones se identifican con el ego del negociador y no permiten tomar en cuenta las preocupaciones de la contraparte”
- “Implica negociación larga. La posición inicialmente extrema, como parte de estrategia de presión, el negociador intenta aparentar la intransigencia y la mantiene durante el tiempo largo, haciendo concesiones pequeñas” (Ochman, 2008).
- “Implica enfrentamiento de voluntades, que a su vez incentiva al surgimiento de resentimiento y tensión en relaciones interpersonales” (Ochman, 2008).
- Mientras más partes intervienen, más lento y complicado es el proceso, es prácticamente imposible llegar a un acuerdo por posiciones en una negociación multilateral, en organismos internacionales como Naciones Unidas o la Organización Mundial de Comercio”
- “Su éxito prácticamente exige que el estilo sea suave, lo cual no siempre es lo más inteligente o aceptable para los públicos internos”.

A pesar de las diversas maneras de negociación mencionadas; para la Escuela de Gastronomía es necesario fortalecer su relación que se ha visto debilitada con sus contrapartes privadas que le brindan la posibilidad de entrenamiento de sus estudiantes; por ello se debe considerar;

- Negociación integrativa: Conocida como ganar-ganar, negociación por intereses, por méritos o por principios; busca beneficios mutuos, considerando que los conflictos de interés deben ser resueltos sobre principios justos. Se parte aquí de la convicción de que todas las partes involucradas deben considerarse ganadoras, para asegurar una implementación exitosa de los acuerdos y una relación constructiva a largo plazo. (Ochman, 2008).
- MAAN (Mejor alternativa a un acuerdo negociado)

Toda propuesta se debe juzgar bajo esta estrategia, debido a que lo protege de aceptar intereses desfavorables, utilizando al máximo sus ventajas para llegar a un acuerdo. La habilidad para mejorar los intereses de un acuerdo negociado, está basado en la calidad del MAAN, sin olvidar tomar en cuenta el MAAN de la contraparte para estudiar sus posibles alternativas (Fisher, 2013)

Para lograr un buen MAAN, se necesita tres operaciones:

- “Inventar una lista de acciones que se pondrían realizar en caso de no llegar a un acuerdo.”
- “Mejorar algunas de las ideas más prometedoras y convertirlas en alternativas prácticas.”
- “Seleccionar, en forma tentativa, la mejor de estas alternativas.” (Covey, 2003)

(Covey, 2003) Propone 6 paradigmas de interacción humana:

- Ganar/ganar.

Su objetivo es el beneficio mutuo, lo que significa que las soluciones o acuerdos benefician a ambas partes, debido a que su escenario es cooperativo y no competitivo. Su defecto es basarse en el poder y la posición, dejando a un lado los principios pero buscando una tercera alternativa para que todas las partes se sientan satisfechas con la decisión tomada. (Covey, 2003).

- Gano/pierdes.

Se basa en la frase “Si yo consigo lo que quiero, tú no consigues lo que quieres”, las personas que optan por esta alternativa se basan en un escenario competitivo y a su vez son propensas a utilizar la posición, el poder, los títulos, las posesiones o la personalidad para lograr sus objetivos sin importar los intereses de la contraparte, ya que solo les importa el beneficio propio. (Covey, 2003).

- Pierdo/ganas.

Negociadores que optan por conservar la paz, sin importarles sus intereses, ya que buscan agradar o apaciguar a la contraparte. Se basan en ceder o renunciar; este tipo de negociadores suelen representar un gran problema en el futuro, debido a que constantemente reprimen sus sentimientos e intereses que salen a relucir más adelante y de la peor manera. (Covey, 2003).

- Pierdo/pierdes:

Basada en la filosofía del conflicto y la guerra, las personas que optan por ésta alternativa son “dependientes sin dirección interior, que son desdichadas y piensan que todos los demás también deben serlo”. Estos negociadores son obstinados y egoístas,

razón por la cual se vuelven vengativos y quieren recuperar lo que les quite o “hacérselas pagar”. (Covey, 2003).

- Gano.

Negociadores a los cuales lo único que les importa es conseguir lo que quieren por lo que no necesariamente quieren que la otra parte pierda. Estas personas buscan asegurar sus propios intereses y permiten que la contraparte logre también sus objetivos, además. Esta alternativa es más probable cuando no existe un escenario de confrontación o competencia. (Covey, 2003).

- Ganar/ganar o no hay trato.

Cuando no se llega a un acuerdo mutuo, se opta por disentir y no hay lugar a un trato. Esta alternativa se presenta cuando no se pudo llegar a una solución, por lo cual se puede decir con honestidad que solamente le interesa un acuerdo ganar/ganar, razón por la cual, de no llegar a un acuerdo ganar/ganar, es preferible no forzar la situación y ponerse de acuerdo en no se dará lugar al trato. (Covey, 2003).

2.6. Administración de procesos empresariales de Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE.

El mundo cambiante exige que las organizaciones estén altamente dispuestas a generar procesos propios, que busquen sintetizar y maximizar su producción, por ello resultan obsoletas teorías de estructura dura de viejas combinaciones de administración, es decir es altamente importante que los resultados sean flexibles según la situación a la cual se someten. Es necesario para poder abordar el tema en el capítulo IV; esclarecer en el presente numeral diversos conceptos que se desarrollarán en el documento posterior;

2.6.1. Conceptos de procesos.

Según (Maldonado, 2011) define al proceso como el “conjunto de actividades interrelacionadas entre sí que, a partir de una o varias entradas de materiales o información, dan lugar a una o varias salidas también de materiales o información con valor añadido.” Estas actividades buscan conseguir un fin, el cual va desde la producción de un objeto o prestación de un servicio hasta la realización de cualquier actividad interna. “Un proceso es una secuencia de pasos dispuesta con algún tipo de lógica que

se enfoca en lograr algún resultado específico. Los procesos son mecanismos de comportamiento que diseñan los hombres para mejorar la productividad de algo, para establecer un orden o eliminar algún tipo de problema. El concepto puede emplearse en una amplia variedad de contextos.”

El proceso administrativo es el flujo continuo e interdependiente de las actividades de planeación, organización, dirección y control, desarrolladas para lograr un objetivo común: aprovechar los recursos humanos, técnicos, materiales y de cualquier otro tipo, con los que cuenta la organización para hacerla efectiva, para sus stakeholders y la sociedad.

Se le ha identificado como la estructura básica de la práctica administrativa, otorgándole a ésta una capacidad de abstracción más amplia y la posibilidad de generar conceptos teóricos cada vez más particularizados a las necesidades de las organizaciones, el cual fue desarrollado y utilizado a finales del siglo XIX y principios del XX por Henry Fayol. (Universidad Autónoma de México, 2006).

(Hernández, 2014) Establece que el proceso es el grupo de actividades que le dan vida a un proyecto y que mediante el uso de herramientas y la aplicación de técnicas transforman los insumos en un producto, servicio o resultado final, lo cual eleva su valor y proyecta mayor satisfacción a los participantes. Los procesos están presente en el ciclo de vida del proyecto.

2.6.2. Tipos de procesos.

Los procesos particularmente en el arte de la negociación se deben delimitar en las acciones u objetivos a alcanzar especialmente en el entorno de gestión empresarial, como bien lo definen algunos textos, cada actividad profesional tiene su propio conjunto de procesos, por ello para el desarrollo de este apartado es importante desarrollar los conceptos de procesos gobernantes y dependientes, para que se pueda concatenar la información a desarrollar en los mapas de proceso de apertura de prácticas que administra la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador.

En el planteamiento original del documento se consideró clasificarlos como dependientes o gobernantes, pero para alcanzar un proceso de mejoramiento y adaptabilidad en el medio público por el aporte a la estructura organizacional de las Universidades, se aplicará la clasificación del diccionario de la Gestión Pública,

proveniente del Acuerdo Ministerial No. 1580, RO-S No. 895: Febrero 20 2013; en el cual los tipos de procesos son:

2.6.2.1. Procesos gobernantes.

Son aquellos que proporcionan directrices, políticas, planes estratégicos para la dirección y control de la institución.

2.6.2.2. Procesos sustantivos.

También llamados “agregadores de valor”; son aquellos que realizan las actividades esenciales para proveer los servicios y los productos que ofrece a sus clientes una institución. Los procesos sustantivos se enfocan a cumplir la misión de la institución.

2.6.2.3. Procesos adjetivos.

También llamados “habilitantes de asesoría y apoyo”; son aquellos que proporcionan productos o servicios a los procesos gobernantes y sustantivos.

Habiendo analizado el componente de los tipos de procesos, para la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador, los procesos especialmente de negociación y medición en los cuales se sustenta el presente documento, se deben anclar a procesos sustantivos y adjetivos, para que el perfil de formación profesional se dirija y aplique hacia una excelencia profesional constante y alcanzable.

2.7. *Medición por competencias para estudiantes de EGUIDE aplicado a gestión empresarial.*

Para UIDE la educación de calidad es parte de su actuar, por ello la formación no se limita a conocimiento, va más allá busca ofertar una experiencia de aprendizaje, debido a este antecedente, la forma de evaluar difiere de otros entornos, con lo cual se busca de igual forma en su proceso de prácticas pre profesionales, por parte de sus empleadores se dirija hacia una evaluación por competencias, no solo por apreciaciones poco objetivas para la estrategia de la escuela y su perfil profesional.

2.7.1. Concepto de competencias.

Según (Gutiérrez, 2010), señala que se empezó hablar sobre las competencias al menos hace cien años, cuando Alemania e Inglaterra querían definir los requisitos que debían cumplir las personas que aspiraban obtener una certificación oficial que les permitiera realizar oficios específicos. Con el tiempo este criterio se ha ampliado, pero sigue siendo parte del concepto de competencias.

Sin embargo, (Tobón, 2006), expone que “El concepto de competencias emerge por primera vez con interés académico y científico a partir de los estudios lingüístico de Chomsky y la estructuración de la teoría de la gramática generativa transformacional en la década de los años setenta, pasando luego a ser objeto de estudio de otras disciplinas”. A continuación se presenta una serie de definiciones de varios autores que (Méndez, 2016) cita en su investigación:

- “Para Meirieu una competencia es un saber identificado, que pone en juego una o más capacidades dentro de un campo nocional o disciplinario determinado. El autor precisa que ese saber exige el control de los materiales que se va a utilizar.
- “El CEPEC define la competencia como un sistema de conocimientos conceptuales y procedurales, organizados en esquemas operatorios, que permiten la identificación de una situación-problema, al interior de una familia de situaciones, y su resolución eficaz (performance o desempeño). La competencia está entonces constituida por capacidades y conocimientos.
- “Según De Ketele la competencia es un conjunto ordenado de capacidades (actividades) que se ejerce sobre los contenidos de aprendizaje, y cuya integración permite resolver los problemas que se plantean dentro de una categoría de situaciones. Se trata pues de ejecutar una tarea complejo, o un conjunto de tareas más o menos del mismo tipo, dentro de una familia de situaciones”.
- “Le Boterf define la competencia como un saber-entrar en acción, lo cual implica saber integrar, movilizar y transferir un conjunto de recursos (conocimientos,

saberes, aptitudes, razonamientos, etc.) en un contexto dado, a fin de realizar una tarea o de hacer frente a diferentes problemas que se presenten.

- “Beckers explica que la competencia moviliza diversos recursos al servicio de una acción con finalidad precisa. Según esta autora, la competencia es la capacidad que permite al sujeto movilizar, de manera integrada, sus recursos internos (saberes, saber-hacer, actitudes) y externos, a fin de resolver eficazmente una familia de tareas complejas para él.”
- “Legendre presenta la competencia, definida en el campo de la didáctica y de la pedagogía, como una habilidad adquirida gracias a la asimilación de conocimientos pertinentes y a la experiencia; dicha habilidad permite detectar y resolver problemas específicos.”
- “El Decreto “Misiones”; art.5. define la competencia como la aptitud de poner en acción un conjunto organizado de saberes, de saber-hacer y de actitudes para realizar cierto tipo de tareas.
- Perrenoud se refiere a la competencia como la capacidad de actuar eficazmente en una situación de un tipo definido, capacidad que se apoya en los conocimientos, pero que no se reduce a ellos. Para hacer frente, lo mejor posible, a una situación, debemos poner en juego y en sinergia varios recursos cognitivos, entre ellos los conocimientos. el autor explica que las competencias movilizan diferentes conocimientos que, por lo general, son disciplinarios”.
- “Para Roegiers, la competencia es la posibilidad que tiene un individuo de movilizar, de manera interiorizada, un conjunto integrado de recursos con el fin de resolver una familia de situaciones-problemas”.
- “En opinión de Scallon, se puede hablar de competencia cuando un individuo es capaz de movilizar adecuadamente sus saberes y su saber-hacer en diversas situaciones. Lo esencial de la competencia reside en la movilización de recursos por el individuo, tanto de sus recursos propios como de otros que le son externos”.

- (Tobón, 2006) Establece que “el concepto de competencia otorga un significado de unidad e implica que los elementos del conocimiento tienen sentido solo en función del conjunto. En efecto, aunque se pueden fragmentar sus componentes, éstos por separado no constituyen la competencia: ser competente implica el dominio de la totalidad de elementos y no sólo de alguna de las partes.
- Mientras que (Jiménez, 2013) define a las competencias como “el conjunto de conocimientos, habilidades, cualidades, aptitudes, que tienen las personas y que les predispone a realizar un conjunto de actividades con un buen nivel de desempeño”. “Las competencias, así entendidas, son características de las personas, están en las personas.
- Contradictoriamente (Blas, 2014), establece que “definir la competencia como un conjunto de conocimientos, capacidades y otros atributos puede resultar equívoco, y que la naturaleza de la competencia no reside en ellos, sino en su adecuada aplicación.”, debido a que señala “la existencia de tres componentes básicos – expresados con unos términos u otros” para definir las competencias, los cuales son:

Primer componente: formado por las cualidades de una persona (valores, habilidades, conocimientos, capacidades, aptitudes, motivos, actitudes, saberes, etc.), razón por la cual, la mayoría de definiciones sobre competencia comienza con el siguiente enunciado: “la competencia es un conjunto de conocimientos, capacidades”. (Blas, 2014) .

Segundo componente: menciona a las acciones que movilizan o ponen en juego las cualidades de las personas (conducta, realización, ejercicio de actividades, desempeño, operacionalización, rendimiento, ejecución, desempeño, etc.), por lo que se intuye como una finalidad de las cualidades (para realizar, para rendir, etc.) (Blas, 2014).

Tercer componente: “alude al objetivo de esta movilización de atributos, el cual se define en términos de: exigencias de la producción y el empleo, resultados esperados,

tarea, función requerida, desempeño satisfactorio, eficiente y eficaz, exitoso, etc.” Este componente es el menos controversial. (Blas, 2014).

Para entender el concepto de competencias gastronómicas aplicables en un entorno empresarial, es necesario que las escuelas de gastronomía del Ecuador hacen procesos de medición de aprendizaje más no de competencias; se debe tener claro que las destrezas o habilidades generalmente son fácil de evaluar pero no de desarrollar, ya que para lograrlo usualmente se requiere de mucho tiempo de práctica.

Por ello; las competencias laborales son el grupo de habilidades, actitudes y conocimientos que al ser demostradas o aplicadas en situaciones del medio productivo, se traduce en resultados prácticos que ayudan a lograr objetivos de negocio u organización, lo cual es aplicable “en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia”, así como también en su empleo, como menciona (Tobón, 2006).

Las competencias profesionales forman parte de las competencias laborales, ya que hacen posible el desempeño creativo, flexivo y competitivo en un campo profesional específico, impulsando “el mejoramiento continuo del ser, del saber, y del hacer”; lo cual prepara “al individuo para la profesión, la sociedad, la familia y también para e trabajo, pero no exclusivamente para este”. (Tobón, 2006).

Se define a las competencias ciudadanas como el “conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades cognitivas, emocionales y comunicativas que, articuladas entre sí, hacen posible que el ciudadano actúe de manera constructiva en una sociedad democrática”. Los estándares de esta competencia, se basa específicamente en “lo que se debe saber y en lo que se debe saber hacer”.

Se requiere verificar el desarrollo de las competencias en la práctica “mediante la ejecución de criterios de desempeño establecidos. Los criterios de desempeño son los resultados esperados en términos de productos de aprendizaje (evidencias) que establecen condiciones para deducir el desempeño; el criterio y la evidencia, son la base para evaluar si la competencia ha sido alcanzada. (Tobón, 2006).

Las competencias se deben medir en diferentes momentos y por diferentes motivos, para esto recurrimos a dos de las herramientas más utilizadas, que son “las Fichas de evaluación y los Assessment-término de uso generalizado que designa al método denominado Assessment Center Method (ACM)”, misma que está diseñada de acuerdo a cada organización. (Martha, 2009) .

2.7.2. Formas de establecer mediciones por competencias.

Antes de explicar las formas de establecer las mediciones por competencias, se debe tener conocimiento sobre los siguientes conceptos:

- **Cargo:**

“Los cargos se crean, definen y establecen buscando la efectividad de la organización en procura de sus resultados tanto colectivos como individuales”. Es el detalle de actividades desempeñadas por el trabajador y la serie de resultados, conocimientos, cometidos y responsabilidades, que constituye el trabajo asignado y los diferencia de otros. (Torres, 2014).

- **Puesto:**

Papel o posición formal que desempeña una persona en la organización. “Se compone de todas las actividades que desempeña una persona (el ocupante), que se engloban en un todo unificado y que aparece en cierta posición formal en el organigrama de la compañía”, por lo que cualquier persona que ejerza un puesto, debe tener una posición definida. (Chiavenato, 2009).

En resumen, (Chiavenato, 2009) establece que “Un puesto constituye una unidad de la organización y consiste en un conjunto de deberes y responsabilidad que lo separan y diferencian de los demás puestos, ya que son los medios que la empresa emplea para asignar y utilizar sus recursos humanos, para alcanzar ciertos objetivos.

- **Posición:**

(Torres, 2014) Cita lo siguiente “Es el conjunto de tareas y responsabilidades que desempeña una persona. Existe una posición para cada persona en la organización.

Ejemplo: en un grupo integrado por un jefe, dos supervisores y cinco operarios de mantenimiento existen tres puestos y ocho posiciones.”

- **Tarea:**

(Torres, 2014) Cita que la tarea es “Elemento básico del trabajo que consiste en dar un paso lógico y necesario a la hora de realizar el mismo. Son las actividades individuales que ejecuta el ocupante de un puesto (Alles, 2004).” Se realiza una tarea cuando se realiza con una finalidad esfuerzo físico o mental.

- **Trabajo:**

(Hernández, 2014), define al trabajo como el “conjunto de decisiones acompañadas de las acciones requeridas para implementarlas”. El trabajo se puede ser físico o mental, en el físico se toman decisiones casi mecánicas y en el trabajo mental es variado, “tanto en su complejidad como en la profundidad del conocimiento requerido para ejecutarlos”.

Se debe tener en cuenta que se debe definir cuatro condiciones básicas para diseñar un puesto (Chiavenato, 2009):

- “El conjunto de tareas o atribuciones que el ocupante debe desempeñar (cuál es el contenido del puesto).”
- “La manera en que las tareas o atribuciones se deben desempeñar (cuáles son los métodos y los procesos de trabajo).”
- “Con quién se debe reportar el ocupante del puesto (responsabilidad), es decir, quién es su superior inmediato.”
- “A quién debe supervisar o dirigir el ocupante del puesto (autoridad), es decir, quiénes son sus subordinados o las personas que dependen de él para trabajar.”

Para establecer dichas mediciones, se debe considerar el modelo del diseño de puestos, que especifica métodos de trabajo, las relaciones con los demás y contenido de cada posición, lo que exige que cada ocupante maneje ciertas competencias para desempeñar con éxito su puesto. “El diseño de puestos es la manera en que cada uno se estructura y dimensiona.” (Chiavenato, 2009).

El modelo ideal para esta tarea es el modelo situacional o contingente, porque se basa en la hipótesis de que “el diseño del cargo debe tener un enfoque sistémico. Está compuesto por entradas con las que funciona el sistema (materia prima, información, recursos); los procesos de transformación y las salidas que son el resultado del trabajo del ocupante. (Torres, 2014).

Considera tres variables: las personas, la estructura de la organización y la tarea, razón por la cual representa el enfoque más amplio y complejo; su nombre se deriva “la adaptación del diseño de puestos a esas tres variables”, mismas que al adjudicar características diferentes desarrollan resultados relativos y contingentes, lo que quiere decir que no es fijo ni estándar. “El diseño del puesto no parte del supuesto de estabilidad y la permanencia de los objetivos y los procesos de la organización, sino, por el contrario, es dinámico y se fundamenta en el cambio continuo y la revisión del puesto como una responsabilidad básica en manos del gerente o de su equipo de trabajo.” (Chiavenato, Gestión del Talento Humano Tercera Edición, 2009).

(Torres, 2014) Señala que el enfoque situacional o contingente se adelanta a los posibles cambios y concede flexibilidad para poder adaptarse de forma creativa y efectiva a las rivalidades de un medio dinámico, intenso e incierto. “Una muestra fehaciente de la necesidad de diseñar los cargos con enfoque situacional es la flexibilización laboral y de las organizaciones”.

“El modelo de las contingencias se basa en cinco dimensiones esenciales que debe poseer todo puesto, en mayor o menor grado” (Chiavenato, 2009).

- **Variedad:**

Número y diversidad de habilidades que exige el puesto; se habla de variedad, cuando en el puesto se presenta una serie de operaciones y el uso de varios equipamientos y procedimientos, logrando que el puesto sea menos repetitivo y monótono. El ocupante utiliza distintas habilidades y conocimientos, diversos equipos y procedimientos y ejecuta diferentes tareas.

Cuando el puesto es contingente y monótono, cuando otras personas programan rígidamente su trabajo, cuando los insumos en el trabajo dependen totalmente del gerente, cuando no puede mantener una conversación con sus compañeros y cuando es limitada su área de trabajo, no existe variedad, debido a la falta de diversidad.

En resumen, se presenta cuando el ocupante usa distintos métodos de trabajo, equipos; operaciones diferentes y suministra sus insumos con creatividad y diversidad; "Un puesto con variedad elimina la rutina, el aburrimiento y la monotonía y se vuelve desafiante, porque el ocupante debe utilizar distintas habilidades y capacidades para realizar el trabajo con éxito".

- **Autonomía:**

Grado de independencia y criterio personal que tiene el ocupante para ejecutar y planear su trabajo. Se relaciona con el tiempo que dispone el ocupante, antes de la supervisión directa del gerente. "Cuanto mayor tiempo sea la autonomía, mayor será la extensión de tiempo que el ocupante deja de recibir supervisión directa y mayor será la autoadministración de su propio trabajo.

Cuando los métodos de trabajo se presentan previamente, la movilidad física de una persona es restringida, los insumos de su trabajo dependen de la gerencia o de terceros y los intervalos tienen control rígido, son signos de falta de autonomía, ya que ésta, genera libertad de métodos, de programar el trabajo, movilidad física ilimitada y deja de depender de terceros.

- **Significado de las tareas:**

(Chiavenato, 2009) Lo define como "Es el conocimiento del impacto que el puesto provoca en otras personas o en la actividad de la organización. Es la noción de las interdependencias del puesto con los demás puestos de la organización y de la contribución del trabajo en la actividad general del departamento o de la organización como un todo."

Mientras mayor sea la noción que tiene sobre el significado de las tareas que se realiza, también mayor será la eficacia que perciba en su trabajo, por lo que su contribución será mayor y su responsabilidad elevada. El puesto es valioso cuando se puede diferenciar lo más prioritario e importante entre las cosas que se realiza para alcanzar los objetivos de la organización. Se habla de falta de significado en las tareas cuando el ocupante “sólo recibe órdenes e instrucciones que debe cumplir, pero ninguna aclaración respecto a la finalidad o los objetivos del trabajo”. La importancia de las tareas necesita de una completa explicación de los objetivos, del trabajo e importancia de su interdependencia con otros puestos de la organización.

- **Identidad con la tarea:**

“Grado en que el puesto exige que la persona ejecute o termine una unidad integral de trabajo”. Se relaciona con la oportunidad que la persona tiene para realizar un trabajo entero o global y de su capacidad para poder identificar claramente los resultados de sus esfuerzos. “El ocupante se identifica con la tarea en la medida en que la ejecuta íntegramente.”

La falta de identidad se presenta cuando una persona realiza actividades parciales e incompletas, debido a que ignora para qué sirven y cuándo es el trabajo determinado por la gerencia; un claro ejemplo que (Chiavenato, 2009) cita, es “La persona que aprieta tuercas el día entero no puede saber exactamente para qué sirve su trabajo.”

- **Realimentación:**

“Es el grado de información de regreso que recibe el ocupante para evaluar la eficiencia de sus esfuerzos para producir resultados.” Funciona como información de regreso que recibe la persona mientras trabaja, la cual revela el desempeño en su tarea, en otras palabras, revela que tan bien o mal, marcha su actividad. Se debe proveer la realimentación por el resultado propio del trabajo, ya que ésta permite una “autoevaluación continua y directa del desempeño, sin necesidad de un juicio periódico de su superior ni de otro órgano externo cualquiera”. No se reconoce los resultados del trabajo personal, cuando se mezcla la producción de ocupante con la de otras personas.

“La realimentación se presenta tan solo cuando el ocupante conoce los resultados de sus propio trabajo o cuando su producción por hora o día es perfectamente visible y palpable.”

Habiendo considerado los criterios desarrollados en el presente capítulo como son la negociación efectiva, la negociación descrita en entornos laborales, las diferentes técnicas de negociación; en el cual se esclarece aspectos sobre separar las personas del problema, concentrarse en los intereses no en las posiciones, inventar opciones de mutuo beneficio, insistir en que los criterios sean objetivos; con lo cual es claro sobre cómo se puede implementar dicha información en la mejora de la gestión empresarial en la carrera de gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador.

Con lo cual poder así establecer las estrategias para negociación efectiva aplicable a la gestión empresarial de la escuela de Gastronomía, lo que inevitablemente conllevó a la inclusión de información sobre administración de procesos empresariales de la EGUIDE, lo que permite establecer claramente las características sobre procesos, tipos de procesos; en el que se incluye procesos gobernantes, adjetivos, sustantivos.

Considerando la información en el capítulo que concluye se establece ya un primer inciso de mediciones por competencias para estudiantes de la escuela de gastronomía de EGUIDE, considerando conceptos sobre competencias según lo mencionan algunos autores, para así tener sustento suficiente para en los siguientes capítulos establecer parámetros de medición basados en competencias, además de la forma en la que se realiza dicha medición.

CAPÍTULO III

GASTRONOMÍA EN EL ECUADOR

3.1. Introducción

El presente capítulo tiene por objetivo analizar la evolución de la gastronomía en el Ecuador, como está ha ido evolucionando a través del tiempo, por lo cual se ha incluido información proveniente de diversas fuentes de opinión y bibliográficas, cabe mencionar que la gastronomía al ser un rubro cambiante y competitivo es complicado levantar una auténtica información respecto a años exactos, sin embargo se incluye en la parte histórica los siglos en los que sucedió dicho proceso, y en la última etapa en la que se dispone de años exactos se los incluye.

Sin embargo es posible ubicar en periodos de tiempo. Cabe mencionar que el Ecuador aún no ha tenido procesos históricos fuertes a nivel gastronómico como si lo han tenido otras sociedades como la francesa, española, rusa o italiana, en la cual la monarquía ejerció poder a todo nivel y la cual tenía chefs que trascendieron en el tiempo e incluso cambiaron el rumbo de la gastronomía mundial.

La cocina ecuatoriana se cimentó sobre los procesos de mestizaje sufridos en su evolución social, anclada a una tradición familiar fuerte, por lo cual se desarrolla el presente capítulo en la evolución de la cocina ecuatoriana, cuál fue su cambio posterior a la llegada de españoles a territorios del actual Ecuador, una vez que la época republicana se fortaleció; la cocina sufrió una nueva transición con la llegada de nuevas influencias gastronómicas y por último la profesionalización de los cocineros ecuatorianos, con lo que los requerimientos del mercado son cada vez de mejor nivel, requieren de mayor técnica, mejor conocimiento y mejor formación laboral en torno a competencias laborales.

3.2. Entorno y mestizaje de la Gastronomía Ecuatoriana.

El Ecuador posee una variada y abundante cultura gastronómica debido al contraste entre la autenticidad, proceso de mestizaje de la misma, que le han otorgado un carácter peculiar y único. Empezando por su ubicación privilegiada en la línea ecuatorial, su poca extensión terrestre, la cordillera de los Andes, sus variaciones de altura, su temperatura estable, sus 4 regiones (Costa, Sierra, Amazonía e Insular), las corrientes oceánicas como la de Humboldt y la composición del suelo, por mencionar algunas características, hace que sea una locación sumamente fértil en cualquier época del año. (Ayora, 2013).

Cada una de las cuatro regiones del país se ha visto influenciada por su entorno y se diferencia de las demás por su gente, sus tradiciones y costumbres, presentando varios productos y platos auténticos que han nacido por el ingenio de las mujeres ecuatorianas cuyo rol en la sociedad era la recolección y preparación de alimentos, incluso después de la época de la colonia. Es así que la comida ecuatoriana, sus sabores, colores y texturas han sido asimilados a lo largo de los siglos, a través de la percepción de las personas, donde los secretos familiares han sido transmitidos verbalmente y la práctica ha reforzado las tradiciones culinarias. (Ayora, 2013 et al).

Por ello se debe incluir los términos populares que se utilizan para describir a la cocina ecuatoriana, entre los más populares se encuentran “comida típica o comida criolla”. Tomando en cuenta que “Criollos” se les llamaba a los descendientes de españoles nacidos en el Ecuador y que después pasó a describir lo que es propio del territorio. Por otro lado, “Típico” se usa para la representación de algo peculiar o característico de un lugar, persona o cosa.

3.3. Características de entrono de cocina ecuatoriana.

La historia de la gastronomía ecuatoriana se remonta a las épocas de las comunidades indígenas conformadas desde el Período Prehistórico (2.500 a.C) hasta el Período de Integración. En este lapso de tiempo, las tribus pasaron de estar conformadas por grupos nómadas a establecerse en sectores específicos del territorio. Entre los grupos étnicos que se encuentran dentro de este período están la cultura Valdivia, Chorrera, Jama Coaque, Manteños, Huancavilcas, Caranquis, Quitus, Cañaris, Paltas, etc. (Guanganato, 2013). La caza, la pesca y recolección era el principal sustento de la sociedad en esas épocas, partiendo de ahí, su tipo de alimentación fue a base de animales silvestres como el cuy, la llama, el pato y el perro sin pelo. Así como también de frutos de la región respectiva, en el caso de la sierra, contaban con diversos pisos ecológicos que favorecieron al cultivo de maíz, fréjol, quinua y papa, estas últimas en hoyas interandinas. En la costa a su vez se alimentaban de pescado, mariscos, papaya, piña, guayaba y badea, siendo todos estos alimentos que se siguen consumiendo en la actualidad. (Ayora, 2013).

En lo que respecta a la Amazonía las tribus indígenas como los Shuar, Siona, Secoya, Cofán, entre otros, se alimentaban de especies silvestres como la guanta y el mono, utilizan la tilapia para preparar el popular Maito o envuelto de pescado en hojas de bijao, a la brasa. Adicionalmente, poseen una de las bebidas más controversiales hoy en día,

Ayahuasca o Yagé, esto por su carácter alucinógeno y medicinal. El nombre Ayahuasca proviene del quechua “Aya” que significa espíritu y “wuasca” que significa liana o sogá, y es utilizada hasta la actualidad para rituales ancestrales, meditar, encontrarse con uno mismo, comunicarse con los dioses y para la limpieza espiritual. Es un preparado de dos plantas: la enredadera Ayahuasca y el arbusto Chacrúna que contiene el alucinógeno DMT (dimetiltriptamina), sin embargo, el consumo de este último es ilegal en Estados Unidos y el Reino Unido. Aunque los beneficios del consumo de la Ayahuasca son limitados, hay especialistas que aseguran que es un buen tratamiento para la depresión, ansiedad y trastornos de estrés aunque muchas de las personas que se aventuran a esta experiencia lo hacen únicamente por curiosidad. (Thelwell, 2014).

Aproximadamente en el siglo XIV, los indígenas aborígenes de Ecuador ya habían desarrollado métodos de agricultura, pesca, caza y recolección hasta la llegada de los Incas desde Perú en ese año, quienes se fueron estableciendo desde las regiones sureñas del Ecuador hasta construir su capital en lo que es ahora la ciudad de Quito. Los Incas fueron una de las civilizaciones más poderosas y desarrolladas de América Latina, por ello también han sido considerados como un gran influyente gastronómico en todo el mundo, sin dejar de lado la influencia que tuvieron por parte de las culturas pre incaicas.

Entre los aportes de los Incas en cuanto a gastronomía encontramos: el desarrollo de una raíz que dio lugar a las 650 especies de papas que se conocen hoy en día, y con ellas a una gran variedad de formas de consumirlas como la Kuai, Cashqui y Chuño. De igual manera consumían algunas especies de frijoles y, sin lugar a dudas, la Quinoa muy valorada y cotizada en algunos países por su alto contenido de proteínas.

Para esa época ya el maíz era de alta producción y consumo en gran cantidad en Ecuador, y se cree que los Incas fueron los descubridores de las actuales palomitas de maíz al evidenciar cómo explotaba un grano de maíz al sol. Algunas preparaciones con maíz que se han vuelto famosas mundialmente han nacido en el imperio Inca como el Vino de Maíz, la Humita y los Pasteles de Choclo. Otros productos que pertenecían a la dieta Inca son el paico, chirimoya, coca, pepino, shiraca y lacayote. (Chefuri, 2015).

El popular ají de gallina se cree que tuvo su origen en el imperio Inca, derivado de una especie de gallina llamada Hualpa preparada con el fruto de la planta del ají, teniendo gran importancia entre la comunidad porque la gallina llevaba el nombre del rey Atahualpa.

Considerando que las tribus indígenas no eran muy diferentes a los Incas y partiendo de sus rituales ancestrales, los Incas empezaron a preparar alimentos relacionados con la religión y las deidades existentes. Platos como la ensalada Hachana con flor de campanilla, leche, miel y ají que era consumida frente a la deidad. Entre los dioses que adoraban se encuentran el dios Inti (Sol), Pachamama (tierra), Mama Quilla (luna), Viracocha (dios creador), Mama Sara (Madre Maíz), entre otros. De la adoración de estos dioses nacieron algunas festividades centradas en los festines preparados con maíz, cuy, papas y chicha (jugo fermentado de maíz) como el Inti Raymi para agradecer al dios sol por las buenas cosechas. (Discoveringecuador, 2017). Esta y muchas más festividades que giran en torno a la adoración de dioses siguen celebrándose en la actualidad, con los alimentos como símbolo de unión.

3.4. Llegada de españoles a territorios de actual Ecuador.

En mediados del siglo XV, los españoles llegaron a territorios ecuatorianos, donde encontraron un imperio dividido por la lucha de poder de Atahualpa y su hermano Huáscar, por este motivo y por las armas que traían a América, fue más fácil la conquista de todo el territorio a su paso. Esto dio como resultado un choque de civilizaciones totalmente diferentes. Posteriormente, una fusión entre culturas. Los españoles trajeron consigo una gran variedad de productos nuevos para el continente, empezando por los productos agrícolas como la caña de azúcar, trigo, arroz, cebada, ajo, cebolla, habas, lentejas, higos, manzanas, limones, naranjas, uvas y vino, aceitunas con sus aceites, orégano, mostaza y perejil. En lo que respecta a los animales que trajeron a América, se puede encontrar: el ganado vacuno, cerdo, pollos, caballos, bueyes, ovejas, cabras, perros y ratas. Una de las costumbres características del pueblo español es el consumo del cerdo, preparado como pernil, chorizo, morcilla y embutidos de todo tipo, lo cual se consume hasta la actualidad.

Nuevos sabores y recetas iban circulando por las colonias americanas que, al mudarse al nuevo continente, fueron cambiando de nombre y de ingredientes, adaptándose al medio. Se han registrado las primeras sopas de los conquistadores en base a sus ingredientes como las hierbas nativas, papas, arracacha, mazorca y carne de ave, un ejemplo es el cocido español que pasó a ser el famoso sancocho criollo, naciendo así lo que diferencia a la cocina ecuatoriana, las sopas.

3.5. Evolución sostenida del mestizaje culinario.

En el siglo XVIII, el desarrollo del transporte en la colonia contribuyó a tener un tránsito sostenido, lo que permitía abastecer a Quito de panes de trigo, roscas, y cajas llenas de frutas provenientes de Ambato. En Latacunga se preparaban galletas, rosquillas, quesadillas, alfajores, hallullas, entre otros bocaditos que igualmente se enviaban a la capital.

El desarrollo de la tecnología en esa época de igual manera contribuyó a la cocción de alimentos, en ese entonces se utilizaban grandes cocinas de hierro fundido que funcionaban con leña y calentaban el tanque de agua en ella. Los utensilios de cocina estaban hechos de barro, bronce, hojalata y madera hasta que se inventó el plástico y la utilización del aluminio a mediados de ese siglo. (Ayora, 2013). Sin embargo, los métodos de cocción tradicionales como la cocción al carbón, leña, en fogones, en hornos de bóveda o en ollas de hierro y bronce aportan con un sabor característico a los alimentos.

Sin duda el ají era ya un acompañante imprescindible en la alimentación de los Incas, de ahí que en la época colonial se popularizó aún más. Según el Dr. Carlos Freile, un famoso historiador ecuatoriano, el ají era muy consumido en los hogares ecuatorianos, como pasta para la familia o salsa para los invitados.

Las bebidas y postres no se quedan atrás en la época colonial. De las culturas indígenas se rescataron las bebidas a base de hierbas como la Guayusa por sus propiedades energizantes o el té de mate o yerba de Paraguay, que se consumía antes del desayuno o antes de acostarse. Después se ganó gran popularidad el chocolate caliente servido con queso, recalando así la importancia del Cacao, el cual fue el principal producto de exportación para el Siglo XVII.

En cuanto a bebidas alcohólicas se consumía mucho las mistelas, una mezcla de aguardiente con azúcar adicionada fruta; el ponche que es una mezcla de ron, agua, azúcar, limón y huevo. Es así que para el siglo XVII se monopoliza el aguardiente y empieza la cultura de la embriaguez en el país. (Córdova, 2014).

Los europeos fueron considerados muy golosos trayendo consigo ejemplares de dulces que se empezaron a preparar en las tierras conquistadas, entre estos dulces se encuentran los enconfitados, confituras, pastas dulces, conservas y confitados, estos

últimos nacieron de la falta de equipo de enfriamiento en esa época, por eso la única forma de mantener los alimentos era mediante conservas, arropes y jarabe como las confitadas que se hacían a base de pulpa de cáscaras de naranja y almíbares; de esta manera podían preservarse por mucho tiempo. Adicionalmente, trajeron su costumbre de consumir helados, los cuales se empezaron a preparar con frutas de una manera artesanal, evolucionando hasta construir la tradición de los helados de paila que continua hasta la actualidad.

Considerando la información que se genera durante la colonización; cabe recalcar el papel de la religiosidad para las culturas pre incaicas y pre hispánicas, siendo igualmente de gran importancia para los Españoles, en este caso, el catolicismo en la gastronomía mestiza. Partiendo de las celebraciones religiosas han nacido varias recetas específicas para cada fecha, entre ellas podemos encontrar: la Colada Morada y guaguas de pan para el día de los difuntos que consiste en un brebaje espeso considerado “come y bebe” preparado con una gran variedad de frutos y harinas para darle su color característico morado; en cuanto a la guagua de pan es una figura hecha de harina de trigo con relleno de mermeladas al gusto, haciendo alusión al difunto.

Otra preparación muy famosa es la tradicional Fanesca, la cual se pensaba que surgió por la llegada de un chef francés obligado a crear un plato pesado que sirviera como penitencia en Semana Santa, o que una mujer llamada Juana la creó en un monasterio en Quito llamándola Juanesca. Sin embargo, el estudio realizado por el Chef Carlos Gallardo para su libro “Rescate de los Sabores Tradicionales del Ecuador” sostiene que el origen de este plato data de las etapas posteriores a la llegada de los españoles. La Fanesca es una sopa a base de una gran variedad de granos tiernos y bacalao seco, preparada en la época de la cuaresma o Semana Santa.

Tomando en cuenta que la historia es recurrente, en la época de la colonia se manifiesta con mayor fortaleza el rol de la mujer como conocedora del arte culinario aprendido en los conventos. De aquí parte la culinaria mestiza conformada por recetas encontradas en monasterios ecuatorianos, españoles y cómo se relacionan entre sí dentro de las recetas de las madres, abuelas y bisabuelas que han guardado tales recetas como reliquias que se van pasando de generación en generación. (Córdova, 2014).

Pero los españoles no fueron los únicos extranjeros que llegaron al Ecuador en la época de la colonia, por esto es importante recalcar la importancia de la influencia de la cultura africana en la gastronomía ecuatoriana, puesto que muchos esclavos negros llegaron al

territorio con los españoles y se asentaron en las zonas costeras, escapando de sus amos, produciendo así un choque de culturas y modificación de las costumbres como ocurrió anteriormente. Los africanos se alimentaban principalmente de arroz rociado con aceite de palma acompañado con una masa formada de carne, gallina y pescado, muy sazonado con pimienta y especias. Se cree que de este plato ha evolucionado el cocido de res. De igual manera utilizaban los plátanos asados, fritos o molidos, formando acompañado con carne y salsas. (Robalino, 2014).

El aporte gastronómico de los esclavizados de África fue principalmente la utilización de desperdicios animales en sus composiciones, así las carnes que más consumían eran la de vaca, cabrito, cordero y pollo y, lo que caracterizaba a sus comidas era la exageración en cuanto al fuerte sabor de las especias que usaban como clavo de olor, curry, canela, comino y pimienta picante, estas consideradas un aliño que atenuaba el sabor de las carnes que se echaron a perder. Entre las sopas que consumían se podía evidenciar el coco, el aceite de palma y el maní, ingredientes que hoy en día son muy importantes en la comida costeña. Sin lugar a dudas, la gastronomía de los esclavos africanos también se vio influenciada por la de sus amos españoles, creando un sincretismo bastante fuerte entre las culturas de ambas partes. (Robalino, 2014).

3.6. Llegada de nuevas influencias a Ecuador.

En el siglo XIX, al Ecuador llegan nuevas influencias con la llegada de franceses e ingleses, quienes trajeron su influencia gastronómica aplicada a toda clase de ingredientes y platos. En ese entonces, la cocina francesa era lo máspreciado para Europa y sus tierras conquistadas, cambiando así la perspectiva de la comida tradicional al imponer una comida bien vista en todo el mundo. La primera delegación de científicos franceses llegó en el año 1736 formando parte de la Misión Geodésica Francesa encargada de la investigación de la verdadera forma de la tierra, midiendo un arco de meridiano terrestre desde el Ecuador. Pero no fue hasta la década de los noventa que se empezó a adoptar las costumbres, técnicas y platos franceses en la cocina ecuatoriana. (Córdova, 2013).

Es así que para el siglo XIX llegaron varios ejemplares de libros-menús franceses en los que se evidenciaba la evolución de su gastronomía, influenciando fuertemente a la cocina ecuatoriana y siendo tomada como base para la alta cocina de la época. Un ejemplo son las cenas ofrecidas a Simón Bolívar en Quito y Cuenca en las que, según el libro de Pazos, se ofrecieron varios platos franceses copiados de la cocina de la época

como las gelatinas, foie gras ópera, aves, animales de caza y otras preparaciones. Otro ejemplo se puede evidenciar en el libro de Violeta Molina llamado “La Etiqueta”, que habla sobre un banquete llevado a cabo en Loja para el Mando Supremo de la República en 1935 donde se ofrecieron más platos franceses y adaptaciones con ingredientes locales.

La autora Violeta Molina habla sobre la influencia francesa y cómo esta se ha extendido desde la gastronomía, decoración, utensilios y modales, lo que le llevó a ser el país más reconocido por su influencia del ceremonial que preside la mesa. Al Ecuador se introdujeron utensilios que hoy en día son considerados de mal gusto como el borriquete de cristal o de plata que se utiliza para sostener los cubiertos usados, o el palillero como elemento de mesa. Sin embargo todavía se utilizan elementos como aro para las servilletas, centro de mesa, candelabros, copas ya puestas, música ambiental, la elección del menú y la selección de vinos que vayan acorde a la comida. (Córdova, 2014).

Para la segunda mitad del siglo XX, muchas innovaciones tecnológicas marcaron el rumbo de la gastronomía, se adoptaron equipos como congelador, microondas, hornos de calor, giratorio y mixtos, el empaquetamiento al vacío, las placas de inducción, entre otros. Para los años 1975 hasta 1980, aparece la “Nouvelle Cuisine” y con ella la apreciación por las recetas tradicionales. Se empieza a controlar la innovación en la cocina y las recetas son rescatadas de las antiguas técnicas culinarias en medida de lo posible, puesto que se consideran más sanas y nutritivas.

Por ello la gastronomía ecuatoriana es verdaderamente un mestizaje de culturas, técnicas, sabores y colores, sin dejar de lado el hecho de que cada región tiene sus platos estrellas totalmente diferentes a los demás. Debido a la gran influencia de Francia en la gastronomía global, su carácter de alta cocina, los grandes chefs como Escoffier han publicado libros que han trascendido en el tiempo y aún se usan para fines didácticos en las instituciones gastronómicas educativas. De igual manera, las técnicas e ingredientes utilizados en la cocina francesa son la base para aprender sobre gastronomía para los aspirantes a convertirse en grandes chefs.

Es por esto que varios chefs de Ecuador han optado por estudiar Gastronomía en Francia o en Argentina, país muy influenciado por la cultura europea, para después retornar al Ecuador e incursionar en sus negocios propios, como es el caso del chef Juan Sebastián Pérez, especializado en la alta cocina, tiene su propio restaurante

llamado Urko en Quito. (Latitud Cero, 2015), La combinación de técnicas actuales y ancestrales como medio para preservar la cultura del Ecuador es lo que le diferencia de los otros restaurantes. Un ejemplo de los platos que ofrece es el Maito, cocido en hojas de bijao sobre la brasa, o un pollo orgánico acompañado con vegetales encurtidos, vinagreta de ajo rostizado y espinaca marinada. Sin embargo, el cliente ecuatoriano está muy interesado en lo extranjero y piensa que la alta cocina ecuatoriana no se puede comparar con la francesa, italiana, española o peruana. Por este motivo, chefs reconocidos y con una larga trayectoria en la cocina europea están impulsando una perspectiva más elaborada de la gastronomía local. En sus cartas ofrecen platillos interpretados con técnicas vanguardistas como el acervo criollo, aprovechando los productos oriundos de las tierras muy diversas del Ecuador como las hierbas amazónicas, frutos, pescados y tubérculos.

El chef Mauricio Acuña dirigía uno de los restaurantes más influyentes en la actualidad, Patria. Es importante recalcar su preparación a las órdenes de Ferrán Adrià y Martín Berasategui y darle el reconocimiento debido por sus creaciones vanguardistas sin perder la identidad ancestral en lo que respecta a su oferta gastronómica. Uno de sus platos es la lengua de res cocida al vacío y acompañada con una guarnición a base de tubérculos andinos, cada uno con una diferente cocción. Por otro lado el Chef Edgar León se reconoce su investigación desarrollada para publicar “Sopas, la identidad del Ecuador” en el que habla de sus hallazgos a lo largo del tiempo, llegando a documentar 4.754 recetas de sopas autóctonas del país, haciéndole acreedor del segundo lugar en el Gourman World Cookbook Awards.

Por ello se entabla el debate para buscar la razón por la cual el Ecuador no ha salido a la escena de la gastronomía mundial si tiene tanta riqueza, tanto de productos como de tradiciones. Por ello Chef Edgar León en una entrevista menciona que; “al Ecuador le falta perder la vergüenza gastronómica tal y como la perdieron Perú y México muchos años atrás”. Pero todo esto viene al hecho de que los ecuatorianos prefieren la comida de otros países y tienen la mentalidad de que la comida típica tiene que ser en grandes cantidades, barata y solo se la puede comer en comedores o picanterías, mentalidad heredada desde tiempos inmemorables en la historia. Es interesante analizar la clientela del restaurante Urko mencionado anteriormente, netamente ecuatoriano, que está ubicado en el barrio de la Floresta compitiendo con muchos restaurantes de comida internacional, pues sus clientes son, en mayor parte, extranjeros residentes en Quito y turistas de paso por el país.

Cambiar la idiosincrasia ecuatoriana en cuanto a todo lo que conlleva ser más nacionalistas y dar a conocer que en el Ecuador sí se puede preparar alta cocina en base a la comida tradicional es un trabajo que lo han venido haciendo en los últimos años, que todavía tiene un largo trayecto para poder alcanzar lo que los países vecinos han logrado, construir una identidad gastronómica entre los nacionales para después venderla al exterior.

3.7. Profesionalización de cocineros ecuatorianos.

A pesar de ser uno de los oficios de mayor antigüedad en las sociedades humanas, siempre se ligó a una tradición oral familiar más que profesional, sin embargo en 1500, fue creada la Orden de los Caballeros del Espíritu Santo, dicha orden fue conocida por sus extravagantes y lujosos banquetes, llamados Cordon Bleu, y a pesar que se terminaron dichos banquetes con la revolución francesa, el nombre siguió siendo conocido como sinónimo de excelente comida.

Es decir la escuela de cocina de mayor antigüedad en el mundo se creó en el año de 1895, en la cual se enseñaba una larga tradición de la cocina francesa, sin embargo en Ecuador no fue sino hasta los años 70's con la llegada de chefs extranjeros que se fundan los primeros centros de formación culinaria, aunque siempre direccionados a tener buenos operarios, más no profesionales de alto nivel.

Posterior la Universidad Tecnológica Equinoccial, en ese momento ITE (Instituto Tecnológico Equinoccial), acepta el reto de profesionalizar oficialmente la Hotelería, más no la Gastronomía y sin existir información anterior disponible; existió un poco de informalidad en la formación profesional.

Posterior aparecen nuevas opciones de Universidades que brindan dicha oferta, una vez que UTE decide separar gastronomía de hotelería (año 1995) y permitir su desarrollo independiente; sus competidores sin perder oportunidad en un mercado creciente y en el exterior cada vez más técnico, científico y social; deciden ofertar dicha carrera, entre las cuales se puede mencionar: Universidad San Francisco de Quito USFQ, Universidad Internacional del Ecuador UIDE; Universidad de las Américas UDLA; Universidad Espíritu Santo UEES; Universidad de los Hemisferios, Universidad Técnica del Norte UTN, entre otros.

En un mundo cambiante, con mejor y mayor acceso a información moderna y actualizada; recién en la década de los 2000 en Ecuador, se perfila ya un prospecto de cocinero ideal apto para la cocina de nivel mundial; es decir con formación técnico científica, vinculada a la historia, química culinaria, investigación científica, administración, recursos humanos, interesado en investigar la culinaria vinculada a la agricultura, esmerado en tener alimentos sanos, justos, de mejor agro calidad, agro ecológicos y sobre todo justos.

Una vez iniciada la profesionalización definitiva a finales de los 2000, los cocineros que salían al mercado al tener un perfil profesional de mayor nivel, sin duda habían superado a sus antecesores, y solo así se logró que los puestos de chefs ejecutivos, desarrolladores de productos, chefs experimentales, entre otros cargos destinados a personal empírico o de otras vacantes que normalmente habían sido cubiertas por extranjeros sean ocupadas por ecuatorianos.

Habiendo logrado la transición a la profesionalización de la formación es necesario dar el siguiente paso hacia un vínculo completo con la parte teórica administrativa y comercial de los estudiantes de gastronomía, ya que a pesar de los procesos estatales de acreditación y perfeccionamiento universitario, se ha generado un vacío respecto a la medición por competencias, las cuales ya se aplican a otras áreas de conocimiento, por lo cual es absolutamente necesario dejar solo de medir notas sino empezar a generar gestión empresarial gastronómica mediante competencias.

Con la información concluyente de la importancia de la gastronomía como parte cultural además de su proceso de profesionalización en Ecuador como se evidencia en el presente capítulo, se puede establecer que conjugando la información proveniente de los primeros capítulos es posible establecer el diagnóstico de la escuela de gastronomía de UIDE en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO IV

DIAGNÓSTICO DE LA ESCUELA DE GASTRONOMÍA EN LA UIDE.

4.1. Introducción.

El capítulo cuatro tiene por contenido el diagnóstico de la Escuela de Gastronomía, en el cual se parte desde un análisis FODA, del cual se puede obtener información necesaria para verificar lo desarrollado en los capítulos anteriores, adicional se realiza un resumen del análisis para así poder considerar los aspectos relevantes para el presente estudio, para seleccionar de la mejor forma posible los aspectos a mejorar más importantes; con lo cual el FODA genera parámetros para cimentar la propuesta.

Considerando la información se aplicará diferentes herramientas (como son análisis FODA, mediciones históricas de prácticas, tabla comparativa de avance de prácticas, focus group y entrevista) para recopilar información de los actores del rubro de alimentos y bebidas, de los cuales se obtuvo información para proceder a realizar una propuesta en firme aplicable para la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador; para de esta forma fortalecer la gestión empresarial administrativa de prácticas pre profesionales; para así definir los procesos de gestión empresarial que la carrera requiera mejorar de una forma más específica, sin desvincular la información alcanzada en los capítulos anteriores, de tal forma que con la información proveniente del presente capítulo completar el documento para tener una propuesta clara de mejoramiento en la gestión empresarial de la Escuela de Gastronomía.

4.2. Análisis FODA de Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE.

El análisis FODA generado en el estudio y la información que se muestra a continuación se recopila conjuntamente entre cuatro docentes y veinte estudiantes de la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE, en dos talleres en los cuales se alimentó, compararon y clasificó la información obtenida.

El macro entorno influye en el trabajo de la gestión empresarial de la Escuela de Gastronomía, otras empresas que están en el mismo rubro; en este caso se puede mencionar: Universidad de las Américas, Universidad Tecnológica Equinoccial, Universidad San Francisco de Quito, Universidad de Especialidades Turísticas, entre otras; las cuales tienen variadas ofertas de contenidos, ya que la homologación de títulos que tuvo Ecuador, todas las carreras de Gastronomía deben otorgar el título de “Licenciado/a en Gastronomía”; ante lo cual su capacidad monetaria para invertir en

publicidad es crucial al momento de desarrollar una oferta atractiva para nuevos estudiantes.

Los actores a los cuales se les da el poder de decisión para levantar esta información son los estudiantes; ya que ellos al ser actores principales en el proceso educativo y si no encuentran satisfacción en la oferta se transfieren a la competencia, este fenómeno se genera desde que se oficializó la movilidad estudiantil, ante lo cual cada vez más las unidades académicas deben esforzarse más para fortalecer su gestión empresarial para así mejorar la retención estudiantil.

Considerando dichas características de entorno la información alcanzada se obtienen los siguientes resultados:

FORTALEZAS:

- Edificio e Infraestructura física propia; independiente de otros edificios de aulas.
- Clases personalizadas.
- Ambiente amigable con trato familiar; con sentido del humor.
- Convenios de pasantías vigentes con hoteles y clubes 5*.
- Se ofertan cursos internacionales una vez al año.
- Costo de insumos dentro de la matrícula.
- Giras gastronómicas económicas.
- Parqueadero propio junto al edificio donde funciona la carrera de Gastronomía, se tiene delimitado parqueaderos para profesores y estudiantes.
- Campus con paisaje atractivo.
- Orden y aseo en el campus.
- Restaurante propio; para uso como aula.
- Cordon blue de Perú, convenio vigente.
- Docentes con experiencia laboral.

OPORTUNIDADES:

- Mercado creciente que requiere gastronomía de mejor nivel, con formación universitaria.
- Convenios Internacionales.
- Posicionamiento de la carrera paulatino de parte del departamento de marketing.
- Creación de extensión en Guayaquil.
- Concursos anuales.

- Pasantías que se acomoden a los horarios de los estudiantes, dato recurrente en los talleres.
- Demanda estudiantil.
- Pasantías internacionales.
- Implementar o acoger nuevas y mejores técnicas.
- Mejorar la infraestructura; ampliación de edificio.

DEBILIDADES:

- Distancia-ubicación desde Quito.
- Valor de la carrera es más elevado respecto a su competencia directa, lo que la vuelve menos competitiva.
- Competencia con Institutos de gastronomía.
- Carga laboral excesiva de los docentes.
- Incertidumbres de procesos y burocracia.
- Servicio de transporte público escaso.
- Falta de motivación por generar nuevas ideas o emprendimientos.
- Retraso tecnológico en equipos para cocina profesional, como Paco jet, rotaval, entre otros equipos que se tiene un plan de compra pero muestra retraso en la adquisición.
- Equipos menores tecnológicos no actualizados ni en número suficiente.
- Falta de presupuesto o presupuesto irreales sin acceso.
- Se requiere planes de estudio diseñados para generar investigación.
- Falta de procesos de medición y características de comunicación interna y con empresas.
- No obtener una calificación por horas prácticas.
- Ausencia de asistencia médica cercana.

AMENAZAS:

- Universidades con costos menores a UIDE.
- Publicidad permanente de la competencia.
- Institutos con propuestas diferentes y costos bajos.
- Normas del estado frente a las IES (Instituciones de educación superior).
- Universidades de competencia que ofrecen doble titulación.
- Falta de información o socialización del perfil profesional entre los aspirantes.
- Sueldos atractivos en otras IES.
- Infraestructura inadecuada: camino de ingreso en malas condiciones.

- Servicio de transporte de la UIDE a la Marín, a Conocoto o hacia destinos donde se puedan realizar los enlaces con unidades de transporte.
- Situación económica nacional.

4.3. Conclusiones globales del análisis FODA.

- Existen factores que afectan a la carrera, que no son posibles cambiar, como la ubicación respecto al DM de Quito, el número de parqueaderos asignados, falta de transporte público, políticas estatales o situación política del Ecuador; ya que son factores que la UIDE no puede controlar por ser externos a su alcance de decisión o ejecución.
- La renovación e implementación de equipos se realiza según se tiene planificada, aunque no a la velocidad a la que los estudiantes perciben como adecuada.
- Los nuevos competidores en el rubro son los INSTITUTOS; sin embargo los posibles estudiantes optan por dicho competidor por la falta de información; ya que dicho competidor no dispone de la fortaleza de una titulación en la que se incluye aprendizaje de procesos administrativos vinculados a Alimentos y Bebidas.
- Los convenios algunos existentes, pero de poca aplicabilidad por los horarios de los estudiantes, o fechas de convocatorias al exterior, obligan a la mejora obligada de la gestión administrativa de esa área y sobre todo a la forma en la cual se les designa o programa el desarrollo de las mismas; dicha conclusión permite tener desde la perspectiva de los estudiantes de ESCUELA DE GASTRONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR EGUIDE su percepción de las áreas a mejorar y como se planteó en la primera parte de este documento la parte académica es adecuada o satisface en gran medida a las expectativas de los estudiantes.

4.4. Antecedentes y explicación de la gestión empresarial administrativa de prácticas pre profesionales en Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE.

Una vez clara la información proveniente del análisis FODA, se procede a desarrollar los antecedentes respecto a las prácticas pre profesionales, ya que ese es uno de los

puntos a mejorar más importantes para la EGUIDE a nivel de gestión, por lo cual se procede a consolidar información respecto al tema.

Las prácticas pre profesionales han tenido una evolución a través del tiempo, por los que se requiere cada vez más estudiantes con mejores y competencias reales, como se menciona en capítulos anteriores respecto a la profesionalización de cocineros ecuatorianos, cada vez se busca tener cocineros con entrenamiento de primer nivel, además de considerar el FODA desarrollado en el cual los estudiantes aportaron información valiosa sobre una de sus mayores preocupaciones, esto permite que el documento tenga validez en la gestión empresarial de Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE.

Es importante mencionar que como punto de partida se seleccionó considerar información situacional proveniente desde 2013, ya que desde ese punto se empieza a documentar de una forma más efectiva información respecto a cantidad y lugares en los cuales se desarrollan las practicas pre profesionales; en dicho año se realizó el primer filtrado; el cual evidenciaba resultados deficientes, ante lo cual se reclasificó y categorizo los archivos, los resultados iniciales fueron:

- Estado del estudiante, el mismo que fue clasificado:
- **Egresado.** Los Estudiantes que cuentan con los requisitos de egreso, lo cual incluye cumplir la totalidad de horas práctica.
- **Matriculado.** Estudiantes que el sistema presenta como matriculado.
- **Activo.** Estudiantes que aún no egresan; o estudiantes que se encuentran en proceso de aprobación de plan de tesis; o estudiantes que aún no completan sus horas prácticas.
- **Graduado.** Estudiantes que cumplieron todos los requisitos solicitados por la UIDE, para graduarse como Ingenieros en Gastronomía.
- **Retirado.** Retirado.

Además de la clasificación de Estudiantes se realizó:

- Cuantificación de horas Internas cumplidas y por cumplir; Cuantificación de horas Externas cumplidas y por cumplir; Total de Horas Actual de cada estudiante.
- Total de Horas ingresadas al SADUI; total de horas hallado en archivo físico; total de Horas por cumplir de cada estudiante; observaciones.

Considerando los datos obtenidos se resume:

TOTALES HORAS PRÁCTICA, MAYO -JUNIO 2013

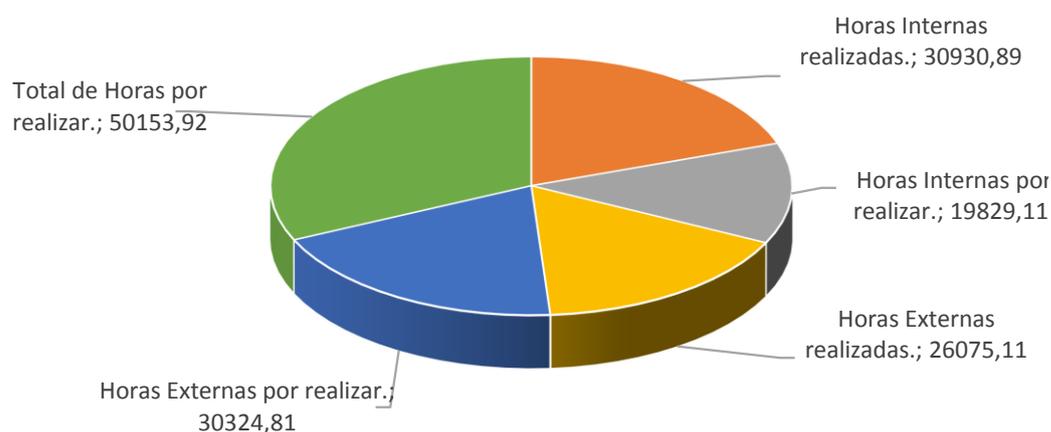


Figura 3: Totales Horas práctica, mayo –junio 2013.

Fuente: Escuela de Gastronomía Universidad Internacional del Ecuador.

Elaborado por: Galo A. Sánchez N.

Conforme a los datos que muestra el total de horas por realizar, se procede a:

- Realizar acercamientos con dependencias vinculadas a gastronomía.
- Hoteles, restaurantes, catering y demás empresas relacionadas con el sector.
- Revisar las solicitudes de practicantes anteriores, para confirmar la apertura por parte de dichas empresas.

Para proceder a la apertura de nuevas plazas para que los estudiantes de Gastronomía, puedan realizar prácticas pre profesionales, con lo cual se buscará acercarse a la meta de 50153.92 horas por realizar. Se adjunta el listado de Estudiantes completo, con la información individual actual.

Nº	APELLIDOS	NOMBRE	NIVEL	HORAS INTERNAS	HORAS INTERNAS POR CUMPLIR	HORAS EXTERNAS	HORAS EXTERNAS POR CUMPLIR	TOTAL HORAS ACTUAL	INGRESADAS	ARCHIVO FÍSICO	DIFERENCIA	TOTAL HORAS POR CUMPLIR
4	Aguirre Celi	Jorge Luis	Matriculado	361.82	178.18	0	600	361.82	361.82	454.59	92.77	778.18
5	Aldas Cabascango	Francisco Javier	Matriculado	0	540	0	600	0	0	0	0	1140
6	Almeida Cherez	Pablo Roberto	Matriculado	171	369	0	600	171	171	171	0	969
9	Alvarez Cuadros	Estefania Divina	Matriculado	0	540	0	600	0	0	0	0	1140
10	Alvarez Llerena	Augusto Gabriel	Matriculado	642.34	-102.34	499	101	1141.34	1141.34	1141.34	0	-1.34
21	Cando Viteri	Roberto Daniel	Matriculado	370.82	169.18	0	600	370.82	375.82	370.82	-5	769.18
23	Carpio Chávez	David Fernando	Matriculado	233.31	306.69	0	600	233.31	233.31	340.31	107	906.69
25	Carrión Barragán	Esteban Andrés	Matriculado	202.39	337.61	0	600	202.39	274.97	202.39	-72.58	937.61
26	Carrión Sarango	Juan Carlos	Matriculado	159	381	0	600	159	159	159	0	981
28	Castillo Soria	Andrés Felipe	Matriculado	0	540	0	600	0	0	0	0	1140
31	Cevallos Dávila	Wilson David	Matriculado	370	170	0	600	370	392.63	370	-22.63	770
33	Chuquilla Mendoza	Dayana Elizabeth	Matriculado	115.5	424.5	0	600	115.5	115.5	115.5	0	1024.5
34	Conde	Vicente Lucas	Activo	739.65	-199.65	137.8	462.2	877.45	877.45	0	-877.45	262.55
36	Coyago Guamán	Christian David	Matriculado	65.5	474.5	0	600	65.5	65.5	65.5	0	1074.5
42	Eguez Hervas	Valeria Estefanía	Matriculado	485.85	54.15	0	600	485.85	485.85	485.5	-0.35	654.15
45	Espín Londoño	Juan Ricardo	Activo	896.98	-356.98	0	600	896.98	896.48	896.98	0.5	243.02
48	Espinoza Pabón	Claudia Patricia	Activo	423.27	116.73	0	600	423.27	423.27	423	-0.27	716.73
49	Falconí Moreno	Angel Fernando	Matriculado	20	520	0	600	20	20	20	0	1120
51	Fernández Yépez	Fernando Andrés	Matriculado	930.91	-390.91	250	350	1180.91	1180.91	1172.41	-8.5	-40.91
54	Flores Albán	Pedro Martín	Matriculado	108	432	0	600	108	108	108	0	1032
55	Flores Rodríguez	Jean Carlo	Matriculado	0	540	0	600	0	0	0	0	1140
60	García Martínez	Santiago Ricardo	Matriculado	574.96	-34.96	0	600	574.96	574.96	564.96	-10	565.04
62	Garrido Torres	David Israel	Activo	452.13	87.87	0	600	452.13	452.13	452.13	0	687.87
66	Granizo Martínez	Alex David	Matriculado	0	540	0	600	0	0	0	0	1140
68	Guano Singaña	Andrea Isabel	Matriculado	0	540	0	600	0	0	0	0	1140
69	Guerrero Ortiz	Paola Valeria	Matriculado	238.16	301.84	0	600	238.16	238.16	259.16	21	901.84
70	Gutierrez Cisneros	Julio Roberto	Matriculado	130	410	0	600	130	130	130	0	1010
71	Gutierrez Muñoz	Melanie Andrea	Matriculado	118.5	421.5	0	600	118.5	118.5	118.5	0	1021.5
73	Hidalgo Mantilla	Ana Belen	Matriculado	0	540	0	600	0	0	0	0	1140
74	Huayama Garcés	Carmen Azucena	Activo	635.75	-95.75	0	600	635.75	635.59	635.75	0.16	504.25
77	Jijón Achig	Ivonne Dayana	Activo	543.09	-3.09	534	66	1077.09	1179.09	1077.09	-102	62.91
79	Lara Rivaneira	Andrés Alexander	Matriculado	94	446	0	600	94	94	94	0	1046

80	Larrea Jara	Ana Gabriela	Matriculado	220.5	319.5	0	600	220.5	220.5	220.5	0	919.5
81	Lema Castillo	Cythia Paulina	Matriculado	689.47	-149.47	0	600	689.47	689.47	689.47	0	450.53
84	Maldonado Cueva	Carlos Arturo	Matriculado	511.88	28.12	0	600	511.88	511.88	558.2	46.32	628.12
85	Maldonado Fandino	Carlos Arturo	Matriculado	289.66	250.34	0	600	289.66	289.66	286.66	-3	850.34
86	Manrique Proaño	Rainiero Alberto	Matriculado	563.33	-23.33	0	600	563.33	563.33	563.33	0	576.67
100	Moltalvo Orbea	Martha Cecilia	Activo	175.93	364.07	10	590	185.93	185.93	185.93	0	954.07
103	Morales Pereira	Diego Roberto	Matriculado	0	540	0	600	0	0	0	0	1140
105	Moya Alulema	Marco Steven	Matriculado	165.58	374.42	0	600	165.58	165.58	165.58	0	974.42
108	Narváez Rubio	Evelyn Vanessa	Activo	651.22	-111.22	460	140	1111.22	1111.22	1074.68	-36.54	28.78
113	Noboa Pérez	Lisset Alexandra	Matriculado	74	466	0	600	74	74	74	0	1066
114	Nuñez Morejón	Cinthy Antonella	Matriculado	122.5	417.5	0	600	122.5	122.5	122.5	0	1017.5
115	Ojeda Villacís	Francis Andrés	Matriculado	656.95	-116.95	0	600	656.95	656.95	657.4	0.45	483.05
118	Pachacama Velásquez	Tamara Jhosset	Activo	563.42	-23.42	0	600	563.42	549.63	563.42	13.79	576.58
119	Padilla Cervantes	Ana María	Matriculado	439.05	100.95	330	270	769.05	769.05	769.6	0.55	370.95
125	Parreño slagado	Michelle Estefania	Matriculado	0	540	0	600	0	0	0	0	1140
128	Pérez Ruiz	Franklin David	Matriculado	78.5	461.5	0	600	78.5	78.5	78.5	0	1061.5
134	Placencia Cabezas	Gabriela Stefania	Matriculado	137	403	0	600	137	137	137	0	1003
141	Rodríguez Salinas	Alexis Vladimir	Matriculado	163	377	0	600	163	163	163	0	977
142	Rojas Moreta	Paul Alexander	Matriculado	74	466	0	600	74	74	74	0	1066
	Rosignoli Burbano de Lara	David Francisco	Matriculado	429.79	110.21	0	600	429.79	429.79	469.79	40	710.21
145	Ruales Benavides	César Andrés	Matriculado	0	540	0	600	0	0	0	0	1140
147	Ruiz Fernández	Camilo José		0	540	0	600	0	682.66	0	-682.66	1140
148	Ruiz Santillán	Javier Sebastián		0	540	0	600	0	401.92		-401.92	1140
149	Sáenz Muñoz	María Laura	Matriculado	108	432	0	600	108	108	108	0	1032
157	Suárez Benavides	Francisco Xavier	Matriculado	76	464	0	600	76	76	76	0	1064
160	Tamayo Pérez	Jenny Alejandra	Matriculado	597.32	-57.32	306	294	903.32	903.32	903.32	0	236.68
165	Torres Cifuentes	Elias	Matriculado	82.5	457.5	0	600	82.5	82.5	82.5	0	1057.5
166	Torres Játiva	Paul Gabriel	Activo	155.49	384.51	0	600	155.49	155.49	155	-0.49	984.51
174	Vallejo Vallejo	Angeles	Matriculado	120.5	419.5	0	600	120.5	120.5	120.5	0	1019.5
175	Vargas Lapo	Verónica Cristina	Matriculado	548.3	-8.3	0	600	548.3	525.34	548.3	22.96	591.7
183	Villa Valencia	Kerly Elizabeth	Matriculado	521.55	18.45	0	600	521.55	521.55	521.55	0	618.45
184	Villafuerte Panchi	Paul Sebastian	Matriculado	15	525	0	600	15	15	15	0	1125
185	Villegas Silva	Carolina Salomé	Activo	641.49	-101.49	145.8	454.2	787.29	787.29	641.49	-145.8	352.71
188	Vinueza Báez	Luis Alberto	Matriculado	90	450	0	600	90	90	90	0	1050
189	Vinueza Hernández	Diego Andrés	Matriculado	33.5	506.5	0	600	33.5	51	33.5	-17.5	1106.5
193	Vizcaino Narváez	María Cristina	Matriculado	170	370	0	600	170	170	150	-20	970
194	Yáñez Pazmiño	Norma Estefanía	Activo	648.38	-108.38	322	278	970.38	1119.26	970.38	-148.88	169.62
196	Zapata Sánchez	Alfonso Andrés	Matriculado	0	540	0	600	0	0	0	0	1140
197	Zuñiga Jijón	Andrés Alejandro	Activo	509.73	30.27	0	600	509.73	509.73	529	19.27	630.27

Figura 4. Cuadro resumen con estudiantes a 2015.

Fuente: Escuela de Gastronomía de Universidad Internacional del Ecuador.

Elaborado por: Galo A. Sánchez N.

Se evidencia que existen problemas resultados de la gestión, evidenciando estudiantes con *cero* horas prácticas internas y externas, ante lo cual fue imperiosa la necesidad de establecer procesos de mejora, para lo cual el autor de la tesis tomo la decisión de llevar a cabo un seguimiento de tres años, para evaluar el proceso y la forma de detener la tendencia cercana a cero, antes que el problema se precipité a indicadores peligrosos en procesos de acreditación.

4.5. Porcentaje actual de avance de prácticas pre profesionales interno y externo.

Al cabo de tres años de seguimiento y posterior a la firma de cerca de 8 convenios y cartas de intención de prácticas con empresas del ramo de alimentos y Bebidas, se pudo determinar los problemas recurrentes entre los practicantes, entre los que se puede mencionar como relevantes: distancia excesiva entre hogar y lugar de pasantía, ley no clara respecto a afiliación a IESS, poco entusiasmo por parte de los practicantes, entre otros.

Se realizó 9 cortes de seguimiento para poder verificar los resultados durante el proceso, los mismos que se realizaron en las fechas:

- 19/01/2015.
- 13/03/2015.
- 16/03/2015.
- 08/11/2015.
- 21/09/2015.
- 15/12/2015.
- 11/01/2016.
- 01/03/2015.
- 29/08/2016.
- 04/01/2017.

Se puede apreciar que en 2014 no hubo cortes, ya que en ese periodo se realizó acercamientos con los actores del sector de Hospitalidad y Restauranteros. Con el acercamiento a hoteles, restaurantes, moteles, Servicios de Catering Industrial, entre otros actores del ramo, se evidencio la necesidad de levantar procesos de negociación efectiva y especialmente cierre efectivo de la negociación, para no solo lograr acercarse sino firmar o cerrar un acuerdo de prácticas.

Los datos han sido fluctuantes a través del tiempo, por ello para este estudio; la mejora alcanzada a 04/01/2017; se considerará como corte final para obtener los datos y poder medir el proceso; es de:

Tabla 2. Total de horas práctica a 2017 UIDE.

ITEM	TOTAL
Estudiantes (incluye activos, matriculados y egresados)	65
Estudiantes graduados	50
Horas internas realizadas.	50468.35
Horas internas por realizar.	11631.65
Horas externas realizadas.	92355.39
Horas externas por realizar.	-23355.39
Total de Horas práctica por realizar.	-11723.74

Fuente: Universidad Internacional del Ecuador Escuela de Gastronomía.

Elaborado por: Galo A. Sánchez N.

Para establecer un comparativo de la tendencia, se confronta a 2013 y 2017:

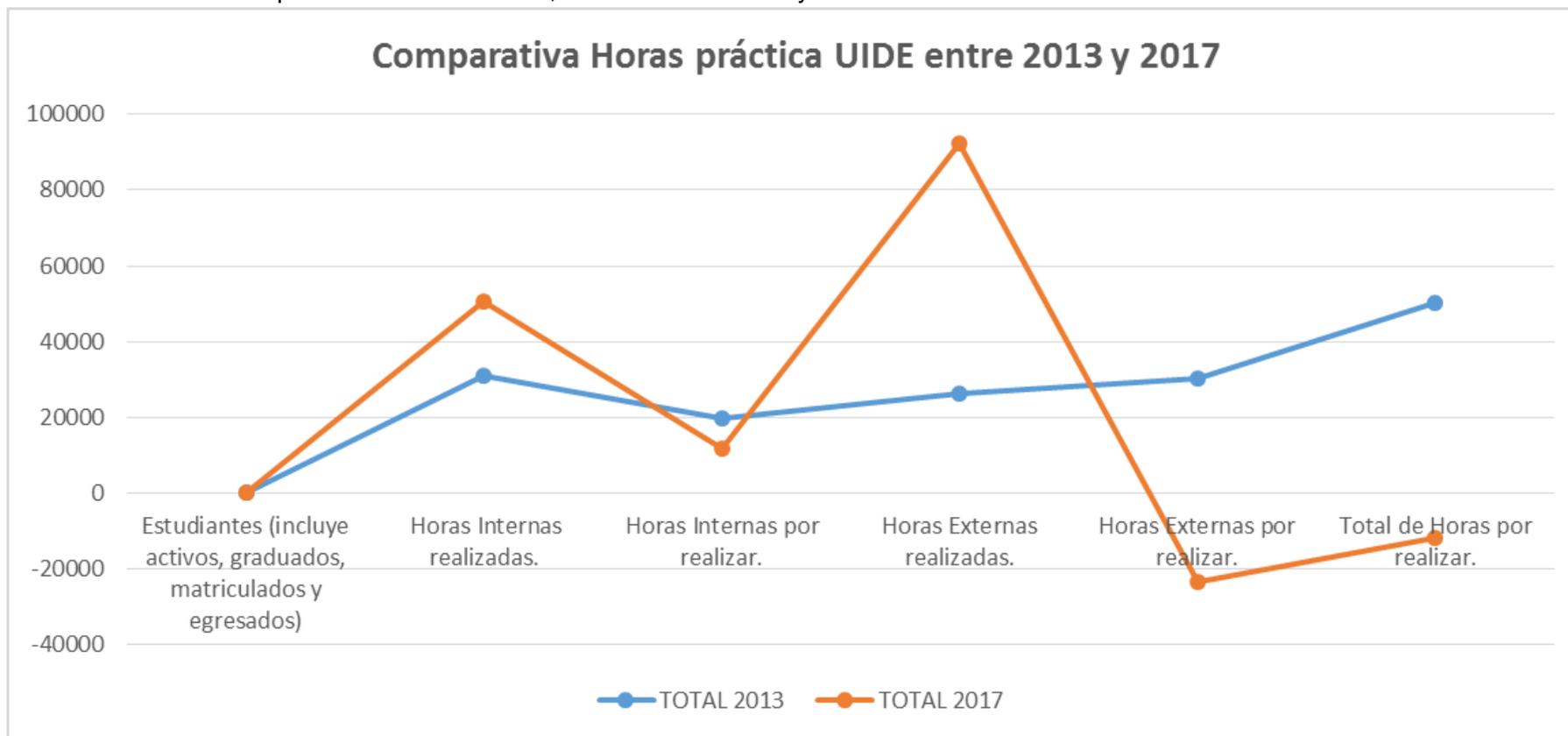


Figura 5. Comparativa Horas práctica UIDE entre 2013 y 2017.

Fuente: Universidad Internacional del Ecuador, Escuela de Gastronomía.

Elaborado por: Galo A. Sánchez N.

Se puede apreciar claramente que la carrera ha tenido mejoras en el aspecto que plantea el presente documento, sin embargo aún existe estudiantes con porcentaje cero o cercano a cero, ante lo cual se plantea la estrategia de mediciones por competencias.

El cuadro totalizado a la fecha de cierre es:

 Escuela de Gastronomía			HORAS INTERNAS				INTERNAS POR HORAS EXTERNAS		INTERNAS POR HORAS EXTERNAS	
Aguiar Meza	María de los Ang	Activo	554.29	-14.29	777	-177				
Alvarez Llerena	Augusto Gabriel	Matriculado	549.34	-9.34	600	0				
Alvarez Maya	Diego Javier	Matriculado	116	424	0	600				
Aragón Ruiz	Erick Santiago	Matriculado	112	428	137	463				
Ayala Gualotuña	Sofía Berenice	Matriculado	515	25	299	301				
Buitron Carrillo	Bryan Andrés	Activo	334.25	205.75	1320	-720				
Cadena Lemus	Andrea Estefania	Egresado	541	-1	2138	-1538				
Carrión Sarango	Juan Carlos	Activo	365	175	640	-40				
Carvajal Quinteros	Fabrizio Bladimir	Activo	110.85	429.15	0	600				
Cevallos Dávila	Wilson David	Egresado	541	-1	1213	-613				
Chauvin Chavez	Nadya	Activo	31	509	0	600				
Chuquilla Mendoza	Dayana Elizabeth	Matriculado	380	160	830	-230				
Conde	Vicente Lucas	Activo	739.65	-199.65	137.8	462.2				
Covago Guamán	Christian David	Matriculado	541	-1	1483	-883				
Cueva Lastra	Edison Bryan	Matriculado	60	480	0	600				
De la Cruz Mediavilla	Cristian Oswaldo	Matriculado	159	381	80	520				
Eguez Hervas	Valeria Estefanía	Egresado	540.85	-0.85	2193	-1593				
Endara Marcillo	Josué Vinicio	Matriculado	138	402	0	600				
Erazo Cabezas	Karen Pamela	Matriculado	95	445	0	600				
Flores Albán	Pedro Martín	Matriculado	502	38	490	110				
Flores Rodríguez	Jean Carlo	Matriculado	178	362	0	600				
Galeas Romero	Bryan Sebastián	Matriculado	168	372	0	600				
García Fernández	Carlos Gabriel	Matriculado	70	470	0	600				
García Martínez	Santiago Ricardo	Activo	582.96	-42.96	0	600				
Garrido Torres	David Israel	Matriculado	452.13	87.87	0	600				
Guano Singaña	Andrea Isabel	Matriculado	174	366	0	600				
Gutierrez Cisneros	Julio Roberto	Matriculado	358.5	181.5	0	600				
Gutierrez Muñoz	Melanie Andrea	Matriculado	384.5	155.5	0	600				
Iza Nacato	Anderson Daniel	Activo	234	306	120	480				
Jara Chavez	Pablo Aurelio	Egresado	540	0	6180	-5580				
Landivar Chacon	Grace Andrea	Matriculado	559	-19	80	520				
Lara Rivaneira	Andrés Alexandre	Matriculado	197	343	0	600				
Larrea Jara	Ana Gabriela	Matriculado	541	-1	624	-24				
Lima Campoverde	Luis Alberto	Egresado	396.37	143.63	810	-210				
López Medina	Melanie Michell	Matriculado	257	283	113	487				
Maiguashca Quintana	Alexander Nicola	Matriculado	613	-73	712	-112				
Maldonado Cueva	Carlos Arturo	Egresado	540.88	-0.88	600	0				
Maldonado Tipan	Segundo Augusto	Activo	541	-1	1176	-576				
Masacela Atupaña	Jessica Magali	Matriculado	217	323	112	488				
Palacios Jarrín	Daniel Esteban	Egresado	540	0	960.84	-360.84				
Pérez Pozo	Flavio Andrés	Matriculado	452	88	75	525				
Quiroz Díaz	Viviana Carolina	Matriculado	374	166	0	600				
Quispe Almeida	Carlos Andrés	Matriculado	136	404	0	600				
Rodríguez Salinas	Alexis Vladimir	Activo	353.5	186.5	0	600				
Rojas Moreta	Paul Alexander	Matriculado	288	252	700	-100				
Ruales Benavides	César Andrés	Matriculado	19	521	0	600				
Salto León	Miguel Angel	Matriculado	540	0	600	0				
Salvador Puente	Diego Felipe	Matriculado	260	280	0	600				
Santacruz Ramos	Adriana Lizeth	Matriculado	180	360	0	600				
Suárez Benavides	Francisco Xavier	Matriculado	278	262	0	600				
Suntaxi Tulcan	Jairo Javier	Activo	67	473	0	600				
Torres Cifuentes	Elias	Matriculado	100	440	640	-40				
Torres Játiva	Paul Gabriel	Activo	155.49	384.51	0	600				
Ulloa Montesdeoca	José Carlos	Matriculado	167	373	0	600				
Urvina Salvador	Diego Fernando	Activo	548.99	-8.99	1635	-1035				
Vallejo Vallejo	Melissa de los A	Matriculado	300	240	392	208				
Vera Villavicencio	Alexandra	Egresado	540	0	1716	-1116				
Villa Valencia	Kerly Elizabeth	Activo	494.5	45.5	0	600				
Villafuerte Panchi	Paul Sebastian	Activo	15	525	0	600				
Vinueza Alarcon	Cristina	Matriculado	171	369	0	600				
Vinueza Báez	Luis Alberto	Matriculado	79	461	0	600				
Vinueza Hernández	Diego Andrés	Matriculado	541	-1	635	-35				
Vizcaino Narváez	María Cristina	Matriculado	633	-93	600	0				
Zapata Sánchez	Alfonso Andrés	Matriculado	142	398	103	497				
Zuñiga Jijón	Andrés Alejandro	Activo	509.73	30.27	0	600				

 Escuela de Gastronomía			HORAS INTERNAS INTERNAS POR HORAS EXTERNAS: INTERNAS POR C			
Aguirre Celi	Jorge Luis	GRADUADO	541.32	-1.32	600	0
Aldas Cabascango	Francisco Javier	GRADUADO	550	-10	1894	-1294
Almeida Chérrez	Pablo Roberto	GRADUADO	541.5	-1.5	900	-300
Alvarez Cuadros	Estefanía Divina	GRADUADO	541.5	-1.5	3948	-3348
Analuisa Pichucho	Pablo David	GRADUADO	540	0	600	0
Cando Viteri	Roberto Daniel	GRADUADO	540.32	-0.32	1442	-842
Carpio Chávez	David Fernando	GRADUADO	551.31	-11.31	840	-240
Carrera Barragán	Rafael Rodrigo	GRADUADO	579.95	-39.95	740	-140
Carrión Barragán	Esteban Andrés	GRADUADO	541.39	-1.39	1497	-897
Castro de la Torre	Juan Sebastián	GRADUADO	561.44	-21.44	600	0
Cruz Viteri	María Gabriela	GRADUADO	548.62	-8.62	600	0
Espín Londoño	Juan Ricardo	GRADUADO	896.85	-356.85	2240	-1640
Espinosa Astudillo	Omar Alejandro	GRADUADO	540.34	-0.34	628.5	-28.5
Espinoza Pabón	Claudia Patricia	GRADUADO	540.27	-0.27	688	-88
Falconí Moreno	Angel Fernando	GRADUADO	560	-20	2158	-1558
Fernández Yépez	Fernando Andrés	GRADUADO	580.91	-40.91	600	0
Fuentes Lara	Hugo Alejandro	GRADUADO	735.95	-195.95	960	-360
Granizo Martínez	Alex David	GRADUADO	541.5	-1.5	3329	-2729
Guerrero Ortiz	Paola Valeria	GRADUADO	543.16	-3.16	600	0
Huayama Garcés	Carmen Azucena	GRADUADO	575.75	-35.75	600	0
Iturralde Meneses	Martín Javier	GRADUADO	540	0	3398	-2798
Jijón Achig	Ivonne Dayana	GRADUADO	543.09	-3.09	1238	-638
Lema Castillo	Cythia Paulina	GRADUADO	578.47	-38.47	600	0
Maldonado Fandino	Carlos Arturo	GRADUADO	550.66	-10.66	605	-5
Manrique Proaño	Rainiero Alberto	GRADUADO	562.33	-22.33	718	-118
Miranda Salgado	Valeria Estefanía	GRADUADO	540.71	-0.71	618	-18
Montalvo Orbea	Martha Cecilia	GRADUADO	540.93	-0.93	1369	-769
Morales Pereira	Diego Roberto	GRADUADO	541.5	-1.5	609	-9
Narváez Rubio	Evelyn Vanessa	GRADUADO	552.22	-12.22	600	0
Nuñez Morejón	Cinthy Antonella	GRADUADO	567.5	-27.5	640	-40
Ojeda Villacís	Francis Andrés	GRADUADO	675.95	-135.95	610	-10
Pachacama Velásquez	Tamara Jhosset	GRADUADO	563.42	-23.42	5760	-5160
Padilla Cervantes	Ana María	GRADUADO	540.05	-0.05	637	-37
Pérez Ruiz	Franklin David	GRADUADO	541.5	-1.5	1644	-1044
Pérez Valle	Gabriela Fernanda	GRADUADO	558.38	-18.38	624	-24
Pinos Flores	Patricio Xavier	GRADUADO	824.5	-284.5	600	0
Placencia Cabezas	Gabriela Stefania	GRADUADO	564	-24	954	-354
Rodríguez Albornoz	María Cristina	GRADUADO	542.44	-2.44	684	-84
Román Serrano	Gonzalo Javier	GRADUADO	554.3	-14.3	2049	-1449
Rossignoli Burbano de Lara	David Francisco	GRADUADO	561.79	-21.79	600	0
Sáenz Muñoz	María Laura	GRADUADO	540.5	-0.5	725	-125
Stacey López	Andrés Sebastián	GRADUADO	540.78	-0.78	3058	-2458
Tamayo Pérez	Jenny Alejandra	GRADUADO	614.32	-74.32	600	0
Toapanta Herrera	Erik Israel	GRADUADO	540	0	1771	-1171
Toapanta Jácome	Luis Javier	GRADUADO	541.02	-1.02	1095.9	-495.9
Ulloa Ojeda	Juan Fernando	GRADUADO	506.51	33.49	713	-113
Vargas Lapo	Verónica Cristina	GRADUADO	548.3	-8.3	730	-130
Villegas Silva	Carolina Salomé	GRADUADO	638.49	-98.49	1120	-520
Villegas Silva	Diego Esteban	GRADUADO	540.45	-0.45	677.35	-77.35
Yáñez Pazmiño	Norma Estefanía	GRADUADO	648.38	-108.38	922	-322
			50468.35	11631.65	92355.39	-23355.39
			HORAS INTERNAS	INTERNAS POR HORAS EXTERNAS:	INTERNAS POR C	

Figura 6. Cuadro totalizado UIDE Gastronomía.

Fuente: Escuela de Gastronomía de La Universidad Internacional del Ecuador.

Elaborado por: Galo A. Sánchez N.

Es importante mencionar que los cuadros anteriores pertenecen a un solo cuadro, pero se encuentra filtrado para poder considerar los estudiantes que se encuentran graduados al momento de realización del presente estudio.

4.6. Porcentaje de estudiantes cercano a cero por ciento de horas externas y motivos para que ello suceda.

Considerando la información necesitada para el estudio, se evidencia que el problema inicial cercano a más del 50% de la carrera se logró reducir a 23 estudiantes con horas prácticas cercanas a cero es decir por cumplir, lo que representa 20% del total; para dicho corte se consideró exclusivamente a estudiantes que tengan 350 horas o más por cumplir; ya que los que tienen menos horas están en el comportamiento normal de la tendencia, que es avanzar sus horas hasta un sexto semestre; la evidencia del proceso se documenta a continuación:

 Escuela de Gastronomía			HORAS INTERNAS	HORAS INTERNAS POR CUMPLIR	HORAS EXTERNAS	HORAS EXTERNAS POR CUMPLIR
Columna1	Columna2	Columna3				
Alvarez Maya	Diego Javier	Matriculado	116	424	0	600
Aragón Ruiz	Erick Santiago	Matriculado	112	428	137	463
Carvajal Quinteros	Fabrizio Bladimir	Activo	110.85	429.15	0	600
Chauvin Chavez	Nadya	Activo	31	509	0	600
Cueva Lastra	Edison Bryan	Matriculado	60	480	0	600
De la Cruz Mediavilla	Cristian Oswald	Matriculado	159	381	80	520
Endara Marcillo	Josué Vinicio	Matriculado	138	402	0	600
Erazo Cabezas	Karen Pamela	Matriculado	95	445	0	600
Flores Rodríguez	Jean Carlo	Matriculado	178	362	0	600
Galeas Romero	Bryan Sebastián	Matriculado	168	372	0	600
García Fernández	Carlos Gabriel	Matriculado	70	470	0	600
Guano Singaña	Andrea Isabel	Matriculado	174	366	0	600
Quispe Almeida	Carlos Andrés	Matriculado	136	404	0	600
Ruales Benavides	César Andrés	Matriculado	19	521	0	600
Santacruz Ramos	Adriana Lizeth	Matriculado	180	360	0	600
Suntaxi Tulcan	Jairo Javier	Activo	67	473	0	600
Torres Cifuentes	Eliás	Matriculado	100	440	640	-40
Torres Játiva	Paul Gabriel	Activo	155.49	384.51	0	600
Ulloa Montesdeoca	José Carlos	Matriculado	167	373	0	600
Villafuerte Panchi	Paul Sebastian	Activo	15	525	0	600
Vinueza Alarcon	Cristina	Matriculado	171	369	0	600
Vinueza Báez	Luis Alberto	Matriculado	79	461	0	600
Zapata Sánchez	Alfonso Andrés	Matriculado	142	398	103	497

Figura 7. Estudiantes con cero o cercanas a cero horas práctica a enero 2017.

Fuente: Escuela de Gastronomía Universidad Internacional del Ecuador.

Elaborado por: Galo A. Sánchez N.

4.7. Encuesta sobre necesidades de formación por parte de estudiantes para mejoría en su desempeño externo.

Se desarrolla una encuesta la cual tiene por objeto establecer las experiencias que han tenido los graduados respecto al entorno laboral, para así considerar dicha información al momento de diseñar los formatos de evaluación por competencias. A continuación se incluye un cuadro comparativo de graduados entre año 2013 y 2015, los cuales fueron los participantes para dicha recopilación de información.

Tabla 3. Cuadro Comparativo de Graduados

Cuadro Comparativo De Graduados			
Año	2013	2014	2015
Estudiantes Graduados	6	9	22

Fuente: Escuela de Gastronomía Universidad Internacional del Ecuador.

Elaborado por: Galo A. Sánchez N.

Se realizó una actividad para todos los graduados el día 20 de agosto del 2015, con el propósito de recopilar información para rediseño curricular. Asistieron 12 personas las cuales intervinieron en dos momentos, el primero durante un focus group para alcanzar a recopilar sus opiniones sobre experiencial profesionales que habían tenido. Luego la información fue sintetizada para usarla con el objetivo planificado.

Se crea un grupo en la red social FACEBOOK con el nombre de ALUMNI GASTRONOMIA UIDE, para socializar temas varios de interés para los ex estudiantes, entre ellos solicitudes de empleo. En el mes de septiembre y octubre de 2015 se realizó una encuesta a los graduados mediante la página Web con la ayuda del departamento de Marketing; la cual tiene por objetivo recolectar información desde otra fuente para poder contrastar la información y tener mejor criterio para incluirla en el presente documento.

La encuesta ha sido diseñada y aplicada de tal forma que pudo obtener información de graduados, su capacidad de inserción laboral, además si la formación que recibieron corresponde de la mejor forma posible para que su desempeño sea el adecuado en el medio de alimentos y bebidas. Este es un proceso que se elabora con fines de acreditación ante los entes de control a nivel universitario, por ello la relevancia de la información obtenida como fuente para la mejora planteada en el presente documento, para fomentado en la información recopilada, plantear más adelante en el documento los formatos de medición aplicados a Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador. Dicha encuesta se encuentra en el **ANEXO 1** y la tabulación en el **ANEXO 2**.

Se consideró a profesionales graduados de la carrera de gastronomía. Se crea un grupo en la Red social Facebook con el nombre de “ALUMNI GASTRONOMIA UIDE”, para socializar temas varios de interés para los ex estudiantes, entre ellos solicitudes de empleo. En el grupo del Facebook se publicó la encuesta dirigida a profesionales graduados en la escuela de gastronomía de lo cual se puede desprender:

Un porcentaje relevante decide emprender en el rubro, aunque no tenga la experiencia suficiente para participar en el mercado de una forma activa; en muchos casos decide el profesional ejercer por un tiempo prudencial su profesión; cabe recalcar que de este 28% tres trabajan en el exterior; el 6 % estudia otra carrera, el 13 % está haciendo una maestría en el exterior, el 2 % está cursando un posgrado en Ecuador, y por último el 9 % está desempleado; este último grupo cuando fue indagado, comenta que es por falta de formación en entornos laborales lo que percibe como su falencia para insertarse laboralmente de una mejor forma; ante lo cual entrega una información valiosa para poder fortalecer la gestión empresarial de la carrera, buscando que futuras cohortes no tengan esta deficiencia al momento de ejercer su profesión.

4.8. Focus group con docentes para identificar debilidades en gestión empresarial Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE.

Se realiza un focus group a siete docentes especialistas en el rubro de alimentos y bebidas y Hostelería, a los cuales se les puso a consideración el contenido de la malla curricular vigente y los contenidos de las asignaturas, ante lo cual su apreciación se direccionó hacia las materias de Panadería, chocolatería, repostería y pastelería, ante las cuales evidenciaron que se requería potenciar competencias gastronómicas mediante la aplicación de nuevas herramientas culinarias, es decir aplicar nuevas tendencias en lo que respecta a la ejecución del programa educativo.

Conclusiones focus group y análisis de la información obtenida del focus group.

En el focus group realizado se han encontrado debilidades existentes en el programa de panadería y pastelería principalmente, se puede concluir que el programa de repostería y chocolatería es bastante completo y está acorde a las demandas y requerimientos actuales del mercado, por lo tanto, el plan de mejora estará direccionado

a complementar los conocimientos y resultados del aprendizaje en las cátedras de panadería y pastelería específicamente.

Acciones: Las acciones que se ejecutarán para mejorar los contenidos del programa analítico de las asignaturas de panadería y pastelería serán las siguientes:

En la cátedra de panadería:

- Aumentar en el programa analítico la utilización de masas madres y fermentos previos.
- Incluir como parte de las recetas que se van a preparar panes y masas especiales que requieren la utilización de poolish, biga, masas madres o esponjas.
- Diferenciar las variedades de masas madres existentes identificando porcentajes de hidratación de cada una, usos y aplicaciones, resultado final obtenido y ventajas y desventajas de su utilización.

En la cátedra de pastelería:

- Incluir en el programa analítico tortas saborizadas con tubérculos (remolacha, papas, yuca, camote, zanahoria, etc.) reconociendo puntos de batido y mezclado de ingredientes.
- Reforzar la aplicación e identificación de batidos livianos y pesados diferenciando cantidades de ingredientes, procesos, tiempos y temperaturas de cocción de cada masa.
- Reforzar la aplicación y elaboración de galletas de molde, laminadas y de manga, hacer hincapié en texturas y humedad de cada masa identificando tiempos y temperaturas de cocción.

Las acciones implementadas para modificar los contenidos del programa analítico de las cátedras de panadería y pastelería en la malla curricular vigente de la Carrera de Gastronomía ofertada por la UIDE responde a una necesidad de cambio derivada de la retroalimentación obtenida en el focus group realizado con docentes, actores y profesionales de la rama. Con la información obtenida se procede a ejecutar dichos cambios para brindar los conocimientos y competencias necesarias a fin de que los futuros gastrónomos se puedan desenvolver de manera eficiente en cualquier empresa de alimentos y bebidas tanto en el área operativa como de diseño y planificación. Se ha tenido en cuenta que en algunas de las recetas se repiten técnicas o procesos que pueden obviarse y en lugar de ello aumentar preparaciones que incluyan diferentes

métodos de elaboración importantes para los resultados de aprendizaje con los que los estudiantes van a tener una idea y visión más clara de lo que demandan y requieren las empresas en el mercado laboral.

La modificación planeada en los contenidos del programa analítico de las asignaturas de panadería y pastelería responde a la necesidad y requerimientos actuales de los empleadores que contratan profesionales en el área gastronómica. En la cátedra de panadería se han suprimido dos preparaciones de la sesión 11 (pan de maíz y figacitas de aceitunas) para adicionar preparaciones trabajadas a partir de poolish y biga las mismas que corresponden al trabajo y utilización de masas madres, esa información fue obtenida del focus group realizado. De igual manera en la sesión 13 de la asignatura panadería, se han eliminado dos preparaciones realizadas a partir de masa de hojaldre (empanadas de carne, volován de pollo y camarón) en virtud de que en la cátedra de pastelería los estudiantes aprenden a elaborar y laminar el hojaldre, de tal manera que no es relevante mantener dichas recetas en el programa analítico de panadería. En la cátedra de pastelería lo que se realiza en el plan de acción es eliminar preparaciones que tienen las mismas técnicas y procesos de otras tortas o que los estudiantes aprenden en diferentes sesiones en el transcurso del semestre, y en lugar de ello aumentar preparaciones elaboradas utilizando tubérculos en procura de complementar los conocimientos que adquieren los estudiantes y que producto de ello puedan lograr un mejor desempeño cuando salen al mercado laboral.

Específicamente en la sesión 13 se aumentó la elaboración de una torta de calabaza, en la sesión 14 se suprimió la elaboración de merengues puesto que corresponde a preparaciones realizadas por los estudiantes para diferentes tipos de postres como mousses, bavaroises y helados, todos ellos propuesto en el programa de repostería. Para concluir en la sesión 15 del programa, se aumenta la elaboración de una torta de camote y por otro lado de elimina la torta de manzana y nuez en virtud de que al implementar torta saborizadas con tubérculos las técnicas utilizadas son más avanzadas y complejas que para dicha torta de manzana, es decir que los estudiantes están en capacidad de crear y desarrollar sus propias recetas tomando como base los conocimientos impartidos en el taller. Con este focus group se estable un estándar más elevado de lo que la Escuela de Gastronomía de UIDE consideraba como aceptable en el transcurso de la formación profesional.

4.9. Entrevista a supervisores de dependencias gastronómicas con las que la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE mantiene convenios empresariales.

Se realizó la entrevista – encuesta, la cual es el **ANEXO 3**; cabe mencionar que la información compilada permite generar información para el documento, no es solo un instrumento aislado, ya que el conjunto de apreciaciones de los actores es lo que establece parámetros para generar una propuesta de mejora en la parte de algunos procesos administrativos de la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador; el presente instrumento se aplicó a los empleadores y se logró recaudar las respuestas, es importante considerar que los empleadores son especialistas en la rama de alimentos y bebidas, por lo cual su apreciación de la formación que reciben los estudiantes UIDE es altamente importante; para lo cual se incluye la pregunta y la explicación de la tabulación; considerando dichos aspectos la información sobre los resultados son:

1. La presencia de valores como respeto, honradez, puntualidad, solidaridad, compañerismo, entusiasmo al trabajo, tolerancia, confiabilidad en el desenvolvimiento laboral, asertividad en las labores encomendadas, proactividad, liderazgo, etc. En las personas es muy importante en el desarrollo de toda actividad profesional. El colaborador que labora con Ud. y forma parte de los graduados de la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador, muestra un comportamiento enmarcado en las reglas de la armonía y el buen desempeño personal.

En la pregunta número uno se evidencia que 100% están satisfechos con los valores que se les inculcó a sus trabajadores en el tiempo en que estudiaron en la UIDE, lo que evidencia que la malla desarrollada es adecuada y cumple los requisitos mínimos de las organizaciones y su adaptabilidad al mundo laboral; por lo que se considera mantener el funcionamiento de las demostraciones culinarias en las cuales se inculca y fortalece valores y especialmente se fortalece el trabajo en equipo lo que permite una mejor inserción laboral del graduado de la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador.

2. Al evaluar al colaborador en mención. Ud. se siente satisfecho con el nivel técnico demostrado con sus destrezas y aptitudes para desarrollar las funciones y/o proyectos encomendados.

Se aprecia que 100 % están satisfechos con el nivel técnico y las destrezas que sus colaboradores adquirieron basadas en las estrategias metodológicas aplicadas por el cuerpo docente de la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador, en cada una de las asignaturas; ante lo cual se considera presentar los diferentes tipos de conocimiento y resultados para la EGUIDE considera de mayor relevancia:

Cognitivos: Los conocimientos cognitivos son aquellos que pertenecen o que están relacionados al conocimiento. **RESULTADO:** Los resultados de aprendizaje cognitivos son aquellos que darán al estudiante un sustento teórico con el cual podrán analizar y sintetizar los ingredientes que construyen un producto de panificación. En qué forma o de qué manera influye la materia grasa, harina y sus variedades, sal, azúcares, los fermentos, entre otros; y como esto afecta en el resultado final de un producto de panificación; para así poder apreciar de la mejor forma posible los cambios térmicos que sufre los almidones cuando se los satura de agua o se los estabiliza hasta desarrollar gluten.

Actitudinales: Son conocimientos relacionados con cosas que sabe hacer pero de manera inconscientemente, este tipo de conocimientos se adquiere gradualmente a través de la práctica y está relacionado con el aprendizaje y desarrollo de destrezas. **RESULTADO:** El comportamiento, actitud y manejo del estándar alimentario que se genera en los estudiantes de EGUIDE que debe tener una persona que se desenvuelve en el área de pastelería ante los diferentes retos de producción: ser proactivo, ordenado, limpio, creativo, metódico, entre otros. Solo de esta manera el estudiante se puede transformar en un ente adecuado y apto a nivel actitudinal para el entorno laboral.

Procedimentales: Es aquel conocimiento que se refiere a la ejecución de procedimientos, estrategias, técnicas, habilidades, destrezas, métodos, entre otros. Se puede decir que a diferencia del saber qué, que es de tipo declarativo y teórico, el saber

procedimental es de tipo práctico, porque está basado en la realización de varias acciones u operaciones. RESULTADO: Es importante saber coordinar y combinar los conocimientos cognitivos con los actitudinales, los resultados de aprendizaje procedimentales llevarán al estudiante a aplicar sus conocimientos para elaborar y evaluar un producto para así poder concretar su inserción laboral adecuada y de la mejor forma posible como supieron mencionar los empleadores incluidos en la recopilación de información.

3. El sustento teórico que presenta las actividades laborales profesionales encomendadas, ¿Demuestran un componente académico bien desarrollado en las aulas de la Escuela de Gastronomía?

En esta pregunta se observa que 100% de los empleadores consideran que el componente académico de la Escuela de Gastronomía está bien diseñado para el aprendizaje de los estudiantes, ya que sus colaboradores demuestran sólidos conocimientos teóricos; sin embargo las competencias deben ser fortalecidas, ante lo cual recomiendan que se fortalezca procedimientos de ejecución respecto al estándar alimentario, es decir considerar que se acrecienten competencias laborales las cuales pueden sin duda ser mejoradas en el transcurso de la titulación.

4. Cree Ud. que es importante desarrollar habilidades investigativas dentro de la carrera estudiantil, para luego ser replicadas en el ámbito laboral y dar soluciones con valor agregado a los problemas cotidianos.

En la última pregunta los empleadores consideran de suma importancia desarrollar habilidades investigativas dentro de la carrera; además menciona que los estudiantes deben tener evaluaciones intermedias de sus competencias laborales para que mientras desarrollan su práctica, se pueda apreciar una adhesión a la organización aprovechando su formación.

Más allá de la información inicial obtenida se realizó una consideración extra para la elaboración del presente documento, en la cual se considera la entrevista desarrollada requerida para poder evidenciar cual es la mejora sugerida de algunas de las materias a perfeccionar para la implementación de un mejor perfil profesional, en el cual el estudiante se transforme en un actor principal el cual sea medible y evaluable sus competencias, además de que algunos de los procesos administrativos de la EGUIDE sean levantados . Se detalla los contenidos de las asignaturas nombradas anteriormente para lograr la retroalimentación de los contenidos que forman parte del micro currículum y en función de ello incluir o sustituir temas que se identifican como prioridad o requerimientos del mercado actual en el ámbito gastronómico.

Habiendo considerado la información alcanzada durante el desarrollo del presente capítulo, es viable gracias a los ex estudiantes y empleadores tener un panorama de mejor claridad para sugerir implementar mejores formas de gestión empresarial en la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador; gracias al análisis FODA fue posible tener información e identificar las fortalezas que tiene la carrera y los docentes y estudiantes actuales perciben como oportunidades; para así estimar una probabilidad real de implementación de nuevos modelos de gestión por competencias en prácticas pre profesionales; especialmente considerando la posibilidad de mejorar la capacidad de negociación de convenios de la carrera en el entorno laboral del rubro de alimentos y bebidas en el cual se desarrolla.

Considerando la información antecesora de los capítulos en los cuales se desarrolló características sobre el funcionamiento de UIDE, la evolución de la gastronomía en el Ecuador, el funcionamiento empresarial de Gastronomía en la universidad Internacional del Ecuador; y el diagnóstico de la escuela de gastronomía, y se ha podido recopilar información de diversos actores, considerarla, contrastarla, analizarla y evidenciarla; es viable sugerir una propuesta de mejoramiento de gestión empresarial aplicada a la realidad de la escuela de Gastronomía de UIDE.

CAPÍTULO V

**PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE GESTIÓN EMPRESARIAL APLICADA A LA
ESCUELA DE GASTRONOMÍA DE UIDE.**

5.1. Introducción.

Considerando que los capítulos anteriores prefijan información suficiente para considerar que la parte de gestión empresarial en la cual la Escuela de Gastronomía de la UIDE debe mejorar sus procesos e implementar nuevas soluciones aplicables al entorno, para agilizar su actuar, es el área de negociación de convenios para implementar nuevos procesos de medición por competencias, para así poder cerrar el ciclo formativo y poder satisfacer de mejor forma posible a sus estudiantes que en este caso son los actores principales del proceso.

Por ello considerando la información alcanzada en el capítulo anterior de parte de empleadores, docentes y ex estudiantes de la Escuela de Gastronomía UIDE, es posible proceder a dimensionar y estimar el mejoramiento de la gestión empresarial de la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE, el proceso a diseñar los formatos de evaluación por competencias, además de establecer el proceso para apertura de prácticas incluido negociación.

Siendo así que en el presente capítulo se desarrollan temas como la apertura de plazas pre profesionales, especialmente en la propuesta en concreto a aplicar en la gestión empresarial de la unidad académica, por ello se aborda temas como procesos de negociación, políticas, y especialmente procesos de medición por competencias aplicables a estudiantes de la carrera de Gastronomía, considerando siempre la búsqueda de mejorar la gestión administrativa.

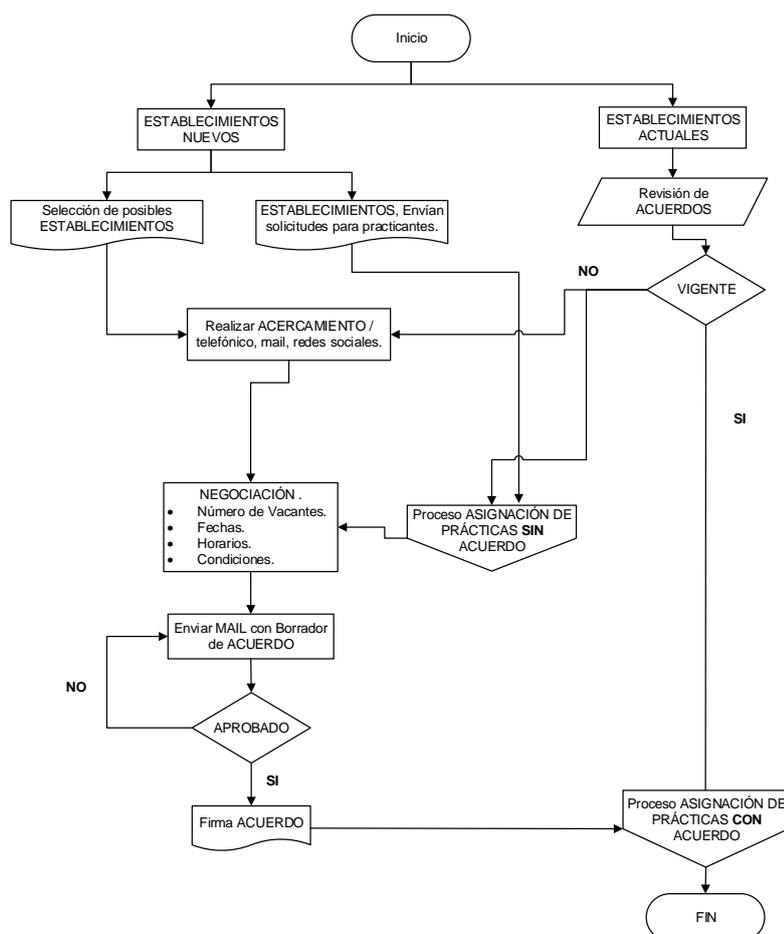
Cabe mencionar que la carrera de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador tiene establecido procesos de recursos humanos (contratación y escalafón), entre otros pre establecidos que se consideran CONFIDENCIALES; por lo cual no es posible documentar en la presente tesis; sin embargo se incluye los procesos sugeridos por el autor, los cuales son los procesos faltantes o requeridos en la gestión de la carrera para la implementación de nuevos procesos administrativos pensados considerando la Ley Orgánica de Educación Superior y en el Reglamento de Régimen Académico.

5.2. Apertura de plazas para prácticas pre profesionales; proceso actual.

Los procesos a continuación son la propuesta de gestión de parte del autor; para lo cual se considera el proceso actual de negociación (el mismo que es inexistente el mapa de proceso), además se verifica el proceso de apertura de prácticas, ya que con dicho instrumento considerando la información, se puede desarrollar el proceso de negociación y nuevos formatos para mejora de gestión.

A continuación el proceso actual de apertura de prácticas:

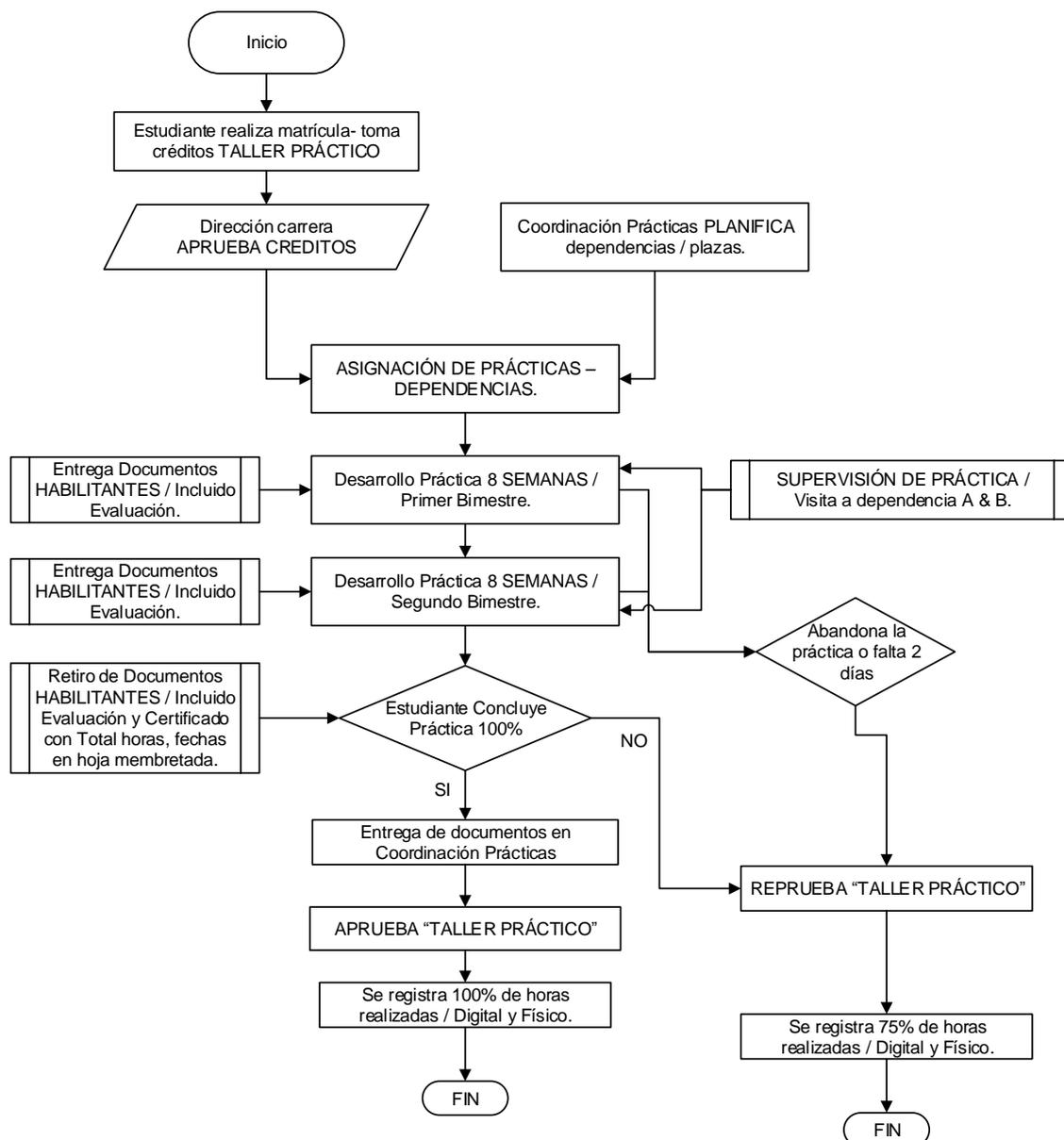
APERTURA DE PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES



Elaborado Por: Lic. Galo A. Sánchez N.
Coordinador de Prácticas.

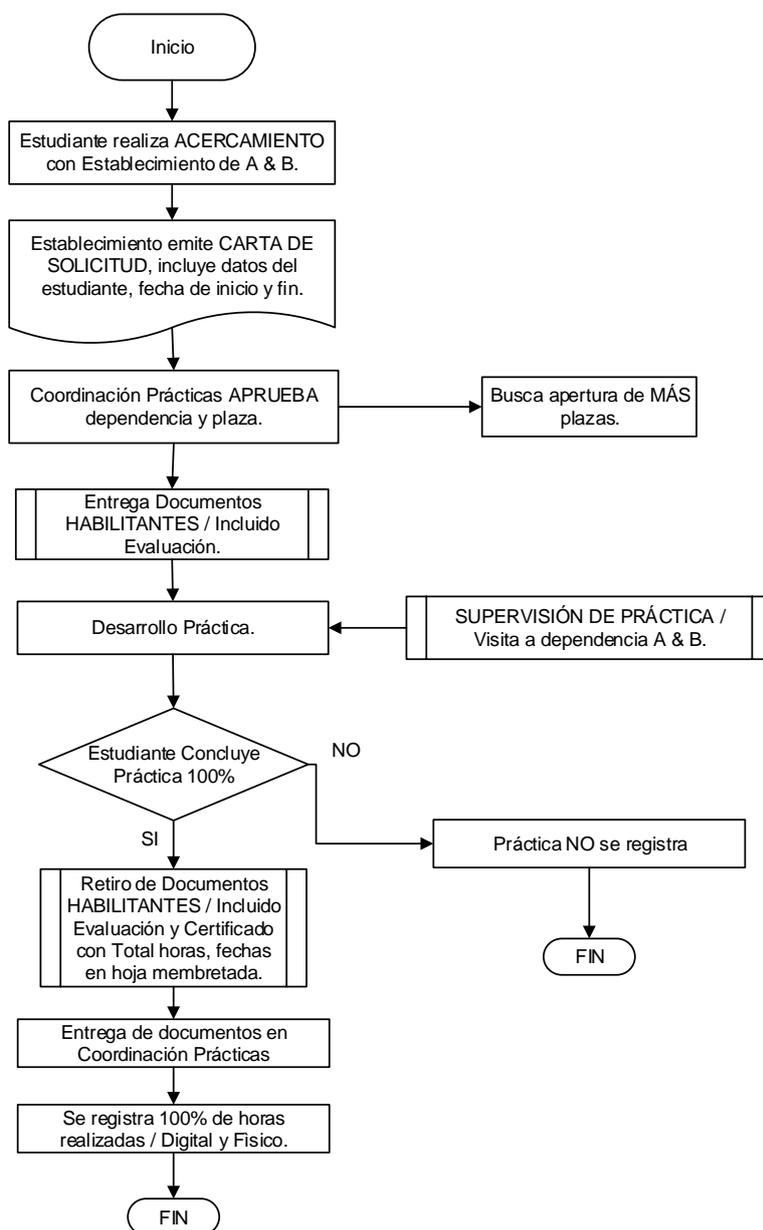
Como parte de su estructura, en el mapa de proceso a continuación se puede evidenciar que permite la cercanía con la empresa, a pesar de los procesos y posibles variantes intermedias que puede presentar la negociación.

PROCESO PRÁCTICAS CON ACUERDO



Elaborado Por: **Lic. Galo A. Sánchez N.**
Coordinador de Prácticas.

PROCESO PRÁCTICAS SIN ACUERDO



Elaborado Por: **Lic. Galo A. Sánchez N.**
Coordinador de Prácticas.

Los mapas de proceso que se utiliza como parte del transcurso en la apertura y validación de prácticas resulta ser medianamente amplia; de tal forma que los estudiantes de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador tienen a disposición algunas opciones para legalizar sus pasantías, entre las cuales se considera

incluir en el reglamento de prácticas algunas opciones propias de la naturaleza de la carrera:

- a) En los diferentes establecimientos instalados en la propia Universidad Internacional Del Ecuador, incluido eventos internos.
- b) Dependencias o Establecimientos con los cuales la escuela tiene acuerdos vigentes o convenio debidamente aprobado y regularizado, cada uno de ellos.
- c) En los diferentes eventos culinarios / gastronómicos, seminarios, congresos gastronómicos, ferias o en los que se sirva alguna variedad de alimentos y bebidas, que tenga vinculación con la UIDE.
- d) En los establecimientos hoteleros y gastronómicos que realicen contacto directamente el o los estudiantes. Este tipo de prácticas serán validadas mediante un certificado del establecimiento dirigido a la Escuela de Gastronomía, previo al inicio de las prácticas, **documentos habilitantes**, además de un segundo certificado cuando el estudiante haya finalizado su período de pasantía, en el que se señale el número de horas realizadas y las áreas en las que se desempeñó.

Considerando las diversas formas de vinculación al entorno laboral y la política de adaptabilidad que se ha implementado en la Escuela de Gastronomía, se ha considerado como valederas diversas formas de desarrollo de prácticas pre profesionales, y claro entre las que se validan son:

Información incluida en el reglamento de la carrera:

Art.13: Para validación y transferencia de horas práctica.

a) Internas:

Cuando excedan las horas internas se podrán hacer paso de estas a las horas externas. Como el reglamento de UIDE indica son 540 horas internas, este traspaso se lo podrá realizar hasta del 25 % (135 horas).

b) Externas:

Para las horas externas se considerarán situaciones validas:

- a) **Horas administrativas**, considerando la naturaleza de especialidad y profesionalización que exige estas horas de carácter DEPENDIENTE, el estudiante podrá cumplir hasta 100% (600horas), las cuales se validará como horas externas, siempre y cuando lo certifique el docente que le seleccionó y autorizó para dicha

actividad administrativa; para dicha validación la certificación debe incluir el total de horas realizadas.

- b) **Ayudante de cátedra**, considerando que dicho perfil requiere de compromiso, lealtad, distinción, apego a la profesionalización de la Gastronomía y trabajo con ética, dicha actividad se validará como horas externas, siempre y cuando lo certifique el docente que le seleccionó y autorizó para dicha actividad administrativa; para dicha validación la certificación debe incluir el total de horas realizadas.
- c) **Convalidación**; cuando un estudiante se transfiere de otra Universidad y tiene un certificado debidamente legalizado, aprobado. Previa verificación para su validación por parte de la coordinación de prácticas de la Escuela de Gastronomía, dichas horas serán *única y exclusivamente consideradas como externas*.
- d) **Desempeño laboral actual, relación de dependencia**; Si el estudiante da fe, que trabaja, en uno o más establecimientos de alimentos y bebidas y que ha completado el total de horas prácticas exigidas por el reglamento, serán registradas, en su archivo, en un cien por ciento, dichas horas serán *consideradas como internas y externas*:
- Para lo cual el estudiante debe adjuntar su historial laboral del IESS; ó
 - Certificado laboral, el cual será evaluado por la coordinación de prácticas, para garantizar su autenticidad, posterior a ello se dará por válido y se ingresará al sistema de control vigente.
- e) **Desempeño laboral anterior, relación de dependencia**; Para aquellos estudiantes, con experiencia laboral en establecimientos de alimentos y bebidas y que han escogido la carrera de Gastronomía, se tomará en cuenta los certificados de hasta con tres años de antigüedad a su fecha de ingreso a la escuela, para ser tomados en consideración para su registro de prácticas, en un cien por ciento, dichas horas serán *consideradas como internas y externas*.
- Para lo cual el estudiante debe adjuntar su historial laboral del IESS.
 - Certificado laboral, el cual será evaluado por la coordinación de prácticas, para garantizar su autenticidad, posterior a ello se dará por válido y se ingresará al sistema de control vigente.

f) *Desempeño laboral anterior o actual, negocio propio;* Se considerarán validas dichas horas práctica, cuando el estudiante tenga forma de evidenciar el funcionamiento del negocio propio, considerando que debe cumplir **todos** los requisitos para validar dichas horas:

- Tener aprobado el 50% de sus créditos académicos.
- Tener aprobado las materias de, Matemática Aplicada, Bases de Administración, Contabilidad General, Costos de Alimentos y Bebidas e Informática básica; o equivalentes.
- Qué el negocio, micro emprendimiento o pyme, tenga evidencia de legalidad, considerando como evidencias validas, una o algunas, así como: SRI(respaldado por las ultimas 6 declaraciones), Registro de Constitución de la Empresa, contratos de Servicios que preste el negocio en entidades públicas o privadas, Certificados de Clientes, siempre que exista respaldo de facturación.

Dicha información será validada por la coordinación de prácticas, verificando su veracidad.

5.2.1. Proceso Actual de negociación.

Para establecer el listado de prioridades de las empresas posibles a incluir en el proceso, se filtra la base de datos disponible (previo seleccionarla, se evidencia que exista el restaurante, hospital, catering, hotel, motel, entre otros, que tenga procesos de BPM, y en algunos casos en proceso de implementación de Hazard Analysis Critical Control Points HACCP), ante lo cual se evidencia que las posibles contra partes son 416, sin embargo, se considera como grupo prioritario a los de mayor volumen y especialización, como son los hoteles de mayor categoría, en la cual se evidencia que se considera a 26 (incluido un Hotel en el exterior con el cual ya se mantuvo practicantes):

EMPRESA	PRIVADA	SERVICIOS
Hotel Dann Carlton Quito	X	X
ALAMEDA Hotel Mercure	X	X
Best Western Premier Cplaza Hotel	X	X
Codehotel SA	X	X
Hotel Akros	X	X
Hotel Apart Los Quipus	X	X
Hotel Apart Walther	X	X
Hotel Barnard	X	X
Hotel Casa Gangotena	X	X
Hotel Embassy	X	X
Hotel Holyday Inn Express	X	X
Hotel Howard Johnson Quito	X	X
Hotel JW Marriott Quito	X	X
Hotel Le Parc	X	X
Hotel Lugano	X	X
Hotel NH Collection Quito Royal	X	X
Hotel Patio Andaluz	X	X
Hotel Quito	X	X
Hotel República	X	X
Hotel Río Amazonas Internacional	X	X
Hotel Sebastián	X	X
Hotel Sheraton Quito	X	X
Hotel Swissotel Quito	X	X
hotel Tambo Real	X	X
Hotel Whyndam UIO	X	X
Hoteles PLAZA EL BOSQUE / Chile	X	X

Figura 8. Listado de empresas para prácticas.

Fuente: Escuela Gastronomía Universidad Internacional del Ecuador.

Elaborado por: Galo A. Sánchez N.

El proceso actual de negociación se lo desarrolla con menor formalidad del requerido, no se tiene pre establecido un libreto guía, se adapta de parte del coordinador de prácticas según cada empleador, en las entrevistas se desarrolla el siguiente proceso, aún no estandarizado:

- Paso 1. Evadir los filtros duros de las empresas: esto resulta clave, ya que en muchos negocios del medio no se dispone de un contacto para esta acción de apertura y entrenamiento practicantes en formación profesional; esto se logra con estrategias diversas de contacto, así como puede ser contacto vía Facebook, twitter, mails de servicio al cliente, mails a recursos humanos, entre otros (en algunas ocasiones se visita y consume en el restaurante u hotel, y se conversa con el

supervisor encargado, para así poder identificar a la persona clave dentro de la organización), hasta alcanzar un primer acercamiento, nombre de contacto o correo valido para establecer el siguiente paso.

- Posible problema, empresas tienen community manager que no dispone de dicha información, ante lo cual bloquea la comunicación, lo que dificulta concretar un primer acercamiento.
 - Tiempo estimado de duración: hasta 3 meses.
- Paso 2. Establecer un trato menos formal: esto se logra mediante conversación telefónica, mail, Facebook Messenger, Skype, entre otros; para medir un primer grado de pre disposición o interés de parte del empleador en colaborar con la Escuela de Gastronomía UIDE, si dicho empresario muestra interés, se procede, caso contrario se finaliza el acercamiento.
 - Posible Problema: El contacto obtenido no es el indicado y se debe re programar el acercamiento.
 - Tiempo estimado de duración: hasta 2 semanas.
- Paso 3. Envío de mail de parte de Escuela de Gastronomía UIDE al empleador, explicando la modalidad de práctica, duración mínima aceptable, áreas en las que se busca generar competencias, borrador de convenio.
 - Posible Problema: Filtros internos del servidor, lo que evita que ingresen mails al servidor que no pertenezcan a la misma organización.
 - Tiempo estimado de duración: hasta 48 horas.
- Paso 4. Cita para Negociación: momento y lugar donde es crucial la imagen de la Escuela de Gastronomía mostrarse como la mejor opción, para así buscar negociar los términos del convenio, si existen correcciones de parte del empleador. De parte de UIDE que los estudiantes tengan parqueadero disponibles o transporte nocturno, flexibilidad de horarios, beneficios para su práctica (alimentación, lavandería para uniformes, lockers, tiempos de descanso), días libres, posibilidad de generar información e índole académico (tesis, artículos científicos, procesos de estandarización de documentos, manuales de procesos para bodega, restaurantes, cocinas, áreas de producción, entre otros); para así alcanzar un ambiente de aprendizaje adecuado para desarrollo de competencias. Es importante considerar el proceso de ganar – ganar, solo así la negociación avanza y se busca cerrarla; si el negociador de parte de la empresa plantea un escenario ganar (empresa) - perder (UIDE) y dicha postura se plantea en inquebrantable la empresa es descartada. En

algunas ocasiones especialmente aquellos lugares pertenecientes a multinacionales o grupos económicos cerrados, es imposible de parte del negociador de la empresa doblar dichas políticas y estándares.

- Posible Problema: Filtros internos del servidor, lo que evita que ingresen mails al servidor que no pertenezcan a la misma organización.
 - Tiempo estimado de duración: hasta 48 horas.
-
- Paso 5. Ante Convenio: envío de mail con el convenio corregido, incluido las cláusulas requeridas por las partes, para revisión de parte de departamentos legales.
 - Posible Problema: departamentos legales altamente burocráticos, para lo cual se firma una carta compromiso para poder empezar la ejecución mientras se corrige estilo del documento.
 - Tiempo estimado de duración: hasta 6 meses por parte del departamento legal (Convenio).
 - Tiempo estimado de duración: hasta 48 horas la carta compromiso de parte de la Escuela de Gastronomía UIDE.
-
- Paso 6. Cierre de Negociación de convenio (aprobación y firma): una vez aceptado por las partes, se procede al cierre de la negociación y empieza la ejecución lo más pronto posible.

Dicho proceso en la mayoría de las situaciones se puede ver truncado por parte de los negociadores de las empresas, o por parte de los departamentos legales, por ello la necesidad de estandarizar los procesos, de tal forma de cualquier participante de UIDE se encuentre en capacidad de negociar de la mejor forma posible, para establecer procesos efectivos a través del tiempo.

5.2.2. Proceso sugerido para mejoramiento de gestión de negociación.

El proceso sugerido de negociación se establece para que sea adaptable a la mayoría de situaciones y basado en la experiencia antes descrita, ante lo cual se establece:

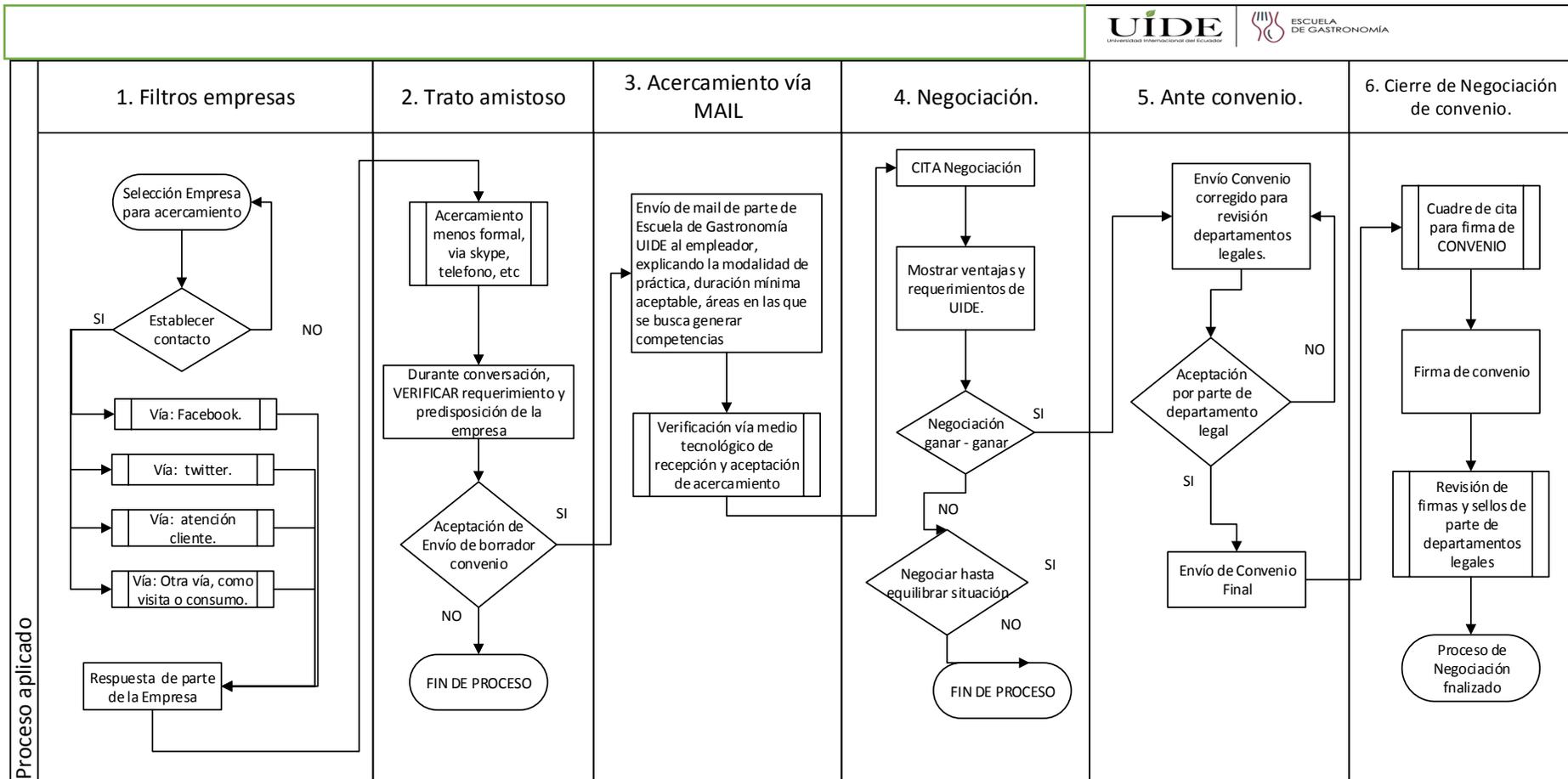


Figura 9. Proceso Sugerido, Negociación de prácticas Escuela de Gastronomía de UIDE 2017.

Fuente: Escuela de Gastronomía Universidad Internacional del Ecuador.

Elaborado por: Galo A. Sánchez N.

5.2.3. Políticas, estrategias y técnicas de negociación efectiva para apertura de plazas.

Previo establecimiento de políticas, estrategias y técnicas, es importante recordar el Decálogo de UIDE que se mencionó en el capítulo I:

1. Luchar a favor de la paz, libertad y democracia.
2. Fomentar el desarrollo de instituciones confiables en Ecuador, América Latina y el Caribe.
3. Contribuir a crear una visión de futuro del país y de la persona.
4. Formar emprendedores. Impulsar la creatividad, innovación y la iniciativa empresarial.
5. Respetar el derecho ajeno y a la ley.
6. Luchar por la seguridad jurídica en el Ecuador y en América Latina.
7. Promover la ética y la lucha contra la corrupción.
8. Desarrollar el sentido de solidaridad.
9. Reconocer los méritos ajenos.
10. Promover el trabajo productivo.

Habiendo considerado dicho decálogo se puede sugerir los procedimientos respecto a políticas, estrategias y técnicas, los cuales se centrarán en ser máximo cinco, para ser fáciles de adaptar y recordar:

- **Políticas de negociación de parte de escuela gastronomía UIDE:**

1. Generar siempre situaciones de ganar- ganar para que los estudiantes de UIDE tengan un ambiente de aprendizaje saludable.
2. Negociar solo con establecimientos legalmente constituidos.
3. Nunca usar de referencia convenios de otras universidades.
4. Apertura máximo 5 plazas máximo por establecimiento.
5. Brindar oportunidades a emprendimientos gastronómicos de naturaleza particular.

- **Estrategias de negociación de parte de escuela gastronomía UIDE:**

1. Empezar la negociación de una forma clara, asertiva, direccionada a fidelización de marca, presentarse a tiempo.
2. Mencionar las ventajas competitivas de la formación en UIDE.
3. Identificar claramente durante la conversación donde puede calzar los pasantes de UIDE.
4. Conocer las ventajas del empleador para estudiantes de Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador.
5. Mostrar interés en firme para cerrar un pre acuerdo o asegurar las condiciones iniciales, incluyendo fechas y plazos reales.

- **Técnicas de negociación de parte de escuela gastronomía UIDE, con gerentes generales o RRHH, para apertura de plazas para prácticas:**

En el presente documento se considera importante identificar como técnicas, la ejecución de negociación, para buscar generar confianza, cerrar y firmar el convenio de la mejor forma posible.

1. Tiempo; nunca llegar tarde, estar en el sector o cerca del que se planificó la cita; al menos 30 minutos previos, llegar a cita con 10 minutos (mínimo) o 15 minutos (ideal) de anticipación (*no forzar anticipar la cita*; es decir no llamar ni incomodar al interlocutor llamando o escribiendo por WhatsApp o cualquier medio electrónico, presentarse en recepción o seguridad y explicar que llegó un poco temprano, pero que espera sin problema a la hora pactada). No planificar usar más de 1 hora para negociación, al menos que se ponga dificultosa o no exista puntos de convergencia, en dicho caso se planifica una segunda cita de negociación.

2. Saludar (considerando la empatía de género):
 - a. Contraparte HOMBRE: contacto visual el cual se mantiene, mientras se extiende la mano y se realiza un apretón firme, girar en un movimiento casi imperceptible la mano sobre la del interlocutor y proceder a cerrar la mano izquierda sobre la derecha del interlocutor por un tiempo corto, no exagerado pero efectivo.
 - b. Contraparte MUJER: permitir que la interlocutora decida si saluda con la mano o de beso en la mejilla; si es de mano se repite el procedimiento de contraparte hombre (a.), si es de beso en la mejilla, corto y sin incomodar a la contraparte.
3. Conversación; la conversación debe incluir:
 - a. Ventajas competitivas de trabajar con UIDE Gastronomía.
 - b. Competencias que desarrollan estudiantes UIDE versus otras universidades.
 - c. Verificar requerimientos puntuales como: lavandería, estacionamiento o transporte, pago de práctica, uniformes, alimentación.
 - d. Identificar horarios disponibles de la contraparte para los practicantes.
 - e. Mostrar interés real en la contraparte y sus necesidades.
4. Negociación:
 - a. Ir acordando horarios disponibles para los practicantes.
 - b. Responsabilidades de los estudiantes.
 - c. Beneficios dentro de las instalaciones de hotel o restaurante, entre otros.
 - d. Envío de documentación completa y a tiempo, siempre cumpliendo los plazos acordados en la reunión.
 - e. Corrección pronta de los documentos, y realizar seguimiento del mismo.
5. Firma de convenio:
 - a. Pactar fecha y horario adecuado de las partes.
 - b. Dependiendo del caso y tipo de convenio; invitar a medios de comunicación.
 - c. Verificar documentación completa al menos 48 horas antes de la firma.
 - d. Transportar en papelería oficial, incluyendo logotipos y demás herramientas visuales de identificación.
 - e. Durante la firma transmitir en vivo o posterior máximo en 3 horas a la cita, publicitar mediante redes sociales (grupos internos y externos de UIDE).

5.2.4. Negociación de convenios a corto y mediano plazo.

Los convenios para que sean efectivos para la Escuela de gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador, se considera que los participantes entren en el proceso antes descrito de ganar – ganar, de tal forma que si el empleador potencial brinda facilidades de aprendizaje, desplazamiento, alimentación, lavandería, entre otros, la UIDE permite que los procesos de entrenamiento sean de mayor duración, es decir permite que sus pasantes interactúen en un número mayor de situaciones laborales con el entorno, lo cual fortalece el desempeño fuertemente, además de alcanzar la identificación con la marca participante en el proceso.

Por ello la necesidad de incluir dos ejemplos de convenios vigentes que mantiene la Escuela de Gastronomía con Establecimientos del medio de restauración además de hostelería; para que se comprenda las políticas, estrategias y técnicas aplicadas, para recopilar información suficiente para la redacción del convenio; se menciona convenios con restaurante, incluida otras carreras y con hoteles, ya que dichos convenios son la realidad del entorno de la Escuela de Gastronomía de UIDE, un ejemplo de ello es el **ANEXO 4**, en el cual se incluyen ejemplos de convenios.

5.3. Propuesta de mejoramiento de medición por competencias en Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador EGUIDE.

La medición por competencias realizada en el presente documento se desarrolla considerando el mercado laboral, la integración de las observaciones realizadas por empleadores, ex estudiantes y docentes, para así poder consolidar la información contenida en los sílabos de la carrera y poderlos aplicar considerando los perfiles del INEN, para alcanzar una forma de valoración mínima tolerable.

Todos los formatos en el presente documento de evaluación han sido desarrollados por el autor, considerando la formación de la malla perteneciente al perfil del estudiante, además considerando los 7 principios de la normativa HACCP (Hazard Analysis Critical Control Points).

La gran mayoría de las competencias redactadas han sido establecidas como conocimientos, para medir desde un eje transversal entre materias y comparar los requerimientos del mercado vs formación vs materias.



Figura 10. Requerimientos del mercado vs formación vs materias EGUIDE.

Fuente: Información de capítulos anteriores.

Elaborado por: Galo A. Sánchez N.

5.3.1. Proceso actual de medición y evaluación.

A continuación se muestra el proceso actual, considerando que no se ha realizado ninguna corrección, para poder evidenciar el proceso desarrollado.

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE PRACTICAS PREPROFESIONALES

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:	Abeja Pasteles y Dulces.	
NOMBRE DEL TUTOR EMPRESARIAL:		
DIRECCION DE CORREO ELECTRÓNICO:		
APELLIDOS Y NOMBRES DEL ESTUDIANTE:	LÓPEZ MEDINA MELANIE MICHELL.	
No. de CÉDULA:	CI. 1717702037.	
AREA O DEPARTAMENTO DONDE REALIZO SUS PRÁCTICAS:		
PERÍODO DE EVALUACIÓN:		
NUMERO DE HORAS DE PRÁCTICA:		
	PARAMETROS	EVALUACIÓN
	1 Iniciativa. <i>Sugiere nuevas ideas. Propone posibles modificaciones al método actual.</i>	
	2 Responsabilidad. <i>Realización a tiempo de las labores encomendadas. Cumple satisfactoriamente con el horario de trabajo.</i>	
	3 Adaptación a la organización. <i>Relación formal con los distintos niveles jerárquicos de la empresa. Relación con los demás miembros de la Organización.</i>	
	4 Habilidad para captar instrucciones. <i>Comprende y aprende fácilmente los planteamientos que se le hacen, los enfoca adecuadamente y toma la decisión correcta con rapidez.</i>	
	5 Habilidad para presentar hechos y conclusiones. <i>Claridad de lenguaje oral y escrito. Capacidad de persuasión. Presentación de aspectos no ligados específicamente al trabajo asignado.</i>	
	6 Presentación de informes. <i>Nivel de los problemas enfrentados. Complejidad de los desafíos del trabajo propuesto. Nivel de la realización de las tareas Profundidad de las soluciones.</i>	
	7 Redacción del informe. <i>Utilización correcta de la información, selección y uso del método apropiado.</i>	
	8 Nivel profesional del informe. <i>Alcance, profundidad y validez de las mismas.</i>	
	9 Metodología. <i>Utilidad y aprovechamiento inmediato del trabajo realizado.</i>	
	10 Calidad de conclusiones y recomendaciones	
	11 Aporte del trabajo a la empresa	
	TOTAL-PROMEDIO.	

ESCALA DE EVALUACIÓN.

- 5: Excelente trabajo
- 4: Muy buen trabajo
- 3: Buen trabajo
- 2: Trabajo regular, calidad insuficiente
- 1: Pobre desempeño

Firma y Sello de Empresa.

5.3.2. Propuesta de mejora para medición por competencias.

Los procesos de medición a desarrollar como parte de la propuesta de mejora planteada son acorde a cada nivel de evaluación. Se consideran bajo el estándar que el equipo de Escuela de Gastronomía UIDE ha estimado como los adecuados, para poder visualizar una forma de medición a nivel de práctica pre profesional.

Es importante mencionar que este estilo de medición no se desarrolla en ninguna de las escuelas de Gastronomía del Ecuador en la actualidad, por lo cual no se dispone de un punto de partida adaptable, sino que dicho proceso se genera en el presente documento.

Adicional, se incluye un formato genérico de evaluación considerando los puntos en común a medir en los participantes del programa. Se incluye una escala desde 100 en descenso hasta 20, con intervalos de 10 puntos, no se incluye menos valor, debido a que ningún estudiante podría desarrollar prácticas con evaluaciones tan bajas sin re entrenamiento.

Se considera la necesidad de tener documentación genérica, debido a que la Universidad en procesos de acreditación, ha visto la obligación de migrar toda la información a nubes para automatizar el acceso y administración de la misma. Por ello para la escuela de Gastronomía es importante que el formato de una forma resumida abarque los procesos que el empleador requiere para medir, sin incomodar y buscando condensar al máximo los formatos técnicos con los cuales se mide el proceso de pasantía.

Para la re estructuración del documento se mantuvo los parámetros que el empleador puede evidenciar, se debe considerar que todo el presente documento no es aplicable como si los estudiantes fueran personal formado, se debe recordar que son personas en formación académica y se dirigen a las empresas con convenio para desarrollar competencias laborales, por ello puede en el lector de la presente tesis disociar o incomodar la forma en la cual ha sido redactados los formatos planteados, parámetros o competencias, se ha considerado que es importante que sea comprensible tanto para el evaluado como para el evaluador; solo así los formatos pueden ser de fácil adaptabilidad en la gestión empresarial.

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE PRÁCTICAS PREPROFESIONALES – GASTRONOMÍA -

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:	
NOMBRE DEL TUTOR EMPRESARIAL:	
DIRECCION DE CORREO ELECTRÓNICO:	
APELLIDOS Y NOMBRES DEL ESTUDIANTE:	
No. de CÉDULA:	
AREA O DEPARTAMENTO DONDE REALIZO SUS PRÁCTICAS:	
PERÍODO DE EVALUACIÓN:	
NUMERO DE HORAS DE PRÁCTICA:	

PARAMETROS		100	90	80	70	60	50	40
1	Iniciativa. <i>Sugiere nuevas ideas. Propone posibles modificaciones al método actual.</i>							
2	Responsabilidad. <i>Realización a tiempo de las labores encomendadas. Cumple satisfactoriamente con el horario de trabajo.</i>							
3	Adaptación a la organización. <i>Relación formal con los distintos niveles jerárquicos de la empresa. Relación con los demás miembros de la Organización. Desempeño favorable para cliente interno y externo.</i>							
4	Manejo de estándar de vestimenta y procedimientos.							
5	Manipulación de alimentos, transporte, organización, almacenamiento.							
6	Habilidad para higienizar los espacios y uso de estándar alimentario.							
7	Capacidad para elaborar mise en place y administrarlo durante el servicio.							
8	Procedimientos de cierre, enfriamiento, etiquetado, inventario, entre otros.							
9	Habilidad para comunicarse utilizando lenguaje culinario técnico.							
10	Capacidad de innovación conforme a patologías específicas requeridas y estandarización parametrizada.							

NOTA FINAL DE PRÁCTICA *(suma de cada parámetro y dividir para 10)*

 <p>UIDE Universidad Internacional del Ecuador</p>	 <p>ESCUELA DE GASTRONOMÍA</p>
Firma y Sello Coordinación prácticas UIDE.	Firma y Sello Empresa Evaluadora.

5.3.2.1. Formatos de medición por competencias acorde a formación de 2 nivel / semestre.

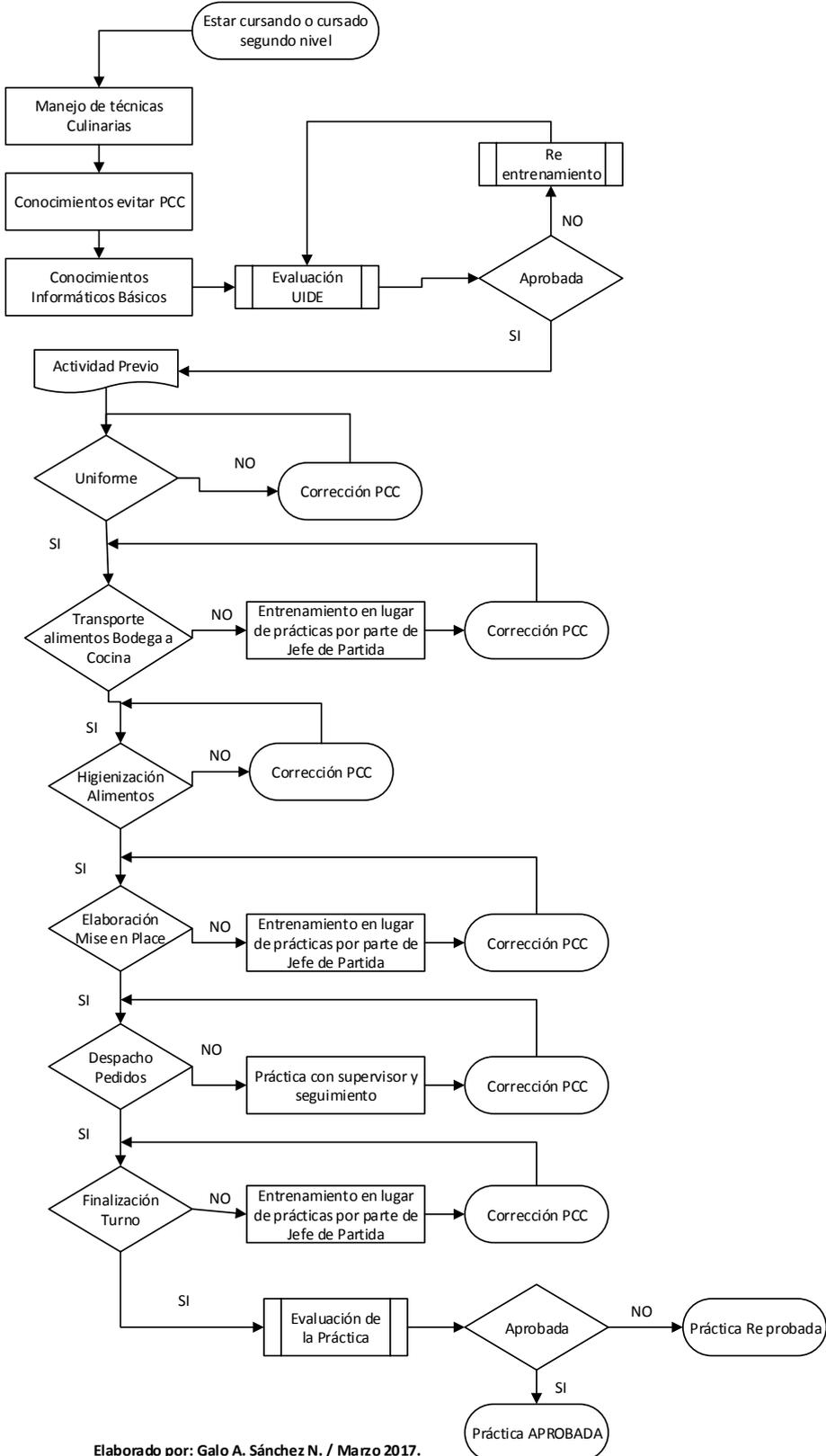
NIVEL: SEGUNDO	FECHA: <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> dd/mm/aa
RELACIÓN CON LOS ALIMENTOS:	<input type="checkbox"/> DIRECTA <input type="checkbox"/> INDIRECTA
COMPETENCIAS PREVIAS	
MANEJO DE TÉCNICAS CULINARIAS BÁSICAS:	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
CONOCIMIENTOS BÁSICOS DE CÓMO EVITAR PCC	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
CONOCIMIENTOS INFORMATICOS BÁSICOS	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
*FORMAS DE TOMAR INVENTARIO	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
* Está es la única faltante que puede presentar el candidato para ser considerado apto; es necesario una capacitación previa en Toma de Inventarios o se le asignará alguien encargado que haga esta inducción durante el primer mes.	

EVALUACIÓN:			
<input type="checkbox"/> Programada <input type="checkbox"/> NO Programada			
Nº	ACTIVIDAD	POSIBLES PCC	CORRECCIONES PCC
1	PREVIO	<input type="checkbox"/> NO Tener el carné de salud Vigente.	<input type="checkbox"/> Facilidades para realizarse exámenes de eses y sanguíneos. <input type="checkbox"/> No permitir en ingreso al área de manipulación de alimentos hasta que posea el carné actualizado.
2	UNIFORME	<input type="checkbox"/> No utiliza malla para cabello.	<input type="checkbox"/> Informar la ubicación del dispensador de implementos desechables.
		<input type="checkbox"/> Roto, descocado.	<input type="checkbox"/> Cambio de Uniforme.
		<input type="checkbox"/> Cualquier tipo de sucio.	<input type="checkbox"/> Cambio de parte de uniforme afectada.
		<input type="checkbox"/> Ingieren alimentos o bebidas en el área de trabajo.	<input type="checkbox"/> Colocar letreros que recuerden la prohibición.
3	TRANSPORTE DE ALIMENTOS DE BODEGA A COCINA	<input type="checkbox"/> No se verifica que coche para transportar este limpio.	<input type="checkbox"/> Determinar un lugar específico para ubicación de coches destinados para transporte de alimentos.
		<input type="checkbox"/> No se verificó que bandejas para transportar estén higienizadas.	<input type="checkbox"/> Establecer que se usen solo los utensilios ya ORGANIZADOS.
		<input type="checkbox"/> Se transportan en las mismas bandejas más de una clase de alimentos diferentes (Ej.: carne / vegetales, etc).	Capacitación por parte del Jefe de Partida para:
		<input type="checkbox"/> Coche tipo Rack; NO se transporta en bandejas en orden recomendado.	<input type="checkbox"/> Recordar que la prohibición existe para evitar contaminación alimentaria. <input type="checkbox"/> Orden correcto de transporte y Almacenaje.
4	HIGIENIZACIÓN ALIMENTOS	<input type="checkbox"/> No se lavan los alimentos previamente.	<input type="checkbox"/> Procedimiento ALIMENTOS: lavado, higienización, transformación. <input type="checkbox"/> PPM necesarias para las diferentes elementos dentro de una cocina.
		<input type="checkbox"/> NO se verifica que el lavabo esté higienizado.	
		<input type="checkbox"/> Las ppm de cloro son inadecuadas.	

Nº	ACTIVIDAD	POSIBLES PCC	CORRECCIONES PCC <small>Pág. 2 de 2</small>
5	ELABORACIÓN DE MISE EN PLACE	<input type="checkbox"/> NO se verifica que área trabajo este higienizada antes de empezar procesos de transformación.	<input type="checkbox"/> Coordinar con Steward para que la cocina se higienice antes de cada turno.
		<input type="checkbox"/> NO se lava previamente utensilios que no estuvieron en uso, como cuchillos, puntillas, etc.	<input type="checkbox"/> Capacitación por parte de Jefe de partida para recordar temperaturas de riesgo.
		<input type="checkbox"/> No posee recipiente sobre área de trabajo para desperdicios de alimentos, <input type="checkbox"/> No elimina el contenido de desechos del recipiente cada 30 min. en basurero para desechos orgánicos.	<input type="checkbox"/> Destinar un único recipiente para esta función de almacenaje de desperdicios previo su transporte a un basurero para desechos orgánicos. <input type="checkbox"/> Capacitación por parte de Jefe de partida para recordar tema contaminación cruzada.
		<input type="checkbox"/> NO se coloca alimentos PREVIA transformación en recipientes separados. <input type="checkbox"/> Uso de la misma tabla para picar para diferentes clases de alimentos.	<input type="checkbox"/> Destinar/adquirir Recipientes tipo Cambro extras para colocar alimentos por separado. <input type="checkbox"/> Capacitación en Código de Colores.
		<input type="checkbox"/> NO se etiqueta debidamente alimentos que van a refrigerarse.	<input type="checkbox"/> Capacitación por parte de jefe de Partida en forma de etiquetar.
		<input type="checkbox"/> Métodos de Descongelación inadecuados.	<input type="checkbox"/> Recordatorio de Métodos de descongelación.
		<input type="checkbox"/> Orden inadecuado de almacenaje dentro de sistemas de refrigeración.	<input type="checkbox"/> Práctica en conjunto con Jefe de Partida de orden de refrigeración.
		<input type="checkbox"/> Cuchillos no están dentro de solución con cloro 100ppm.	<input type="checkbox"/> Colocar letreros con cantidades adecuadas y recordar que se cambie cada 2 horas.
6	DESPACHO PEDIDOS / Guarniciones.	<input type="checkbox"/> No cumplimiento temperatura de Recalentado / Mantenimiento F y C. <input type="checkbox"/> Falta de Orden y limpieza.	<input type="checkbox"/> Práctica con Jefe de partida de temperaturas de recalentamiento y mantenimiento de alimentos. <input type="checkbox"/> Supervisión por parte de cocineros y Jefe de partida.
7	FINALIZACIÓN DE TURNO	<input type="checkbox"/> Procedimiento de Enfriado/ Almacenaje Deficiente. <input type="checkbox"/> Sistema de Etiquetado Incorrecto. <input type="checkbox"/> NO se envía al área de lavado todos los utensilios sucios.	<input type="checkbox"/> Práctica de los procesos para desempeñar la función de ayudante, re entrenamiento y supervisión por parte de Jefe de Partida, Evaluación extra.
COLABORÓ CON LA EVALUACIÓN:			<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
OBSERVACIONES: _____			
FECHA Próxima Evaluación: <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> dd/mm/aa			
RESPONSABLE EVALUACIÓN:			
NOMBRE: _____			
FIRMA: _____			
			

5.3.2.1.1. Proceso sugerido para medición por competencias para 2 nivel / semestre.

Proceso sugerido para medición por competencias para 2 nivel / semestre



Elaborado por: Galo A. Sánchez N. / Marzo 2017.

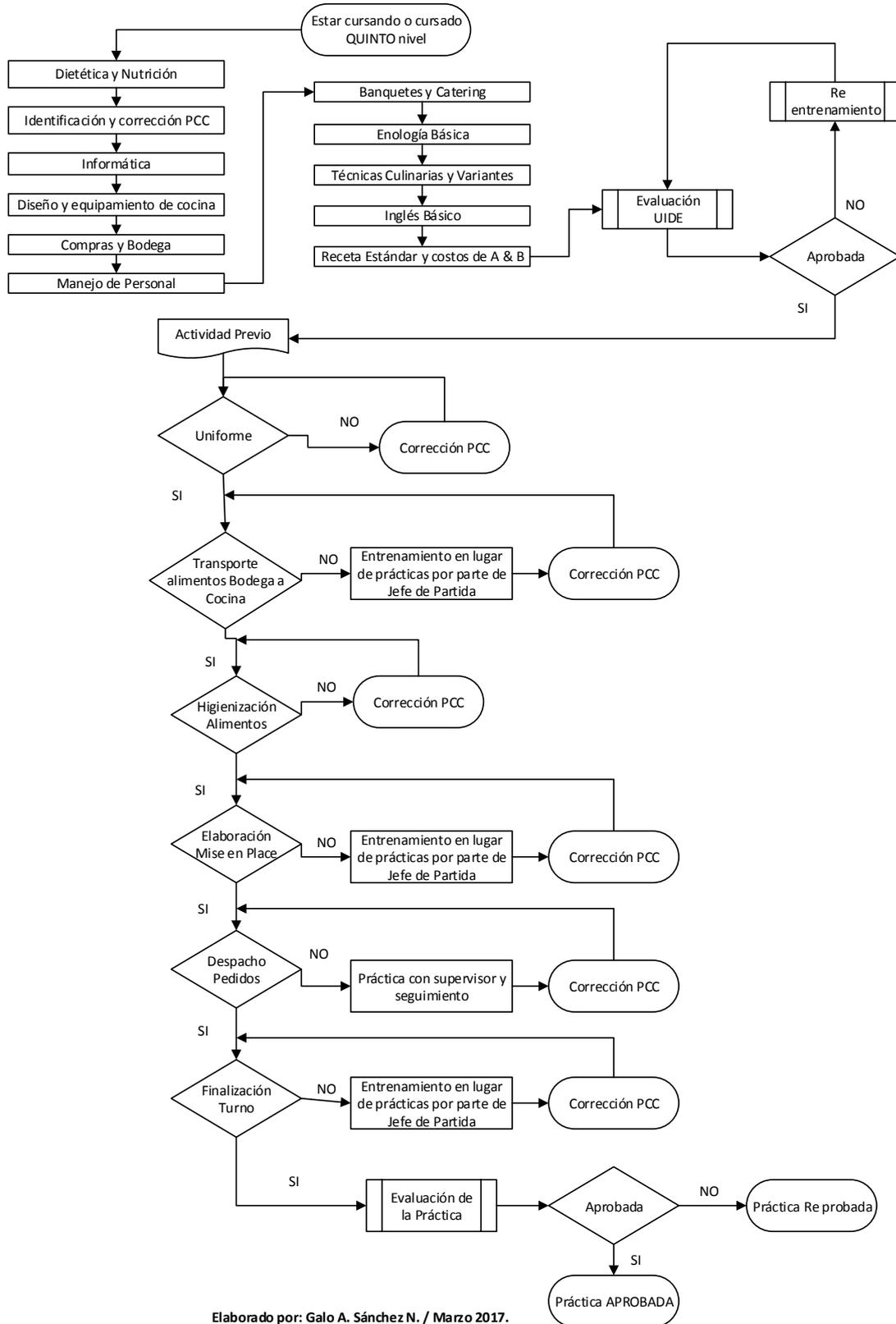
5.3.2.2. Formato de medición por competencias acorde a formación de 5 nivel / semestre.

NIVEL: QUINTO		FECHA: <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> dd/mm/aa	
RELACIÓN CON LOS ALIMENTOS: <input type="checkbox"/> DIRECTA <input type="checkbox"/> INDIRECTA			
COMPETENCIAS PREVIAS			
CONOCIMIENTOS DE DIETÉTICA Y NUTRICIÓN.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONOCIMIENTOS PARA IDENTIFICAR Y CORREGIR PCC.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONOCIMIENTOS DE DISEÑO Y EQUIPAMIENTO DE COCINA.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONOCIMIENTO DE COMPRAS y BODEGA		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONOCIMIENTOS DE MANEJO DE PERSONAL.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
ORGANIZACIÓN DE BANQUETES y CATERING.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONOCIMIENTOS BÁSICOS ENOLOGÍA.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
MANEJO DE TÉCNICAS CULINARIAS Y SUS VARIANTES		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONOCIMIENTOS INGLÉS BÁSICO		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
MANEJO DE RECETAS ESTÁNDAR y COSTOS.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
EVALUACIÓN: <input type="checkbox"/> Programada <input type="checkbox"/> NO Programada			
Nº	ACTIVIDAD	POSIBLES PCC	CORRECCIONES PCC
1	PREVIO LABORAL	<input type="checkbox"/> NO Tener el carné de salud Vigente.	<input type="checkbox"/> Facilidades para realizarse exámenes de eses y sanguíneos. <input type="checkbox"/> No permitir en ingreso al área de manipulación de alimentos hasta que posea el carné actualizado.
2	UNIFORME	<input type="checkbox"/> No utiliza malla para cabello. <input type="checkbox"/> Permite que Ayudantes y cocineros no utilicen malla para cabello. <input type="checkbox"/> NO supervisa que cumplan aseo básico su personal al ingresar a cocina	<input type="checkbox"/> Informar la ubicación del dispensador de implementos desechables. <input type="checkbox"/> recordar la política de lavado de manos previo inicio de actividades.
		<input type="checkbox"/> Lleva uniforme descuidado. <input type="checkbox"/> Permite que ayudantes y cocineros lleven uniforme Roto, descocado o sucio.	<input type="checkbox"/> Cambio de Uniforme. <input type="checkbox"/> Cambio de parte de uniforme afectada.
		<input type="checkbox"/> NO ordena el cambio de uniforme maltratado o sucio del personal a cargo.	<input type="checkbox"/> Recordatorio por parte de Sous chef del procedimiento cuando no se cumple con normas básicas de uniforme cuidado.
		<input type="checkbox"/> Permite o Ingiere alimentos / bebidas en el área de trabajo.	<input type="checkbox"/> Colocar letreros que recuerden la prohibición.

Nº	ACTIVIDAD	POSIBLES PCC	CORRECCIONES PCC
			Pág. 2 de 2
5	SUPERVISIÓN DE MISE EN PLACE	<input type="checkbox"/> NO coordina con Steward que al cambio de turno se entregue cocina higienizada.	<input type="checkbox"/> ESTABLECER horarios para que Jefe de Steward designe encargados de higienización antes de cada turno.
		<input type="checkbox"/> NO supervisa que cocineros y ayudantes higienicen sus utensilios que no han estado en uso (cuchillos, puntillas, etc).	<input type="checkbox"/> Sous chef establece supervisión temporal hasta reestablecer política.
		<input type="checkbox"/> Permite que cocineros y ayudantes trabajen cerca de basureros y sin contenedores para basura en su s áreas de trabajo. <input type="checkbox"/> No supervisa que se eliminen contenido de desechos de recipientes cada 30 min. en basurero para desechos orgánicos.	<input type="checkbox"/> Destinar un único recipiente para está función de almacenaje de desperdicios previo su transporte a un basurero para desechos orgánicos. <input type="checkbox"/> Capacitación por parte de Jefe de partida para recordar tema contaminación cruzada.
		<input type="checkbox"/> NO evita u ordena corregir PCC, contaminación alimentaria y faltas de uso de contenedores separados para diferentes géneros. <input type="checkbox"/> NO capacita o evalúa a personal en Código de Colores. <input type="checkbox"/> NO Capacita o evalúa a personal en manejo de termómetro, calibración del mismo y uso de temperaturas.	<input type="checkbox"/> Destinar/adquirir Recipientes tipo Cambro extras para colocar alimentos por separado. <input type="checkbox"/> Capacitación en Código de Colores.
		<input type="checkbox"/> NO capacita o permite que métodos de Descongelación sean inadecuados.	<input type="checkbox"/> Recordatorio de Métodos de descongelación por parte de Jefe de partida.
		<input type="checkbox"/> Permite falta de orden de almacenaje dentro de sistemas de refrigeración.	<input type="checkbox"/> Re entrenamiento y recordatorio de normas con Sous chef.
		<input type="checkbox"/> Permite que cuchillos no están dentro de solución con cloro 100ppm.	<input type="checkbox"/> Colocar letreros con cantidades adecuadas y recordar cambio cada 2 horas.
		<input type="checkbox"/> Falta de utilización de termómetro. <input type="checkbox"/> NO verifica aleatoriamente que termómetros estén calibrados.	<input type="checkbox"/> Adicionar como política verificación de temperaturas cada 20 minutos, en productos potencialmente peligrosos.
6	DESPACHO PEDIDOS	<input type="checkbox"/> Permite No cumplimiento temperatura de Recalentado / Mantenimiento F y C. <input type="checkbox"/> No realiza muestreos de temperatura al azar de diferentes producto.	<input type="checkbox"/> Reentrenamiento por parte de Sous chef de temperaturas de recalentamiento y mantenimiento de alimentos.
7	FINALIZACIÓN DE TURNO	<input type="checkbox"/> Sistema de Etiquetado Incorrecto. <input type="checkbox"/> NO se envía al área de lavado todos los utensilios sucios.	<input type="checkbox"/> Práctica de los procesos para desempeñar la función de ayudante, re entrenamiento y supervisión por parte de Jefe de Partida, Evaluación extra.
COLABORÓ CON LA EVALUACIÓN:			<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
OBSERVACIONES: _____			
FECHA Próxima Evaluación: <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> dd/mm/aa			
RESPONSABLE EVALUACIÓN: NOMBRE: _____			
FIRMA: _____			
		 UIDE Universidad Internacional del Ecuador	 ESCUELA DE GASTRONOMÍA

5.3.2.2.1. Proceso sugerido para medición por competencias para 5 nivel / semestre.

Proceso sugerido para medición por competencias para 5 nivel / semestre



Elaborado por: Galo A. Sánchez N. / Marzo 2017.

5.3.2.3. Formato de medición por competencias acorde a formación de 8 nivel / semestre.

NIVEL: OCTAVO		FECHA: <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> dd/mm/aa	
RELACIÓN CON LOS ALIMENTOS:		<input type="checkbox"/> DIRECTA	<input type="checkbox"/> INDIRECTA
COMPETENCIAS PREVIAS			
CAPACIDAD Y CLARIDAD DE DAR, RECIBIR Y SUPERVISAR ORDENES.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
INTERACCIÓN CON EL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO FAVORABLE.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONOCIMIENTOS DE DIETÉTICA Y NUTRICIÓN.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONOCIMIENTOS PARA IDENTIFICAR Y CORREGIR PCC.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONOCIMIENTOS DE SISTEMAS DE FACTURACIÓN.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONOCIMIENTOS DE DISEÑO Y EQUIPAMIENTO DE COCINA.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONOCIMIENTO DE COMPRAS y BODEGA Y PROCEDIMIENTOS AFINES.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONOCIMIENTOS DE MANEJO DE PERSONAL.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
ORGANIZACION DE BANQUETES y CATERING.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONOCIMIENTOS ENOLOGÍA.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
MANEJO DE TÉCNICAS CULINARIAS Y SUS VARIANTES		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONOCIMIENTOS INGLÉS.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
MANEJO DE ORDENES DE COMPRA Y PROVEEDORES.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
MANEJO DE COSTOS DE ALIMENTOS.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONOCIMIENTOS SOBRE ELABORACIÓN DE HORARIOS.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
MANEJO DE RECETAS ESTÁNDAR.		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
EVALUACIÓN:		<input type="checkbox"/> Programada	<input type="checkbox"/> NO Programada
Nº	ACTIVIDAD	POSIBLES PCC	CORRECCIONES PCC
1	PREVIO LABORAL	<input type="checkbox"/> NO Tener el carné de salud Vigente.	<input type="checkbox"/> Facilidades para realizarse exámenes de eses y sanguíneos. <input type="checkbox"/> No permitir en ingreso al área de manipulación de alimentos hasta que posea el carné actualizado.
2	UNIFORME	<input type="checkbox"/> No utiliza malla para cabello. <input type="checkbox"/> Permite que personal no utilicen malla para cabello.	<input type="checkbox"/> Informar la ubicación del dispensador de implementos desechables.
		<input type="checkbox"/> Lleva uniforme descuidado. <input type="checkbox"/> Permite que personal lleve uniforme Roto, descocido o sucio.	<input type="checkbox"/> Cambio de Uniforme. <input type="checkbox"/> Cambio de parte de uniforme afectada.
		<input type="checkbox"/> Permite o Ingiere alimentos / bebidas en el área de trabajo.	<input type="checkbox"/> Informar anomalía a chef ejecutivo para correcciones específicas..

Nº	ACTIVIDAD	POSIBLES PCC	CORRECCIONES PCC Pág. 2 de 2
5	SUPERVISIÓN DE MISE EN PLACE	<input type="checkbox"/> Recibe informe de NO entrega de cocina lista para utilización durante cambio de turno.	<input type="checkbox"/> Coordinar con Jefe de Steward y establecer horarios de personal para higienizar cocina.
		<input type="checkbox"/> Personal reincidente en NO higienización de utensilios que no han estado en uso (cuchillos, puntillas, etc).	
		<input type="checkbox"/> Personal traba cerca de basureros y sin contenedores para basura en su s áreas de trabajo sin acción correctiva por parte de jefes de partida.	<input type="checkbox"/> Programar cursos de reentrenamiento conjuntamente con el chef ejecutivo para el personal si las faltas de higienización son reiterativas.
		<input type="checkbox"/> NO evita u ordena corregir PCC, contaminación alimentaria y faltas de uso de contenedores separados para diferentes géneros. <input type="checkbox"/> Jefe de partida NO capacita o evalúa a personal en Código de Colores. <input type="checkbox"/> NO Capacita o evalúa a personal en manejo de termómetro, calibración del mismo y uso de temperaturas.	<input type="checkbox"/> Establecer nuevos programas de procedimientos y de reentrenamiento para jefes de partida para lograr supervisores proactivos. <input type="checkbox"/> Capacitación en Código de Colores.
		<input type="checkbox"/> Problemas con procedimientos de descongelación.	<input type="checkbox"/> Recordatorio de Métodos de descongelación.
		<input type="checkbox"/> Permite falta de orden de almacenaje dentro de sistemas de refrigeración. <input type="checkbox"/> Falta de utilización de termómetro. <input type="checkbox"/> NO verifica aleatoriamente que termómetros estén calibrados.	<input type="checkbox"/> Re entrenamiento y recordatorio de normas con jefes de partida.. <input type="checkbox"/> Adicionar como política verificación de temperaturas cada 20 minutos, en productos potencialmente peligrosos. <input type="checkbox"/> Práctica de los procesos para desempeñar la función de ayudante, re entrenamiento y supervisión por parte de Chef.
6	FINALIZACIÓN DE TURNO	<input type="checkbox"/> Sistema de Etiquetado Incorrecto. <input type="checkbox"/> Permite que NO se envíe al área de lavado todos los utensilios sucios.	

COLABORÓ CON LA EVALUACIÓN:

SI NO

OBSERVACIONES:

FECHA Próxima Evaluación:

--	--	--

dd/mm/aa

RESPONSABLE EVALUACIÓN:

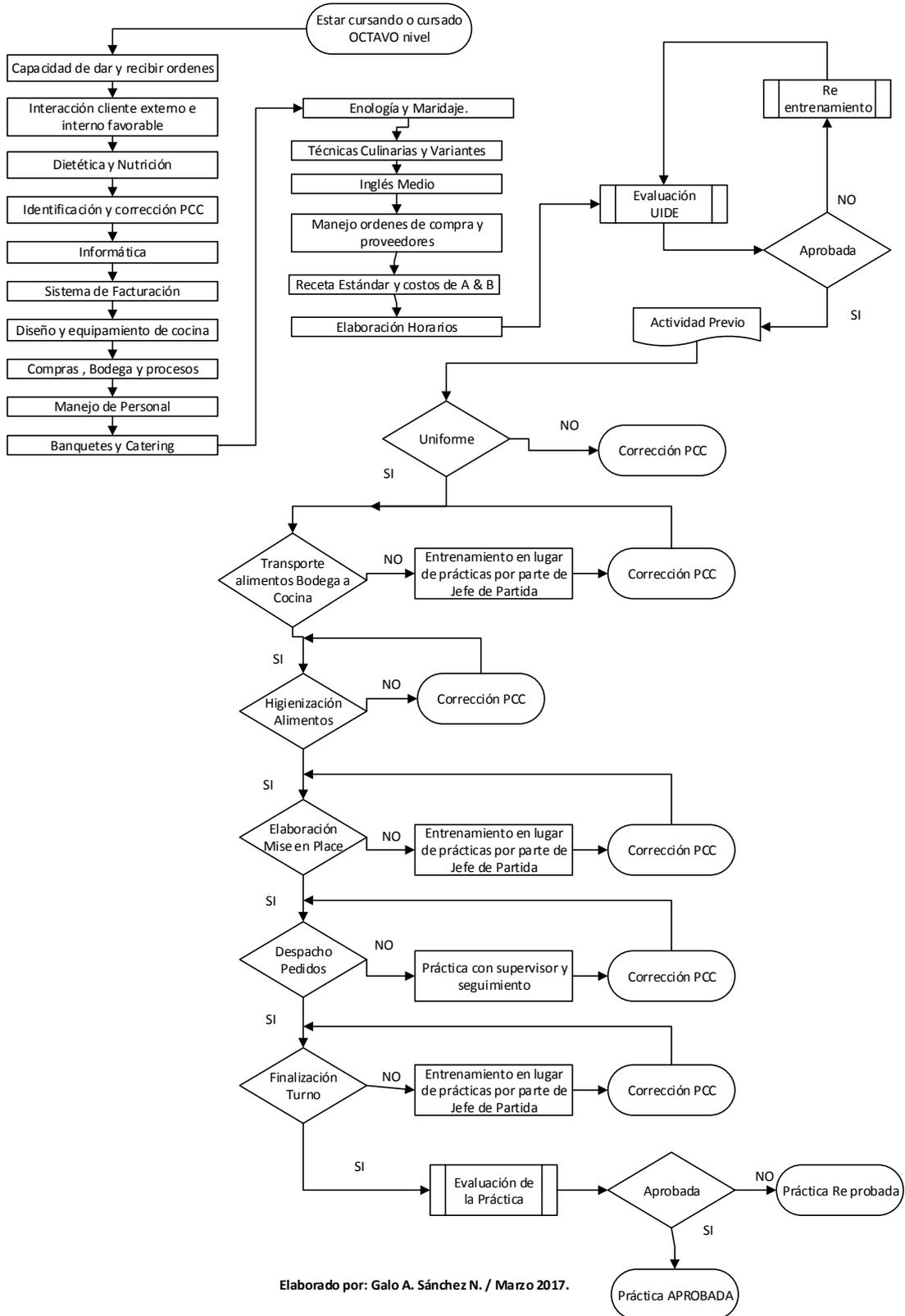
NOMBRE: _____

FIRMA: _____



5.3.2.3.1. Proceso sugerido para medición por competencias para 8 nivel / semestre.

Proceso sugerido para medición por competencias para 8 nivel / semestre



Elaborado por: Galo A. Sánchez N. / Marzo 2017.

5.4. Políticas y estrategias para re entrenamiento por competencias si la evaluación es negativa o deficiente.

- **Políticas para re entrenamiento:**

Las políticas para re entrenamiento que se sugiere son:

Planificar reunión con el estudiante que no aprobó evaluación,

Aplicar entrevista para identificación de problema, ya sean: académicos, de adaptabilidad, actitudinales, entre otros.

Planificar ejecución de programa de re entrenamiento, el cual no debe tardar más de 15 días.

Medir competencias en la Escuela de Gastronomía UIDE.

Designar evaluadores de competencias y fecha a realizar la medición (Empleador y UIDE).

Verificar aprobación.

Re insertar a practicante a entorno laboral actual.

Solo en casos fuera de parametrización se considerará como solución una nueva asignación de plaza para desarrollo de pasantía.

Seguimiento bimensual.

- **Estrategias para re entrenamiento:**

Las estrategias para ejecución de re entrenamiento como se menciona durante todo el documento es con fines académicos, ante lo cual la estrategia de mayor efectividad es considerar el estándar alimentario vigente y un resumen de técnicas culinarias básicas, ya que conforme se evidencio en la estructuración de requerimientos del medio de alimentos y bebidas, es donde mayor dificultad de adaptabilidad podrían tener en el desempeño laboral. Es la estrategia que se considera efectiva, por lo cual en el **ANEXO 5** se presenta el diseño del documento que servirá para reentrenamiento en su pasantía.

Con dicha información el estudiante se encuentra en capacidad para ser re evaluado y ser insertado laboralmente para el desarrollo de su pasantía para concluir la de la mejor forma posible sin mayor afección.

5.5. Procesos operativos internos para mejora administrativa en la Escuela de Gastronomía de UIDE.

El presente apartado del documento busca implementar nuevos procesos administrativos a nivel operativo, no solamente direccionados hacia competencias, negociación de prácticas pre profesionales, para lo cual se incluye procesos requeridos para la mejora administrativa que requiere la carrera de Gastronomía de la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador; los procesos incluidos son: proceso de requisición, proceso de orden de compra, proceso de recepción de producto, proceso de armado de canasta, proceso de despacho para clase, proceso de despacho para evento, proceso de reingreso de canasta después de clase, proceso de limpieza de cocina, proceso de limpieza del área de recepción de productos, proceso de limpieza de cuartos fríos, proceso de limpieza de bodega de secos, proceso de lavado de manos.

Los procesos administrativos operativos que se muestran a continuación; son los adecuados conforme al contingente humano y de maquinaria disponible, considerando el espacio y funcionamiento de la carrera; cabe mencionar que dichos procesos se los ejecutaba; sin embargo en el presente documento se los vuelve apreciables y reales de tal forma que el estándar pueda ser fortalecido para mejora de su funcionamiento a través del tiempo.

5.5.1. Proceso de requisición.

Formato: Proceso de requisición

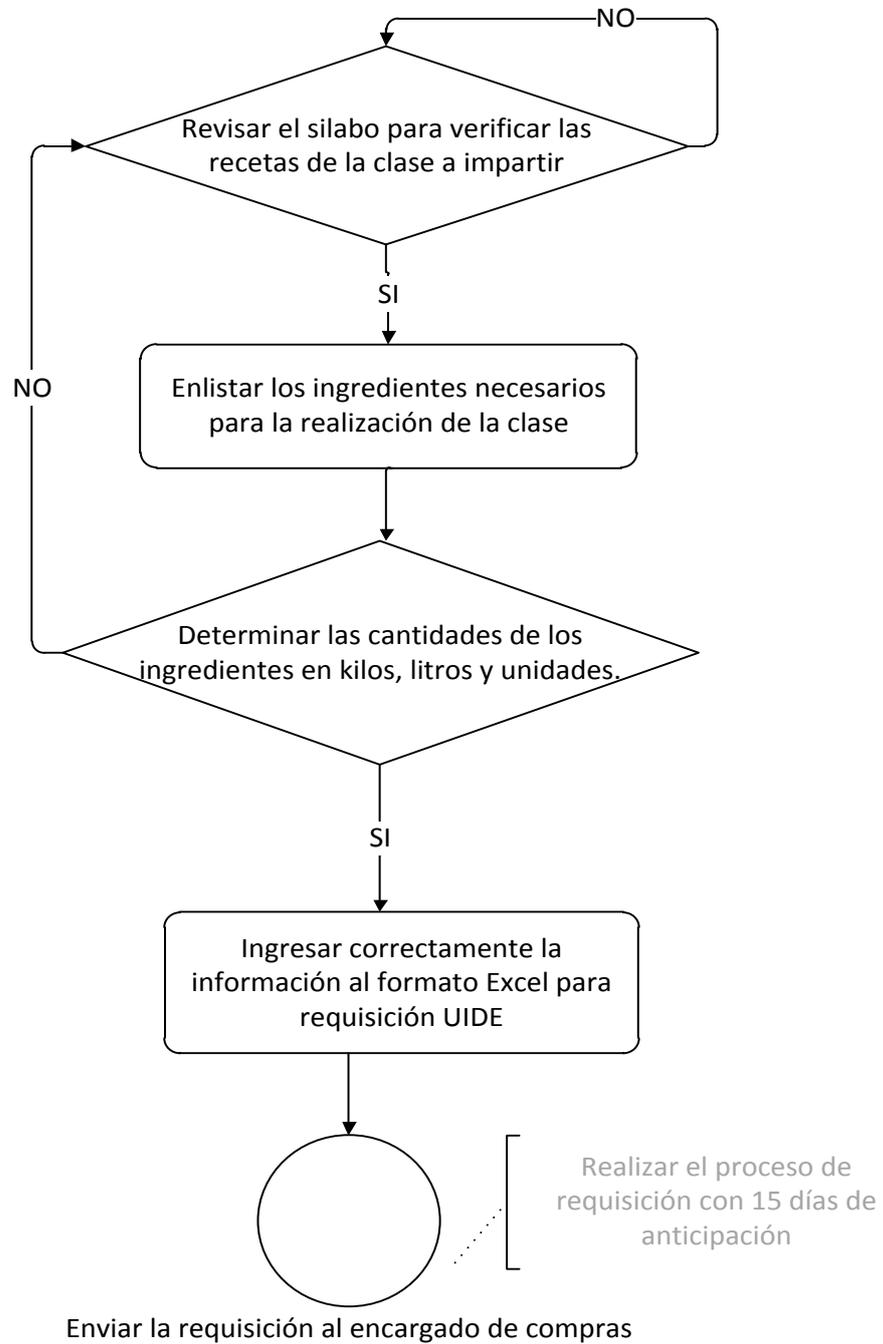
Ejecutor Proceso: Docente

Receptor Proceso: Adquisiciones

Descripción:

1. Revisar el silabo para verificar las recetas de la clase a impartir.
2. Enlistar los ingredientes necesarios para la realización de la clase.
3. Determinar las cantidades de los ingredientes en kilos, litros y unidades.
4. Ingresar correctamente la información al formato Excel para requisición UIDE.
5. Enviar la requisición al encargado de compras.
6. Realizar el proceso de requisición con 15 días de anticipación.

Proceso de requisición:



5.5.2. Proceso de orden de compra.

Formato: Proceso de orden de compra.

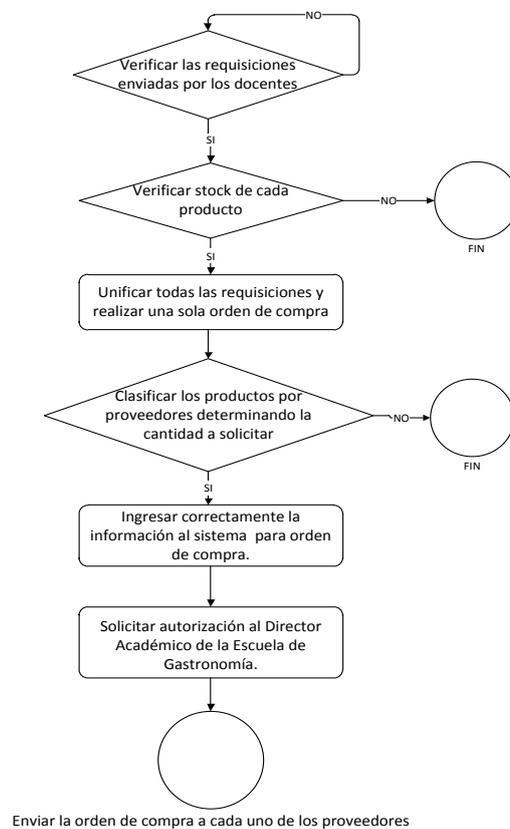
Ejecutor Proceso: Adquisiciones.

Receptor Proceso: Proveedor.

Descripción:

1. Verificar las requisiciones enviadas por los docentes.
2. Verificar stock de cada producto.
3. Unificar todas las requisiciones y realizar una sola orden de compra.
4. Clasificar los productos por proveedores determinando la cantidad a solicitar (Mondel, Falcón, Tito Velastegui, entre otros).
5. Ingresar correctamente la información al sistema para orden de compra.
6. Solicitar autorización al Director Académico de la Escuela de Gastronomía.
7. Enviar la orden de compra a cada uno de los proveedores.

Proceso de orden de compra:



5.5.3. Proceso de recepción de producto.

Formato: Proceso de recepción de producto

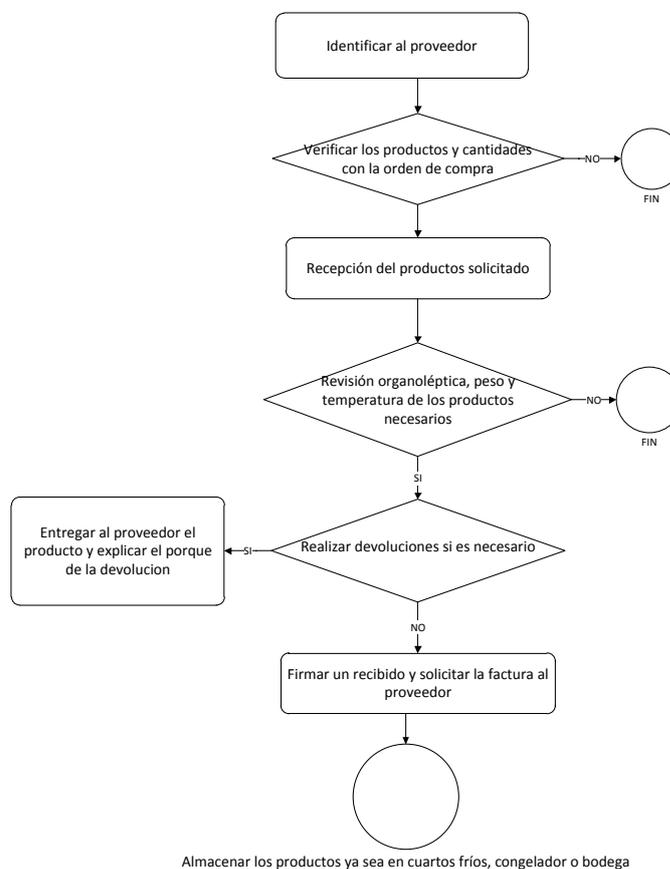
Ejecutor proceso: Jefe de bodega/ practicante de bodega

Receptor proceso: --

Descripción:

1. Identificar al proveedor.
2. Verificar los productos y cantidades con la orden de compra.
3. Recepción del productos solicitado.
4. Revisión organoléptica de los productos.
5. Pesar los productos.
6. Revisar la temperatura de los productos necesarios.
7. Realizar devoluciones si es necesario.
8. Firmar un recibido y solicitar la factura al proveedor.
9. Almacenar los productos ya sea en cuartos fríos, congelador o bodega.

Proceso de recepción de producto:



5.5.4. Proceso de armado de canasta.

Formato: Proceso de armado de canasta.

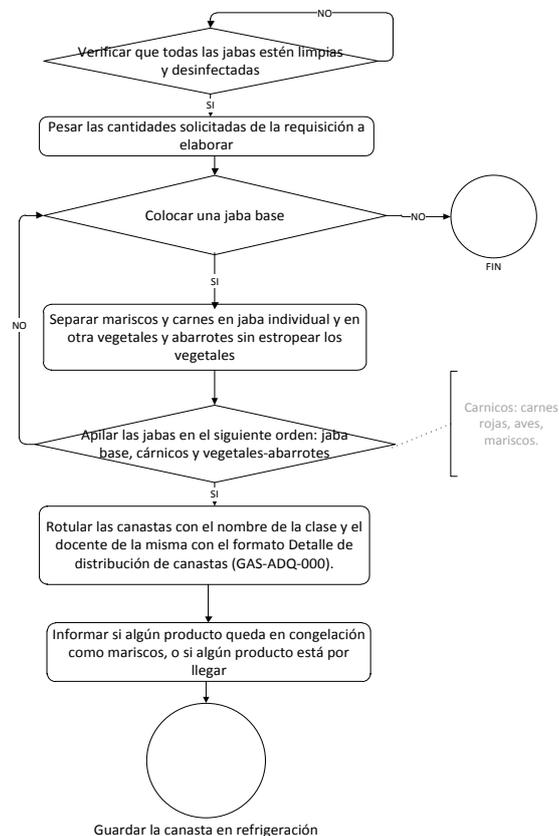
Ejecutor proceso: Jefe de bodega/ Practicante de bodega.

Receptor proceso: --

Descripción:

1. Verificar que todas las jabas estén limpias y desinfectadas.
2. Pesar las cantidades solicitadas de la requisición a elaborar.
3. Colocar una jaba base.
4. Separar mariscos y carnes en jaba individual y en otra vegetales y abarrotes sin estropear los vegetales.
5. Apilar las jabas en el siguiente orden: jaba base, cárnicos y vegetales-abarrotes.
6. Rotular las canastas con el nombre de la clase y el docente de la misma con el formato Detalle de distribución de canastas.
7. Informar si algún producto queda en congelación como mariscos, o si algún producto está por llegar.
8. Guardar la canasta en refrigeración.

Proceso de armado de canasta.



5.5.5. Proceso de despacho para clase.

Formato: Proceso de despacho para clase

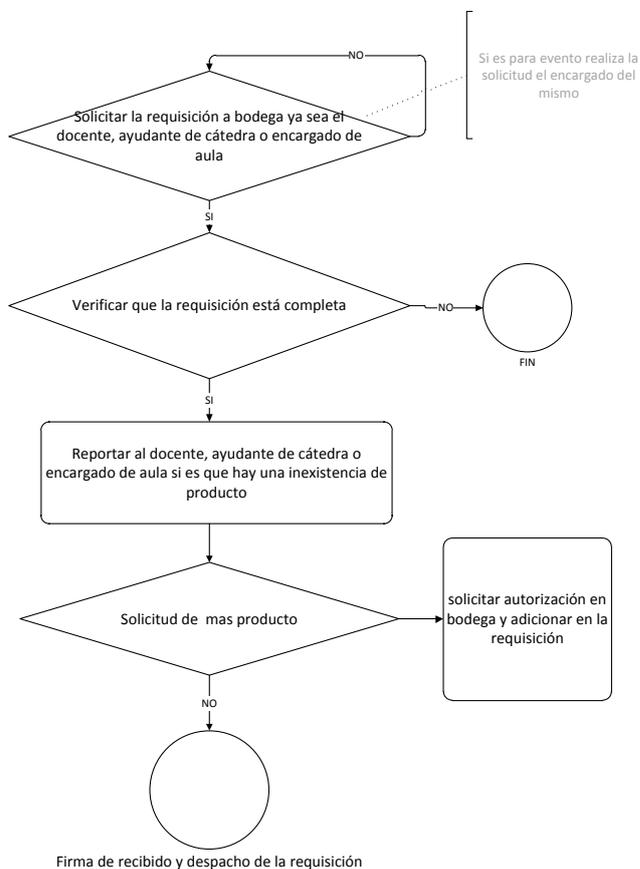
Ejecutor Proceso: Jefe de bodega/ Practicante de bodega

Receptor Proceso: Docente/ Ayudante de Cátedra

Descripción:

1. solicitar la requisición a bodega ya sea el docente, ayudante de cátedra o encargado de aula.
2. verificar que la requisición está completa.
3. reportar al docente, ayudante de cátedra o encargado de aula si es que hay una inexistencia de producto.
4. si se necesitará más producto solicitar autorización en bodega y adicionar en la requisición.
5. firma de recibido y despacho de la requisición.

Proceso de despacho para clase:



5.5.6. Proceso de despacho para evento.

Formato: Proceso de despacho para evento.

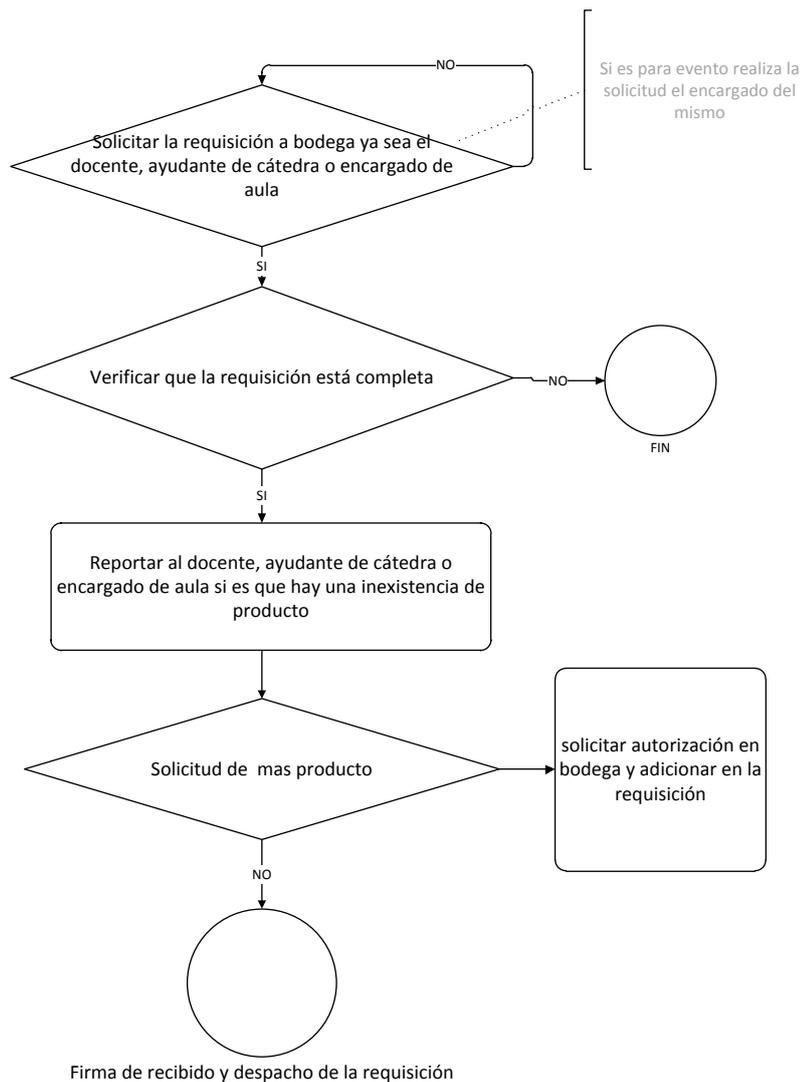
Ejecutor proceso: Jefe de bodega/ Practicante de bodega.

Receptor proceso: Encargado del evento.

Descripción:

1. Solicitar la requisición a bodega.
2. Verificar que la requisición está completa.
3. Reportar al encargado del evento si es que hay una inexistencia de producto.
4. Si se necesitará más producto solicitar autorización en bodega y adicionar en la requisición.
5. Firma de recibido y despacho de la requisición.

Proceso de despacho para evento:



5.5.7. Proceso de reingreso de canasta después de clase.

Formato: Proceso de reingreso de canasta después de clase.

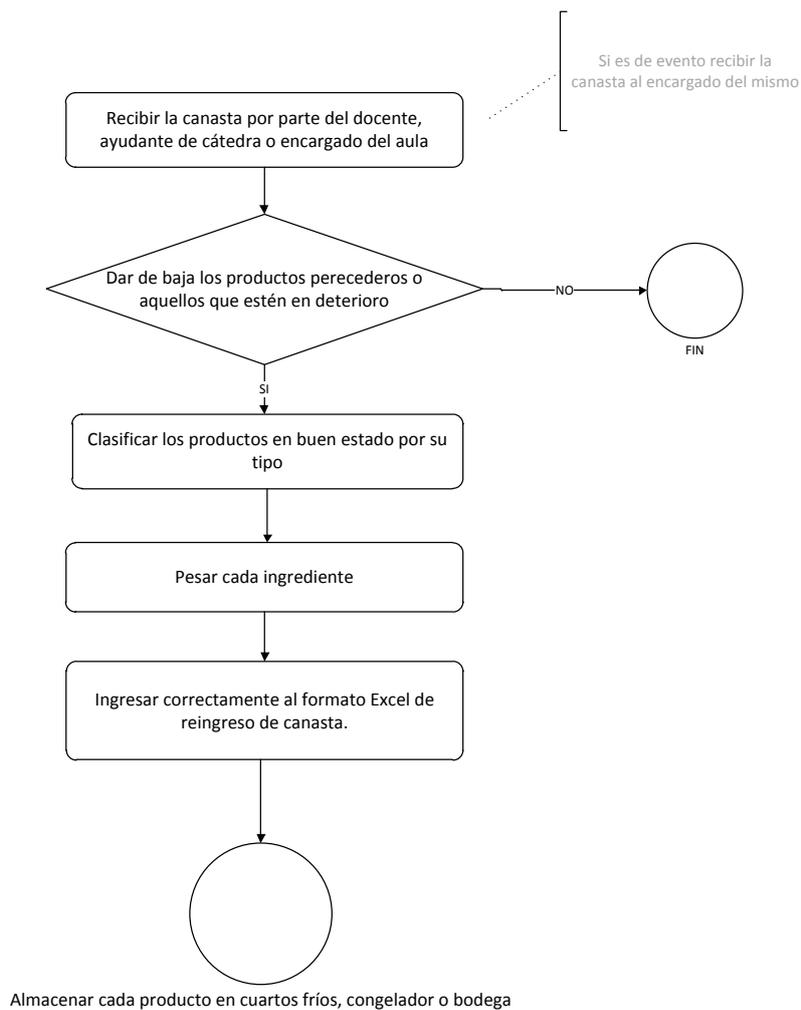
Ejecutor proceso: Docente/ Ayudante de cátedra.

Receptor proceso: Jefe de bodega/ Practicante de bodega.

Descripción:

1. Recibir la canasta por parte del docente, ayudante de cátedra o encargado del aula.
2. Dar de baja los productos perecederos o aquellos que estén en deterioro.
3. Clasificar los productos en buen estado por su tipo.
4. Pesar cada ingrediente.
5. Ingresar correctamente al formato Excel de reingreso de canasta.
6. Almacenar cada producto en cuartos fríos, congelador o bodega.

Proceso de reingreso de canasta después de clase:



5.5.8. Proceso de limpieza de cocina.

Formato: Proceso de limpieza de cocina.

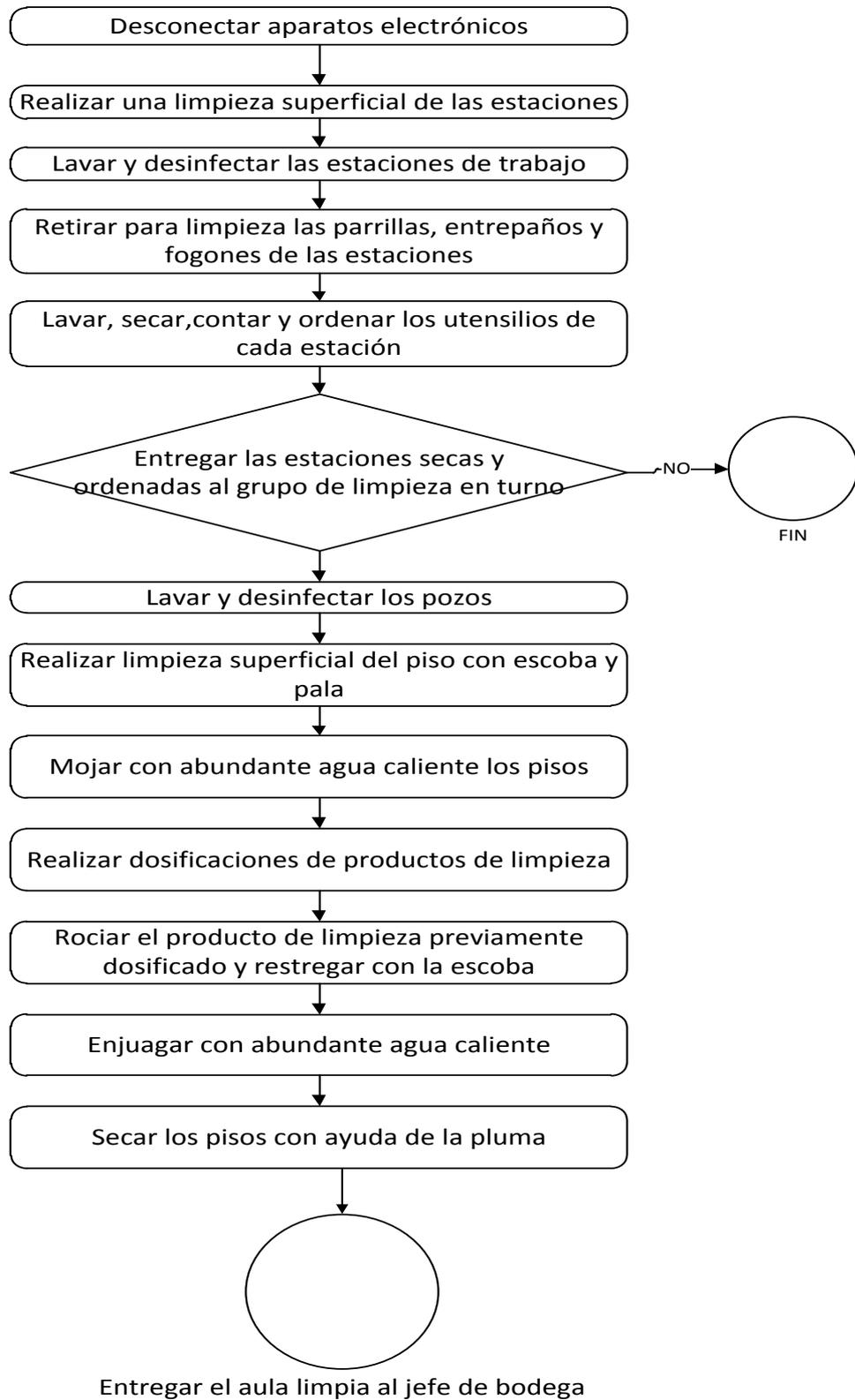
Ejecutor proceso: Estudiantes.

Receptor proceso: Jefe de bodega.

Descripción:

1. Desconectar aparatos electrónicos.
2. Realizar una limpieza superficial de las estaciones.
3. Lavar y desinfectar las estaciones de trabajo.
4. Retirar para limpieza las parrillas, entrepaños y fogones de las estaciones.
5. Lavar, secar, contar y ordenar los utensilios de cada estación.
6. Entregar las estaciones secas y ordenadas al grupo de limpieza en turno.
7. Lavar y desinfectar los pozos.
8. Realizar limpieza superficial del piso con escoba y pala.
9. Mojar con abundante agua caliente los pisos.
10. Realizar dosificaciones de productos de limpieza
11. Rociar el producto de limpieza previamente dosificado y restregar con la escoba.
12. Enjuagar con abundante agua caliente.
13. Secar los pisos con ayuda de la pluma.
14. Entregar el aula limpia al jefe de bodega.

Proceso de limpieza de cocina:



5.5.9. Proceso de limpieza del área de recepción de productos.

Formato: Proceso de limpieza del área de recepción de productos.

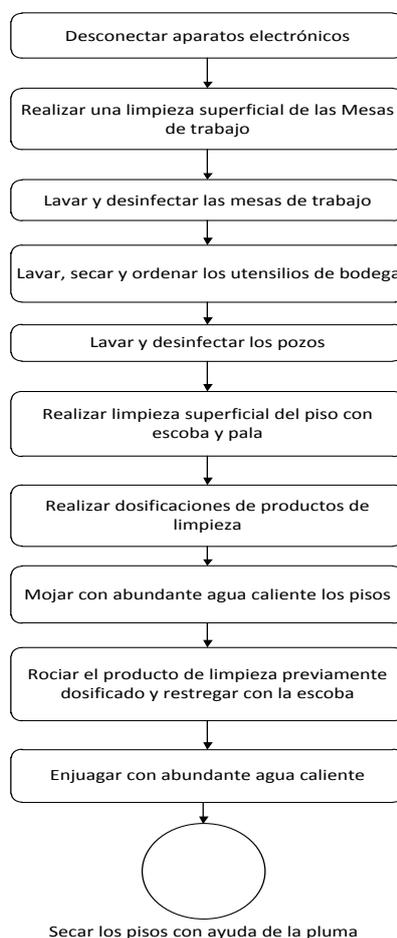
Ejecutor proceso: Practicante de bodega.

Receptor proceso: Jefe de bodega.

Descripción:

1. Desconectar aparatos electrónicos.
2. Realizar una limpieza superficial de las mesas de trabajo.
3. Lavar y desinfectar las mesas de trabajo.
4. Lavar, secar y ordenar los utensilios de bodega.
5. Lavar y desinfectar los pozos.
6. Realizar limpieza superficial del piso con escoba y pala.
7. Realizar dosificaciones de productos de limpieza.
8. Mojar con abundante agua caliente los pisos.
9. Rociar el producto de limpieza previamente dosificado y restregar con la escoba.
10. Enjuagar con abundante agua caliente.
11. Secar los pisos con ayuda de la pluma.

Proceso de limpieza del área de recepción de productos:



5.5.10. Proceso de limpieza de cuartos fríos.

Formato: Proceso de limpieza de cuartos fríos.

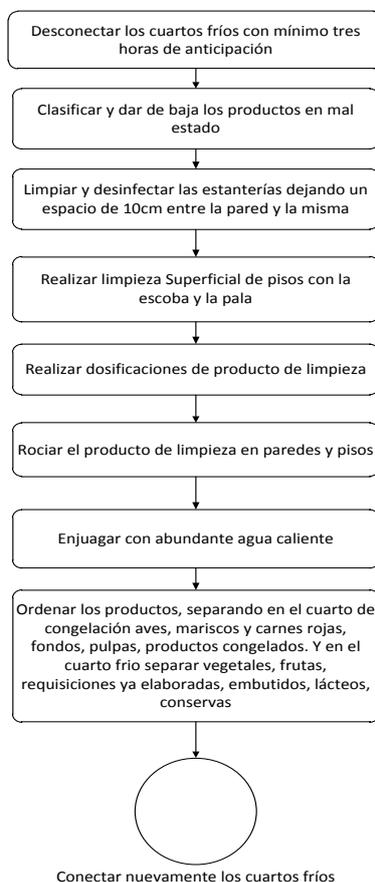
Ejecutor proceso: Practicante de bodega

Receptor proceso: Jefe de bodega

Descripción:

1. Desconectar los cuartos fríos con mínimo tres horas de anticipación.
2. Clasificar y dar de baja los productos en mal estado.
3. Limpiar y desinfectar las estanterías dejando un espacio de 10cm entre la pared y la misma.
4. Realizar limpieza superficial de pisos con la escoba y la pala.
5. Realizar dosificaciones de producto de limpieza.
6. Rociar el producto de limpieza en paredes y pisos.
7. Enjuagar con abundante agua caliente.
8. Ordenar los productos, separando en el cuarto de congelación aves, mariscos y carnes rojas, fondos, pulpas, productos congelados. Y en el cuarto frio separar vegetales, frutas, requisiciones ya elaboradas, embutidos, lácteos, conservas.
9. Conectar nuevamente los cuartos fríos.

Proceso de limpieza de cuartos fríos:



5.5.11. Proceso de limpieza de bodega de secos.

Formato: Proceso de limpieza de bodega de secos.

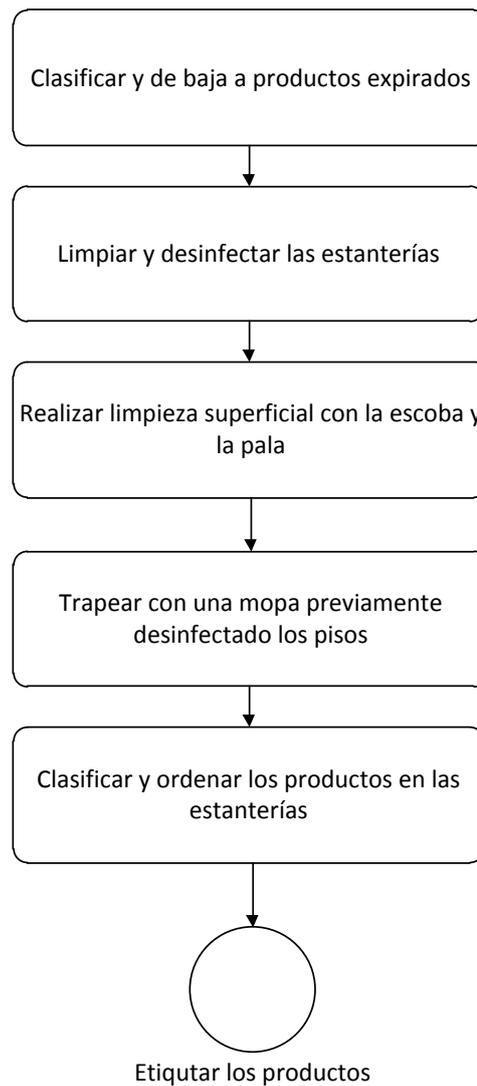
Ejecutor proceso: Practicante de bodega.

Receptor proceso: Jefe de bodega.

Descripción:

1. Clasificar y dar baja a productos expirados.
2. Limpiar y desinfectar las estanterías.
3. Realizar limpieza superficial con la escoba y la pala.
4. Trapear con una mopa previamente desinfectado los pisos.
5. Clasificar y ordenar los productos en las estanterías.
6. Etiquetar los productos.

Proceso de limpieza de bodega de secos:



5.5.12. Proceso de lavado de manos.

Formato: Proceso de lavado de manos.

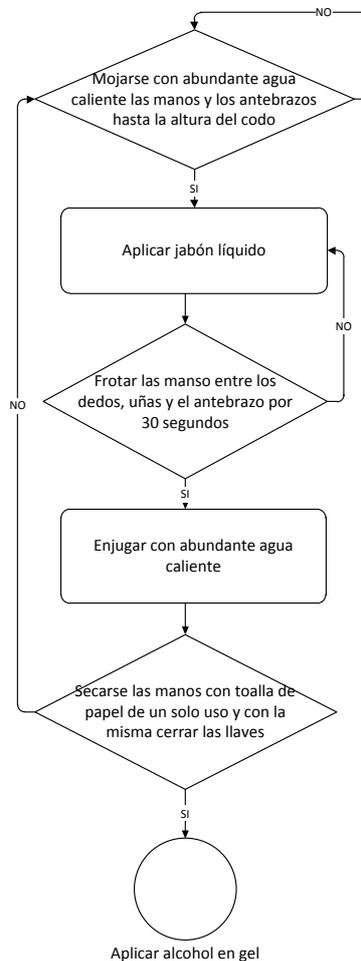
Ejecutor proceso: Todos los involucrados con alimentos.

Receptor proceso: --

Descripción:

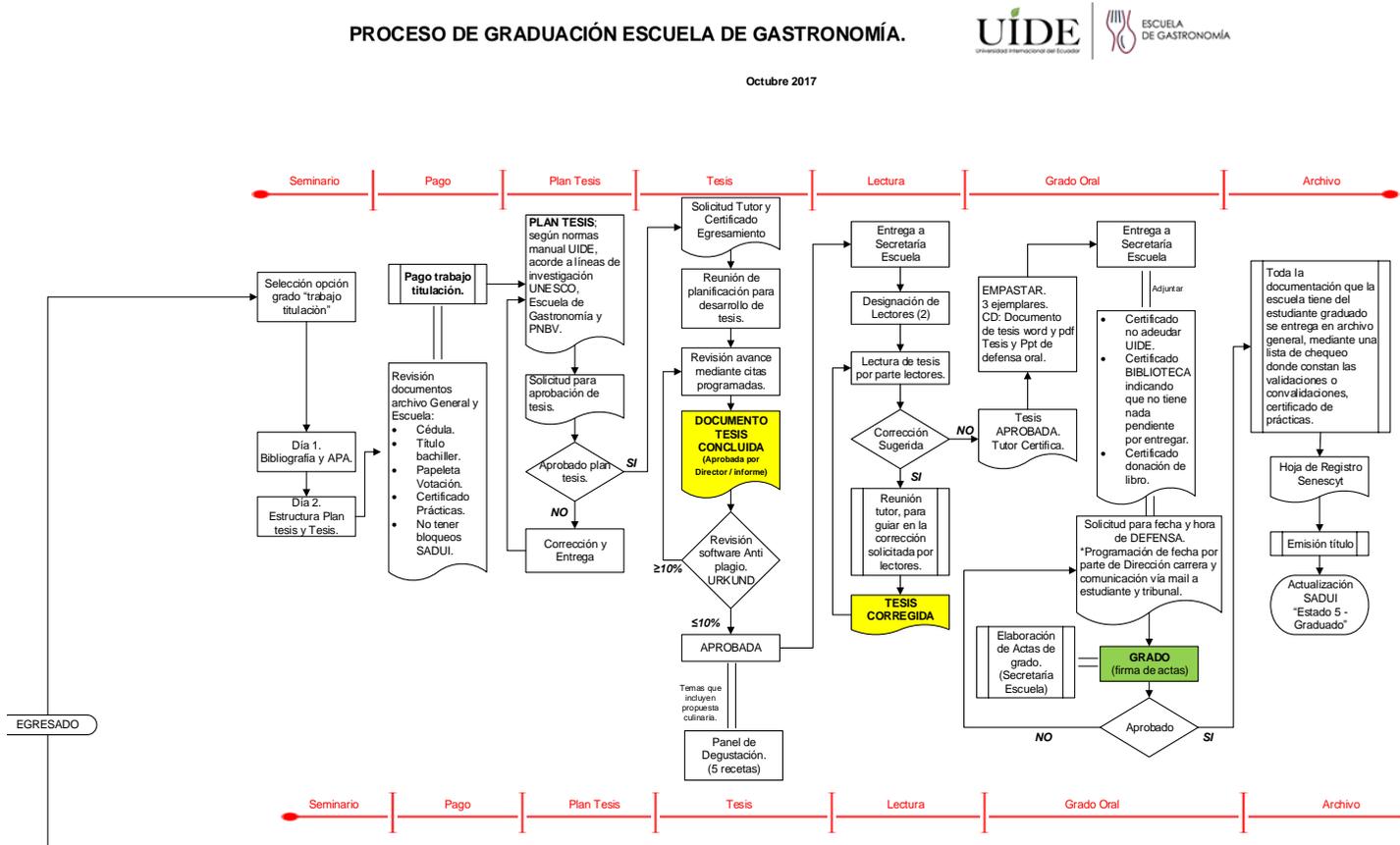
1. Mojarse con abundante agua caliente las manos y los antebrazos hasta la altura del codo.
2. Aplicar jabón líquido.
3. Frotar las manos entre los dedos, uñas y el antebrazo por 30 segundos.
4. Enjuagar con abundante agua caliente.
5. Secarse las manos con toalla de papel de un solo uso y con la misma cerrar las llaves.
6. Aplicar alcohol en gel.

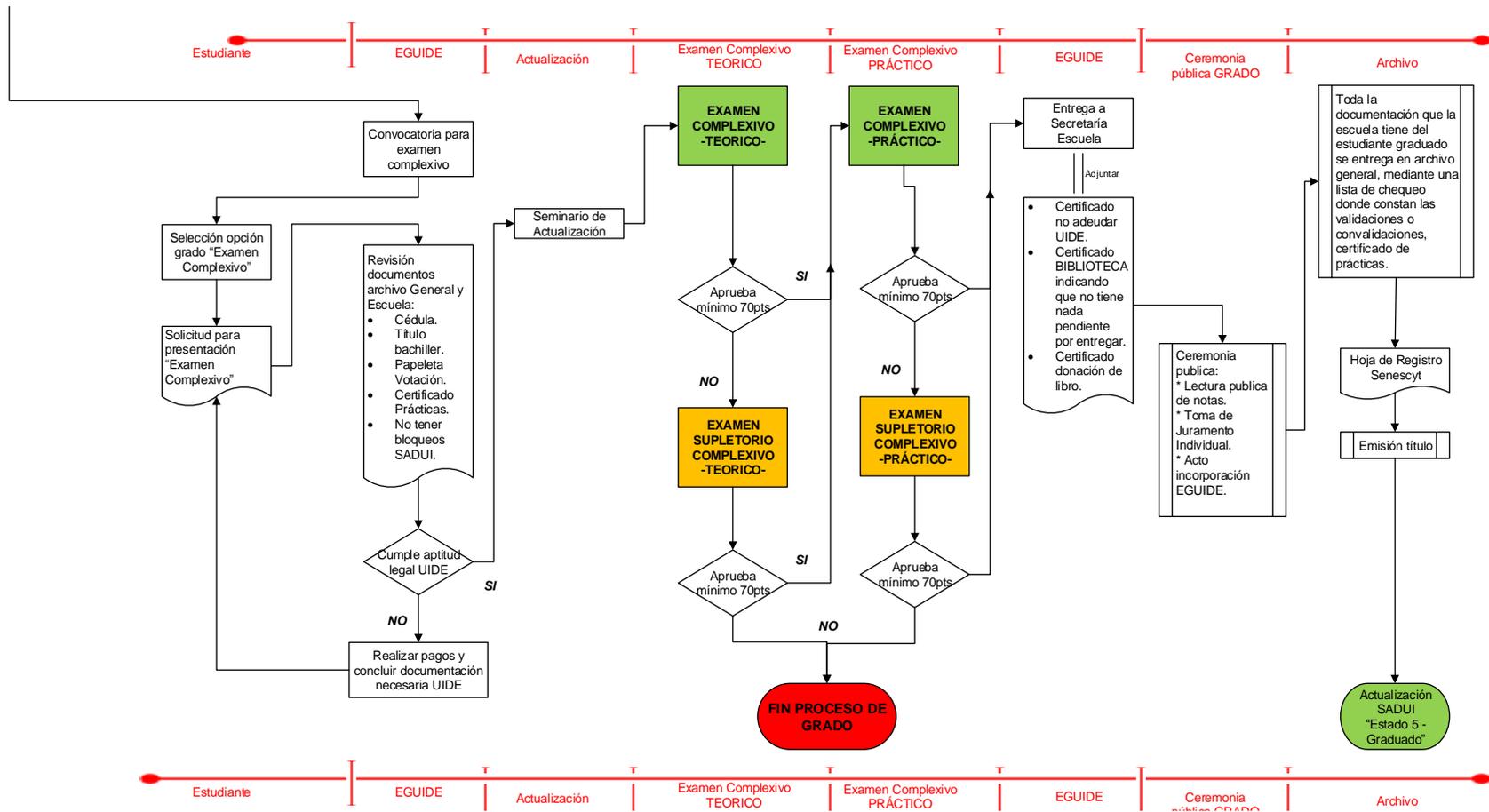
Proceso de lavado de manos:



5.6. Proceso sugerido para graduación.

Considerando que los procesos administrativos son perfectibles y actualizables, de igual forma para la escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador es importante gracias al presente documento plantear de una forma evidenciable el proceso de grado considerando que se disponen de dos formas de grado; la primera es el examen complejo y la segunda el trabajo de titulación.





5.7. Evaluación financiera de la implementación de la propuesta de mejoramiento.

La evaluación financiera tradicional no se consideró para el desarrollo del presente documento, ya que la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador; pertenece a una unidad académica estructurada como exige la Senescyt, es decir como parte de su funcionamiento normal incluye recurso humano y logístico; es decir instrumentos, apoya manos, escritorios, oficinas, impresoras, conexión a internet y demás elementos que sería necesario adquirir y calcular su depreciación si fuese una propuesta direccionada de esa manera.

Habiendo considerado este particular se considera el valor total de la inversión que ha venido realizando la coordinación de prácticas y vinculación donde se requiere inversión monetaria, se incluyen nuevos elementos requeridos y se realiza una proyección de crecimiento del 5% considerando algunos elementos que lo autoriza internamente UIDE:

- Ingreso en esa proporción de estudiantes anualmente.
- Incremento de presupuestos autorizados.
- Capacidad de gasto incluido en presupuesto.

Los valores considerados para el cálculo de la inversión son:

- **Sueldos y beneficios sociales:** Valor calculado por hora, considerando la categoría del docente y con 8 horas a la semana.
- **Movilización:** dinero asignado para gasolina de docente, transporte en general para reuniones y seguimiento.
- **Alimentación:** valor en dólares destinado para docente cuando desarrolla dicha actividad, no existe problema que sea de restaurante, snacks, excepto bebidas alcohólicas espirituosas.
- **Suministros, copias, banners, material publicitario y extras:** se considera todo el material para oficina necesario, dicho valor se asigna a cada cargo considerando su requerimiento en presupuesto general.
- **Suministros y Materiales:** se considera materiales y suministros ESPECÍFICOS (alimentos y bebidas necesarios para entrenamiento) requeridos para el desarrollo de la propuesta.
- **Organización de talleres de socialización, seminarios y capacitaciones:** eventos propios de la unidad académica para las actividades planificadas.
- **Publicidad:** valor a considerar para dicha actividad, la misma que cuando requiere partida extraordinaria se apoya en el departamento de marketing central de UIDE.

- **Impresiones:** valor en dólares destinado a impresiones puntuales como menú, formatos de medición, hojas membretadas, entre otros.

Tomando en cuenta los parámetros antes mencionados, se puede estructurar y calcular el valor total de la implementación de la propuesta.

Tabla 4. Total presupuesto inversión Escuela Gastronomía de Universidad Internacional del Ecuador en Prácticas.



TOTAL PRESUPUESTO INVERSIÓN ESCUELA GASTRONOMÍA DE UIDE EN PRÁCTICAS					
UIDE	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
RUBRO	VALOR (USD)	VALOR (USD)	VALOR (USD)	VALOR (USD)	\$ 763.20
Sueldos y beneficios sociales	\$ 763.20	\$ 801.36	\$ 841.43	\$ 883.50	\$ 927.67
Movilización	\$ 480.00	\$ 504.00	\$ 529.20	\$ 555.66	\$ 583.44
Alimentación	\$ 280.00	\$ 294.00	\$ 308.70	\$ 324.14	\$ 340.34
Suministros, copias, banners, material publicitario y extras	\$ 280.00	\$ 294.00	\$ 308.70	\$ 324.14	\$ 340.34
Suministros y Materiales	\$ 150.00	\$ 157.50	\$ 165.38	\$ 173.64	\$ 182.33
Organización de talleres de socialización, seminarios y capacitaciones	\$ 245.00	\$ 257.25	\$ 270.11	\$ 283.62	\$ 297.80
Publicidad	\$ 100.00	\$ 105.00	\$ 110.25	\$ 115.76	\$ 121.55
Impresiones	\$ 150.00	\$ 157.50	\$ 165.38	\$ 173.64	\$ 182.33
TOTAL ANUAL	\$ 2,448.20	\$ 2,570.61	\$ 2,699.14	\$ 2,834.10	\$ 2,975.80
TOTAL INVERSIÓN APLICACIÓN					\$ 13,527.85

Fuente: Coordinación de Prácticas y Vinculación.

Elaborado por: Galo A. Sánchez N.

El total de la inversión se proyecta para 5 años, debido a que se debe planificar para cada cohorte de estudiantes, es decir se planifica invertir para implementar la propuesta 13 5267.85usd, lo que representa el 1.3% del presupuesto general de la carrera de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador.

Considerando el porcentual de tan bajo impacto en el presupuesto, la propuesta se considera viable, por lo cual la carrera viene invirtiendo de una forma progresiva y se espera que durante 2017 se alcance los valores detallados en la tabla antes descrita.

Resulta pertinente mencionar que los procesos adicionales sugeridos no implican inversión ya que se cuenta con el personal y logística necesaria para ponerlo en práctica.

CONCLUSIONES

- La estructura organizacional de la carrera de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador permite tener claro el panorama en el cual se debe establecer la nueva gestión empresarial para alcanzar nuevos y mejores servicios para los estudiantes, para así satisfacer sus requerimientos profesionales; incluido los procedimientos internos operativos y el proceso de grado; para así mejorar sistemáticamente los procesos administrativos en la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador.
- El pentálogo y decálogo de la Universidad Internacional del Ecuador establece una guía clara de cómo y hacia donde deben estar marcados los esfuerzos del cuerpo docente y administrativo de las carreras, es decir brinda un horizonte hacia el cual se debe pensar los nuevos modelos de gestión empresarial sin deslindarse de la base filosófica de la universidad.
- Resulta importante considerar la negociación efectiva, sus técnicas de negociación y características particulares que mencionan algunos autores, para así poder tener clara la forma en la cual se desempeña la carrera en el rubro al que pertenece.
- Habiendo desarrollado el presente documento se puede concluir que la investigación resulta totalmente valida, ya que los procesos cambiantes de los entornos laborales de los universitarios del Ecuador, se debe reflejar cada vez más en su formación académica; ante lo cual habiendo involucrado a docentes, ex estudiantes, empleadores, chefs, entre otros actores al proceso, fue la metodología de mayor veracidad; resulta acorde al tiempo espacio en el que ha sido planteada la ejecución de la presente tesis para alcanzar mejoramiento sugerido en la gestión empresarial de Escuela de Gastronomía.
- Es importante haber analizado y documentado de una forma teórica la gastronomía en Ecuador y su profesionalización, ya que de esta manera se puede apreciar el mestizaje culinario que ha tenido la cocina ecuatoriana, para así poder entender de mejor forma como el mercado laboral actual demanda profesionales de mejor nivel de formación, con mejor entrenamiento y con mejores competencias culinarias y de gestión empresarial.

- La propuesta se debió desarrollar durante un tiempo considerable, ya que de esta manera se podía plantear y medir diferentes participaciones, considerando que cuando se planteó el arranque del documento, la Escuela Gastronomía UIDE, no mantenía convenios con cadenas de hoteles, o con restaurantes con estrellas Michelin en el exterior; por esta razón el FODA levantado permite tener diversos puntos de partida para no solo mejorar en gestión a nivel de prácticas sino de otros procesos a futuro que la carrera mantiene.
- El interés por participación en prácticas pre profesionales de parte de los estudiantes es mayor, aunque aún no es cuantificable a través del tiempo, ya que la cohorte a la que se aplicó los cambios descritos en el documento, se encuentran en proceso de formación, entre los semestres de octavo y noveno.
- La información obtenida durante la formación en la Maestría de Gestión Empresarial es de mucho valor para levantar procesos que se consideraban poco interesantes o importantes para la dirección de la carrera de Gastronomía, pero que siempre eran debilitantes durante procesos de acreditación; por lo cual habiendo considerado el estándar sugerido, los formatos logrados y el proceso en sí, la Escuela de Gastronomía ha empezado a incluirlos como parte de su proceso normal de funcionamiento.
- Los formatos y nuevos procesos dentro de las políticas aplicadas a prácticas, resulta funcional tener documentos nuevos para generar procesos diferenciados de gestión empresarial, ya que de esta manera la carrera puede ser renovada y transformarse en una dependencia ágil en inserción laboral efectiva.
- La cohorte que ingresará en el año de 2018, es la elegida de parte de la Escuela de Gastronomía para empezar el proceso de implementación de los nuevos formatos, procedimientos, procesos y mediciones por competencias descritas en la presente tesis, ya que solo de esta forma se podrá medir en unos semestres la efectividad del procesos desarrollado de parte del estudiante de la maestría de Gestión Empresarial en su proceso de titulación.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda considerar los procesos de la presente investigación al igual que sus formatos como experimentales, los cuales pueden resultar efectivos para otras escuelas de Gastronomía en Ecuador; para así permitir que la presente tesis pueda sentar un primer cimiento en la nueva formación de futuros chefs; gerentes de alimentos y bebidas o asesores gastronómicos con mejores y mayores competencias laborales.
- Es necesario recalcar que las políticas, estrategias y técnicas de negociación del presente documento sean revisadas si en algún momento se desean aplicar a otras carreras de Gastronomía, ya que los que se muestran en la presente tesis son diseñadas y adecuadas para la naturaleza y realidad de la Universidad Internacional del Ecuador.
- Los modelos de negociación se deben desarrollar considerando las particularidades de cada organización, ante lo cual se recomienda siempre bosquejar de la mejor forma posible los requerimientos que se encuentran, las posibles soluciones y posterior a ello se puede sugerir un estándar, para después de haber sido aprobado se lo pueda implementar de la mejor forma posible.
- Todo proceso y documento a través del tiempo es perfectible, por lo cual la información contenida en el presente archivo es aplicable, medible y adecuada al período de tiempo en el cual ha sido desarrollado, sin desvirtuar que se deban realizar mejoras a los procesos conforme las necesidades del entorno lo requieran.

- La Maestría de Gestión Empresarial debe considerar en el desarrollo de su programa de estudio; incluir casos de estudio vinculados al rubro de “alimentos y bebidas”; debido a que dicha área de conocimiento tiene un grado de complejidad particular, por lo que se requiere información multidisciplinaria de muchas fuentes, considerando estándares alimentarios mundiales como Hazard Analysis Critical Control Points (HACCP) y Codex alimentario; con lo cual el maestrante de otras áreas del conocimiento comprenderá que no es suficiente el precepto de “todo el mundo come siempre” como base para estructurar un proyecto; es decir, poder incluir con un mejor criterio profesional observaciones desde varias perspectivas, como es el caso del presente documento en el cual se han sugerido implementación de nuevos modelos de gestión administrativa aplicado en la formación de estudiantes de gastronomía.
- Considerar que las mediciones por competencias propuestas son herramientas vigentes en la actualidad, sin embargo es posible que la misma naturaleza de la Gastronomía en la Universidad Internacional del Ecuador, obligue a adoptar opciones adicionales para fomentar nuevos procesos conforme la modernidad lo requiera en etapas futuras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2009). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias* (última ed.). Argentina: Ediciones Granica.
- Blas, F. d. (2014). *Competencias profesionales en la formación profesional*. Madrid: Larousse-Alianza Editorial.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano Tercera Edición*. México: The McGraw-Hill Companies.
- Costa, J. (2012). *El DirCom hoy. Dirección y Gestión de la comunicación en la nueva economía*. Barcelona: iGráfico.
- Covey, S. (2003). *7 hábitos de la gente altamente efectiva (1a. ed.)*. Buenos Aires: Paidós.
- Definición MX. (2016). Recuperado el 15 de Febrero de 2016, de Proceso: <http://definicion.mx/proceso/>
- Fisher, R. e. (2013). *Sí... ¡de acuerdo!* Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Gutiérrez, E. (2010). *Competencias derenciales: habilidades, conocimientos, aptitudes*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Hernández, T. (2014). *Administración de proyectos*. México: Larousse-Grupo Editorial Patria.
- Jiménez, A. (2013). *Competencias*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Maldonado, A. J. (2011). *Gestión por procesos*. B-EUMED.
- Martha, A. (2009). *Diccionario de competencias: la trilogía, nuevos conceptos y enfoques. Tomo I*. Argentina: Ediciones Granica.
- Maubert, J.-F. P., & Buidán, E. (2009). *Negociar: las claves para triunfar*. España: Marcombo.
- Méndez, A. (2016). *TERMINOLOGÍA PEDAGÓGICA ESPECÍFICA AL ENFOQUE POR COMPETENCIAS: EL CONCEPTO DE COMPETENCIAS*. Recuperado el 18 de Febrero de 2016, de 1. DEFINICIONES DE LA COMPETENCIA TOMADAS DE LA LITERATURA: https://dspace.usc.es/bitstream/10347/4371/1/pg_175-188_ineduc17.pdf
- Ochman, M. (2008). *Negociación efectiva*. México: Cámara de Diputados, LX Legislatura.
- Puchol, L. (2010). *El libro de la negociación (3a. ed.)*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Tobón, S. (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Coop. Editorial Magisterio.
- Torres, J. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano*. Colombia: Universidad del Norte.

- Universidad Autónoma de México. (2006). *Proceso administrativo*. Recuperado el 16 de Febrero de 2016, de El proceso administrativo:
<http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1130/docs/unidad8%.pdf>
- Universidad Internacional del Ecuador. (2014). *uide.edu.ec*. Obtenido de
<http://uide.edu.ec/media/1381/pedi.pdf>
- Universidad Internacional del Ecuador. (2017). *www.uide.edu.ec*. Obtenido de Página Corporativa: www.uide.edu.ec
- Chefuri.com. (2015). Inca. Una herencia a la gastronomía mundial. Recuperado de <https://www.chefuri.com/v4/reporte-inca,-una-herencia-a-la-gastronomia-mundial-112.html>
- Córdova, M. (2014). Influencia de la cocina española y francesa dentro de la cocina ecuatoriana tradicional. Recuperado de https://issuu.com/academiaculinaria/docs/tesis_2
- Enciclopedia del Ecuador. (s,f). Misión Geodésica Francesa. Recuperado de <http://www.encyclopediadelecuador.com/historia-del-ecuador/mision-geodesica-francesa/>
- Guanganato, N. (2013). Etapa Prehispánica. Recuperado de <http://epocadela.blogspot.com/>
- Influencia Afro en la cocina ecuatoriana. Recuperado de <http://cocina-ecuatoriana-daniel-robolino.blogspot.com/2014/10/influencia-afro-en-la-cocina-ecuatoriana.html>
- Latitud Cero. (2015). Identidad Gastronómica. Recuperado de http://www.latitudcero.org/PDFS/dossier_prensa2015.pdf
- Naranjo, Marcelo (1996). LA CULTURA POPULAR EN EL ECUADOR: ESMERALDAS. Cuenca: CIDAP. Segunda Edición
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador. (s,f). Ecuador y sus Sabores. Recuperado de <https://www.pucesi.edu.ec/files/ProductosAndinos.pdf>
- Thelwell, E. (2014). Qué busca la gente que toma Ayahuasca o Yagé. Recuperado de http://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/04/140430_salud_ayahuasca_yage_propiedades_qtq

ANEXOS

ANEXO 1. Encuesta aplicada a profesionales graduados de la Escuela de Gastronomía.



ENCUESTA DIRIGIDA A PROFESIONALES GRADUADOS EN LA ESCUELA DE GASTRONOMÍA

Estimados ex estudiantes requerimos dos minutos de su tiempo para responder unas pocas preguntas. Esto ayudará a mejorar nuestra Escuela y a cumplir con la misión de la UIDE.

1.- En este momento tienen la siguiente actividad

- Empleado en una empresa de la profesión ()
- Tiene negocio propio ()
- Estudia o estudió un posgrado ()
- Se dedica a otra actividad
- Estudia otra Carrera ()

2.- El nivel académico de la EGUIDE, lo encontré

- Satisfactorio ()
- Poco satisfactorio ()
- Insatisfactorio ()

3.- La formación en valores, como proactividad, ética, liderazgo, honradez, respeto a las normativas y leyes. Las encontré

- Satisfactorio ()
- Poco satisfactorio ()
- Insatisfactorio ()

4.- Cree Usted que es importante desarrollar habilidades investigativas dentro de la carrera estudiantil, para luego ser replicadas en el ámbito laboral y dar soluciones con valor agregado a los problemas cotidianos de la profesión

- SI ()
- NO ()

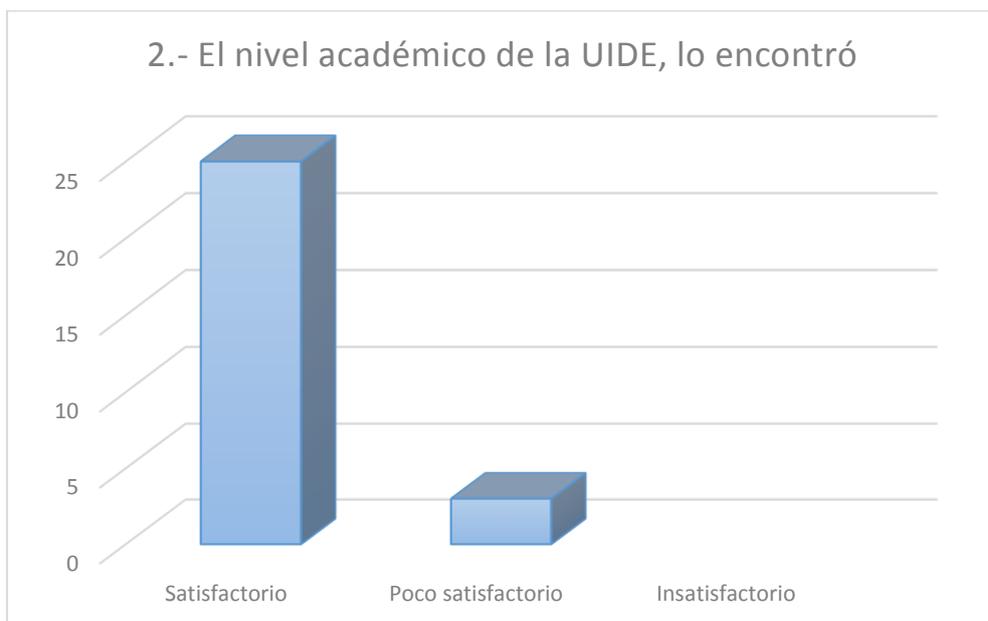
Muchas gracias por su colaboración.

uide.edu.ec

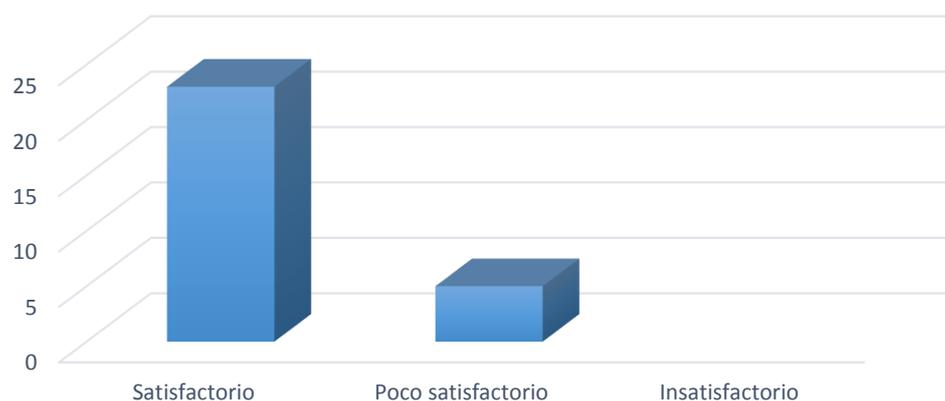


ANEXO 2. Resultados de encuesta dirigida a profesionales graduados en la escuela de gastronomía.

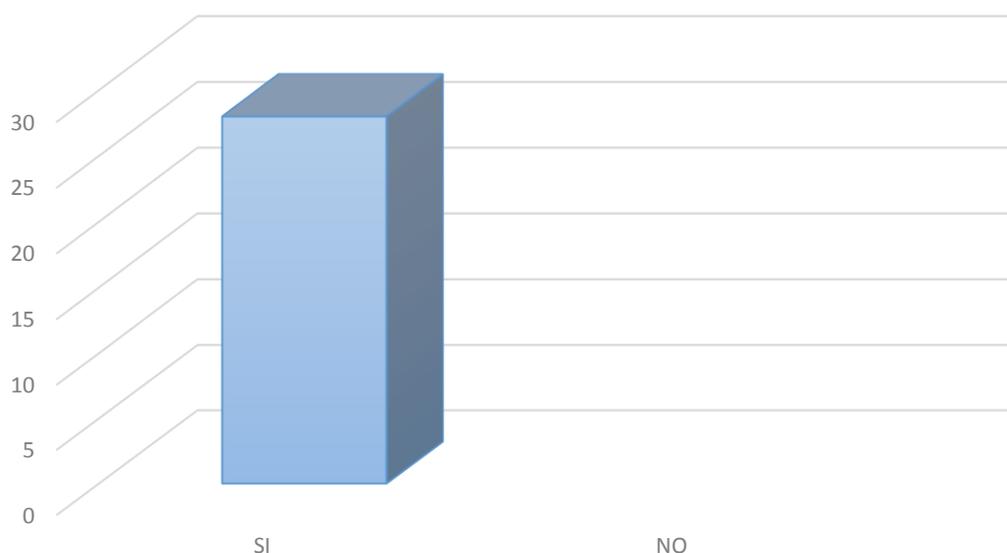
La EGUIDE tiene un total de 47 graduados (dato actual al momento de desarrollo de la presente tesis en periodo 2011 a 2015); únicamente respondieron 28 profesionales, por lo cual se consideró ese total como el universo del cual se obtuvieron datos.



3.- La formación en valores, como proactividad, ética, liderazgo, honradez, respeto a las normativas y leyes. Las encontré



4.- Cree Usted que es importante desarrollar habilidades investigativas dentro de la carrera estudiantil, para luego ser replicadas en el ámbito laboral y dar soluciones con valor agregado a los problemas cotidianos de la profesión



Actividades en las que se encuentran graduados de la Escuela de Gastronomía.

Cuadro Comparativo De Graduados						
Año	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
Estudiantes Graduados	2	8	6	9	22	47

ACTIVIDAD QUE REALIZAN	NÚMERO	PORCENTAJE
EMPRENDIMIENTO PROPIO	14	30 %
TRABAJA EN LA PROFESIÓN	13	28 %
TRABAJA EN OTRA ACTIVIDAD	6	13 %
ESTUDIA OTRA CARRERA	3	6 %
MAESTRÍA EN EL EXTERIOR	6	13 %
MAESTRÍA EN ECUADOR	1	2 %
DESEMPLEADO	4	9 %
TOTAL	47	100 %

Anexo 3. Resultado de entrevista a empleadores.

La entrevista se desarrolló de una forma abierta, de tal forma que los cinco empleadores principales vinculados a los ex estudiantes de EGUIDE, tengan la opción de expresar libremente su criterio en las materias seleccionadas como parte del presente estudio.

¿Qué productos recomienda usted investigar para realizar aplicaciones en panadería?

Básicamente producto que no existen en mercado y que muy pocas empresas los elaboran, hoy en día la tendencia es consumir productos nutricionalmente más saludables y equilibrados, por ende la investigación desde mi punto de vista debería ir direccionada a la producción y fabricación de panes y masas integrales derivados de masas madres que además de aportar mayor sabor y durabilidad del producto, lo enriquecen nutricionalmente y va más acorde a los requerimientos que demanda el mercado actual.

¿Qué procesos o métodos culinarios recomienda investigar y utilizar para procesos de panadería?

En lo que se refiere a procesos, me parece importante ahondar en temas de masas con alto contenido de grasa y azúcar que son por lo general las que presentan cierto grado de dificultad en su elaboración.

También considero importante investigar el tema de panadería artesanal puesto que muy pocas empresas logran confeccionar un producto de calidad con esa característica de artesanal. Claro está que para obtener un buen producto influye en gran medida la disponibilidad de maquinaria y equipos con lo que cuenta cada empresa, y dentro de ello sería importante hacer pruebas de cocción utilizando hornos de leña ya que el sabor y textura final de un producto es muy diferente cuando es cocinado en un horno de convección como se acostumbra.

PASTELERÍA

¿Qué resultados de aprendizaje cree son los más importantes en la carrera de Gastronomía?

Los resultados de aprendizaje que más importan desde mi punto de vista es el reconocer batidos livianos y pesados así como las técnicas de relleno y decoración de tortas clásicas.

Los resultados de aprendizaje deben verse reflejados en el desenvolvimiento eficiente de los estudiantes en un área específica de todo el departamento que compone la cocina, por ende es sumamente importante que se haga hincapié en brindar a los estudiantes los instrumentos necesarios para que puedan reconocer y diferencias batidos livianos para tortas así como batidos pesados para elaborar bizcochuelos, galletas y tortas.

¿Cree usted que los contenidos están acorde con las necesidades y actuales tendencias de consumo? Si o no y por qué.

Los contenidos, creo que hacen énfasis en la elaboración de pastelería tradicional y otras tantas preparaciones de la pastelería clásica pero las tendencias del mercado actual demandan profesionales con conocimientos de tortas saborizadas y nutricionalmente más saludables. Es decir, deben incluirse temas como tortas de calabaza, remolacha, papa, etc., torta derivadas o saborizadas con tubérculos especialmente, tortas elaboradas con aceite donde los estudiantes deberían saber en qué momento

incorporar la materia grasa, el puré del tubérculo que utilicen para saborizar la torta a fin de obtener resultados óptimos.

¿Cree que la investigación, innovación y desarrollo de productos de pastelería es necesario en los actuales y futuros momentos? Si o no y por qué. La innovación constituye una herramienta utilizada por las empresas que tienen claro hacia dónde quieren llegar, aquellas empresas que trabajan con visión utilizan la innovación como un instrumento de reconocimiento y posicionamiento en el mercado ante sus competidores.

En pastelería pese a que las redes sociales y la tecnología ofrecen una gran facilidad para conocer las nuevas tendencias y técnicas de vanguardia utilizadas por reconocidos chefs a nivel mundial, nada está completamente descubierto, por ende de ser posible se deben desarrollar productos clásicos ecuatorianos aplicando técnicas vanguardistas y tendencias actuales.

¿Qué productos recomienda usted investigar para realizar aplicaciones en pastelería?

Los trabajos de investigación en el área de pastelería deberían ir dirigidos a la creación de recetas clásicas ecuatorianas donde se pongan en prácticas las actuales tendencias y que combinen además de diferentes sabores, otras texturas de manera que el cliente sienta en una misma torta o postre la crocancia, sabores ácidos, dulces o amargos y al mismo tiempo texturas espumosas, aireadas y cremosas logrando un buen equilibrio entre sabor y presentación claro está porque al ser la pastelería un arte, lo que más llama la atención es la vistosidad con la que se exhibe el producto.

¿Qué procesos o métodos culinarios recomienda investigar y utilizar para procesos de pastelería?

Los procesos que deberían investigarse sería recomendable que vayan direccionados a las actuales tendencias del mercado y técnicas de vanguardia de la pastelería moderna, podrían investigarse métodos y procesos para fusionar preparaciones clásicas ecuatorianas con técnicas actuales utilizadas para mejorar las presentaciones y vistosidad de los platos. Es importante además de conocer las técnicas de la pastelería moderna saber trabajar sobre nuestras raíces y darle impulso a la pastelería que puede elaborarse con productos autóctonos.

REPOSTERÍA Y CHOCOLATERÍA

¿Qué resultados de aprendizaje cree son los más importantes en la carrera de Gastronomía? Los resultados de aprendizaje más importantes son aquellos concernientes al tema de trabajo con chocolate, es importante que los estudiantes sepan diferenciar chocolates puros de sucedáneos y materia prima en general de buena y mala calidad. A veces cuando no se tiene el conocimiento suficiente cuesta gran trabajo darse cuenta de la diferencias entre chocolates de cobertura e hidrogenados pero son dos cosas totalmente distintas en términos de sabor, calidad y por ende costo.

¿Cree usted que los contenidos están acorde con las necesidades y actuales tendencias de consumo? Si o no y por qué. El programa considero que es bastante completo, sin embargo deberían añadirse temas como trabajo con chocolate plástico y fondue de chocolate. Pueden ser temas por demás básicos pero no por eso menos importantes y todos los estudiantes deben tener una noción del tema al menos.

¿Cree que la investigación, innovación y desarrollo de productos de repostería y chocolatería es necesario en los actuales y futuros momentos? Si o no y por qué.

Claro que es necesario seguir investigando e innovando productos, si hay algo que el mercado sepa valorar es precisamente la iniciativa que tiene cada empresa para la creación y desarrollo de nuevos productos, algo que salga de lo común y que sea exclusivo aunque el precio por obvias razones aumente. En el área de chocolatería específicamente, hoy en día las tendencias de la repostería moderna crea bombones vistosos y llamativos por su colorido y sabores exóticos lo cual se convierte de gran atractivo para el público, igualmente el uso de transfer es algo que hoy en día pocas empresas lo trabajan con técnica y cuidando al máximo los detalles.

¿Qué productos recomienda usted investigar para realizar aplicaciones en repostería y chocolatería? Me parece que sería conveniente investigaciones referentes al tema de chocolatería y bombonería utilizando sabores típicos ecuatorianos, por ejemplo bombones de colada morada, arroz de leche, hijos con queso, etc. El mercado está inundado de sabores tradicionales y dándole un enfoque a nivel de micro emprendimiento podría ser un buen proyecto siempre que el estudio de mercado avale esa hipótesis.

¿Qué procesos o métodos culinarios recomienda investigar y utilizar para procesos de chocolatería? Generalmente el problema de conocimientos que presentan muchos de los estudiantes es la técnica de temperado y las temperaturas de elaboración de rellenos para bombonería, del tal manera que sería importante enfocar como tema de investigaciones razones por las que se cortan las cremas o rellenos de bombones para evitar el cometimiento de errores y con ello el desperdicio de materia prima.

ANEXO 4. Ejemplos de convenios.



ACUERDO DE COOPERACIÓN PARA DESARROLLO DE PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES, DE ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GASTRONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR, EN “PARILLA DE HOMERO”, COMO FORMACIÓN ACADÉMICA.

En la ciudad de Quito, a los trece días del mes de Noviembre de dos mil quince, comparecen a la suscripción del presente acuerdo de cooperación para **PRÁCTICAS PREPROFESIONALES EN “PARILLA DE HOMERO”**, por una parte la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador representada por su director, Pablo Cruz y por otra parte **“PARILLA DE HOMERO”**, ubicada en la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano, representada por Homero Vinueza Fuseau Cl. 1704384898 como representante legal.

Las partes libre y voluntariamente aceptan el contenido del presente instrumento:

ANTECEDENTES: La Universidad Internacional del Ecuador, tiene dentro de su proceso formativo la necesidad de que sus estudiantes realicen **PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES DE FORMACIÓN ACADÉMICA**, con lo cual solicita a **“PARILLA DE HOMERO”** la facilidad de uso de las instalaciones donde opera la empresa, como aula práctica para que los estudiantes tengan la posibilidad de conocer la realidad del mundo laboral.

“PARILLA DE HOMERO” se encuentra interesado en brindar las facilidades para que dichas **PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES DE FORMACIÓN ACADÉMICA** se desarrollen en sus instalaciones donde opera la empresa, con visitas programadas de docentes de la UIDE.

PRIMERA: OBJETIVO. En virtud de lo expuesto, la Escuela de Gastronomía y **“PARILLA DE HOMERO”** se proponen alcanzar que los estudiantes adquieran habilidades y destrezas para su formación profesional.

SEGUNDA: La escuela de Gastronomía de la UIDE solicita a **“PARILLA DE HOMERO”** a través de su Departamento de Recursos Humanos, Seguridad, o Alimentos y Bebidas, realizar el registro de asistencia de los estudiantes de la Carrera en su dependencia para su perfeccionamiento en las áreas operativas y administrativas de acuerdo a disponibilidad y necesidad de la empresa.

TERCERA, HORARIOS: Los estudiantes, se sujetarán a la asignación de horario acordada previamente entre coordinación de prácticas de UIDE y **“PARILLA DE HOMERO”**. Los estudiantes **NO** tendrán la potestad de modificar sus horarios, dicho cambio única y exclusivamente lo puede realizar **“PARILLA DE HOMERO”** conjuntamente con la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador.

CUARTA, VALIDACIÓN DE LA PRÁCTICA: Para que la práctica sea **VÁLIDA**, los estudiantes, serán evaluados mediante formatos que se emiten desde coordinación de prácticas, sin excluirlos de ser evaluados por parte de **“PARILLA DE HOMERO”** si así lo considera necesario. Los formatos de UIDE deben ser entregados por cada estudiante en **“PARILLA DE HOMERO”**, **ANTES** de dar inicio a su práctica. **AL FINALIZAR** la práctica, **“PARILLA DE HOMERO”**, llenará dichos formatos y adjuntará un certificado a cada estudiante, en el cual constará: fecha, nombres, CI, fecha de inicio y fin; y total Horas realizadas por estudiante. Los formatos de UIDE más el certificado emitido por **“PARILLA DE HOMERO”** serán retirados en su totalidad por parte de la coordinación de prácticas de UIDE; pactando una reunión con Gerencia de Alimentos y Bebidas, Chef Ejecutivo o equivalente, para recibir apreciaciones, recomendaciones, sugerencias, entre otras observaciones globales del desempeño de los estudiantes de UIDE.

QUINTA, PERFIL DEL ESTUDIANTE: La UIDE seleccionará a los estudiantes que cumplan con los requisitos internos que le habiliten como **PRACTICANTE**, que no tengan faltas disciplinarias y de acuerdo a lo solicitado por Alimentos y bebidas, Chef ejecutivo, la dirección de recursos humanos o equivalente **de “PARILLA DE HOMERO”**.

SEXTA, ASISTENCIA: como estipula los reglamentos de la UIDE, si el alumno falta por 02(DOS) ocasiones, se somete a reglamento de prácticas, con lo cual la práctica será reprobada y la UIDE considerará **VACANTE** dicho cupo. Por lo cual **“PARILLA DE HOMERO”** debe evitar el ingreso del practicante a sus instalaciones. Los estudiantes de la UIDE, se comprometen a respetar y cumplir los reglamentos internos del establecimiento.

SÉPTIMA, RELACIÓN JURÍDICA CON EL ESTUDIANTE: El presente acuerdo se ampara en el **REGLAMENTO DE RÉGIMEN ACADÉMICO** de 2013, Capítulo III, artículo 93, numeral 7, inciso a, que menciona: “a. Si es únicamente de formación académica, se excluye la remuneración y de ser necesario se

utilizará un seguro estudiantil por riesgos laborales; la gratuidad de la educación superior pública no cubrirá el seguro estudiantil". Razón por la cual el presente acuerdo se desarrollará SIN remuneración y con la utilización del seguro Privado contratado por UIDE para estudiantes. Para garantizar esta cláusula todo estudiante se le informa que:

- a. NO tiene relación laboral con la empresa asignada.
- b. Cuenta con seguro médico privado previamente contratado por la UIDE.
- c. En todo momento depende única y exclusivamente de la UIDE y sus REGLAMENTOS VIGENTES, excepto en aquellas situaciones que cause daño comprobado a los bienes o equipos de la empresa asignada, en dicho caso será inmediatamente separado de la empresa asignada, reprobará la práctica y debe reparar o reponer el daño ocasionado.
- d. DEBE CUMPLIR EL REGLAMENTO DEL ESTABLECIMIENTO AL CUAL HA SIDO ASIGNADO.
- e. Dicha asistencia se considera PRÁCTICA PRE PROFESIONAL DE FORMACIÓN ACADÉMICA, es decir la empresa a la cual ha sido asignado será nuestro aliado para lograr que dicha práctica sea enriquecedora.
- f. Usted debe cumplir los horarios que la empresa asignada le programe.
- g. Para poder respaldar el apoyo brindado por la empresa designada. Las fichas de evaluación de la UIDE, que se le entregan, una vez concluida su práctica, serán retiradas por parte de la coordinación de prácticas de Gastronomía.

OCTAVA, DURACIÓN DEL ACUERDO: El presente acuerdo tiene una duración de (02) DOS años, vigente desde la firma del mismo, Si en un plazo de 30 días desde su finalización no existe oposición por ninguna de las partes, se renovará indefinidamente y si fuere necesario deberá emitirse un nuevo documento con cláusulas actualizadas o nuevas que las partes consideren necesarias y regidas por las leyes de la república vigentes.

NOVENA, SUPERVISIÓN: La Universidad Internacional del Ecuador designará a los docentes quienes supervisarán, capacitación, vinculación, prácticas y actividades que los estudiantes realicen en "PARILLA DE HOMERO", de una forma programada, sin descartar que por solicitud escrita por parte de "PARILLA DE HOMERO", se realice una supervisión extraordinaria. La designación sobre cual docente realizará la supervisión, será notificada por escrito a "PARILLA DE HOMERO", lo cual permitirá oportunamente realizar las acciones formales para su ingreso a las instalaciones de la empresa. La mencionada supervisión se realizará en coordinación con LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS o equivalente de "PARILLA DE HOMERO"

DÉCIMA, TÉRMINO DE ACUERDO: Tanto la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador como "PARILLA DE HOMERO", tienen la facultad de dar por terminado el presente acuerdo en cualquier momento si por algún motivo vieren afectados sus intereses, sin que ello dé lugar a indemnizaciones de ninguna clase, siempre y cuando se realice un pedido formal; con treinta (30) días de anticipación y la emisión de reportes sobre la ejecución del acuerdo incluyendo los motivos por los que se concluye.

DECIMA PRIMERA, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: Las partes suscriptoras del presente acuerdo para resolver conflictos al momento de finalizarlo; se someten a:

- a. Proceso de MEDIACIÓN para llevar a buen término el presente acuerdo.
- b. Proceso de negociación de los términos de finalización, siempre resguardando los intereses de los suscriptores.
- c. Si se vieren agotados los procesos de mediación y negociación, se dará paso a procesos legales vigentes en las leyes de la república.

Para constancia de aceptación, suscriben los comparecientes en cuatro ejemplares de igual tenor.

REPRESENTANTES

Lic. Pablo Cruz.

Director Escuela de Gastronomía UIDE.

Homero Vinueza Fuseau.
C.I. 1704384898
Representante legal.

Convenio marco con restaurante en el exterior:



CONVENIO MARCO DE COOPERACION ACADEMICA PARA ACTIVIDADES CURRICULARES ENTRE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR Y FUNDACION DUKES ROAD S.L

Madrid, 15 de febrero de 2016

Datos generales de las instituciones

1. Que la **UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR**, dentro de sus requisitos para obtener el título ofertado oficialmente, tiene prevista la realización de pasantías pre profesionales en instituciones públicas o privadas, de tal manera que los estudiantes puedan adquirir competencias necesarias para desarrollarse en los diferentes escenarios laborales.
2. Que **DUKES ROAD S.L.**, dentro de los campos de actividad que le son propios, desea participar en la formación de estudiantes y docentes con el objetivo de complementar sus conocimientos y experiencias para un mejor desempeño de su actividad profesional.

Por lo tanto, a la vista de lo expuesto, ambas partes

ACUERDAN:

PRIMERO: Que el objeto del presente convenio es establecer un programa de intercambio de conocimiento a través de pasantías de colaboración entre **DUKES ROAD S.L** y la **UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR**, para que los estudiantes activos y docentes de la Escuela de Gastronomía de la **UIDE**, puedan realizar esta actividad de formación académica dentro de las condiciones que establece el presente convenio.

SEGUNDO: Que las pasantías a realizar por estudiantes y docentes estarán controladas, supervisadas y avaladas por la Escuela de Gastronomía de la **UIDE**, la cual establecerá los mecanismos adecuados para su seguimiento y evaluación.

TERCERO: Que **DUKES ROAD S.L.**, nombrará un tutor Profesional como guía y asesor, el mismo que deberá ser registrado en el proceso de Pasantías Pre profesionales de la Escuela de Gastronomía de la **UIDE**.

CUARTO: Que **DUKES ROAD S.L.**, no adquirirá por la firma del presente Convenio más compromisos que los estipulados en el mismo. En ningún caso se derivarán a obligaciones propias de un contrato laboral respecto del estudiantado en pasantías ni habrá remuneraciones económicas. No dispone de alojamiento. Se come y cena en el restaurante siempre y cuando esté abierto y se vaya a realizar su respectivo servicio.

QUINTO: Que durante la realización de las pasantías, el estudiante estará cubierto por un seguro internacional de Salud, propio para la obtención de la Visa para la comunidad europea, y lo deberá cubrir por el tiempo que dure su práctica.

SEXTO: Que sobre los datos de carácter personal a los que el estudiante tenga acceso en la realización de las pasantías, recaerá el deber de *SECRETO*, así como en su uso y transmisión.

SEPTIMO: Que el lugar y el tiempo de realización de las pasantías de colaboración y las modalidades de las mismas se fijarán en un documento anexo a este convenio, emitido por DUKES ROAD S.L. También se incluirá la relación de pasantes/becarios y tutores, el programa de actividades a desarrollar, el calendario y horario, el sistema de evaluación y cualquier otro aspecto que se juzgue conveniente.

OCTAVO: Que la Escuela de Gastronomía de la **UIDE**, establecerá los sistemas de evaluación de las pasantías de colaboración y de los estudiantes y docentes que en ella participen. Una vez obtenidos los resultados los comunicará a **DUKES ROAD S.L** para la emisión de los certificados correspondientes.

NOVENO: Duración.- Que durante el tiempo de vigencia de este convenio, gozará del título de Entidad colaboradora en pasantías de la **UIDE**. **NO se podría utilizar el logo de DUKES ROAD S.L (DIVERXO – STREETXO) para informar públicamente en diferentes medios.**

DÉCIMO: Movilidad Docente.- Que los docentes **UIDE** puedan aplicar como becarios; para formarse en la metodología investigativa de **DUKES ROAD S.L**; la cual se aplicará en sus actividades investigativas, siempre citando a **DUKES ROAD S.L** como creadora de dicha metodología.

DÉCIMO PRIMERA: Conocimiento Gastronómico y coautoría.- La **UIDE** autoriza a sus docentes becarios a generar artículos científicos, papers, libros, publicaciones indexadas, publicaciones de opinión, entre otros, conjuntamente con **DUKES ROAD S.L**, sobre productos pertenecientes a la alimentación y costumbres Ecuatorianas, siempre que aporten a los valores de DUKES ROAD S.L como alimentación sana, nutritiva y responsable, en los cuales sin excepción se detallará como coautores a los participantes de **DUKES ROAD S.L** y **UIDE**; siempre y cuando sea de interés común y sin afectar a sus procesos investigativos particulares.

DÉCIMO SEGUNDO: Que el presente convenio estará en vigor durante dos años a partir del día de su firma y podrá prorrogarse tácitamente por periodos anuales, salvo denuncia expresa de alguna de las partes, formalizada por escrito con una antelación mínima de tres meses a la finalización de la prórroga en curso.

Si por cualquier motivo las partes acordasen la finalización anticipada del convenio, las pasantías que hubiesen comenzado con anterioridad a dicho acuerdo resolutorio, no se verán afectadas por el mismo, de forma que continuarán hasta el término inicialmente previsto, con el fin que el estudiante no vea mermada sus expectativas de formación.

DÉCIMO TERCERO: Que las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse sobre la interpretación y aplicación del presente convenio de colaboración se resolverán, en primer término, por las partes de común acuerdo, y en su defecto, por los juzgados y tribunales del orden contencioso- administrativo de Barcelona y Quito.

**Por Universidad
Internacional de Ecuador:**
Ing. Xavier Fernández MSc. PhD.
Rector

Por DUKES ROAD S.L: PABLO
SOBRINO Y ENRIQUE LLORENTE
CON D.N.I. 36154721D y 51631572E
respectivamente.


DUKES ROAD S.L
B 84811397
DIVERXO
C/ Padre Darrián, 23
28036 MADRID

Lic. Pablo R. Cruz M.
Director Escuela Gastronomía UIDE.

Madrid, ____ de 2015.

Acuerdos con otras carreras incluidas:



ACUERDO DE COOPERACIÓN PARA DESARROLLO DE PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES, DE ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS DE GASTRONOMÍA Y DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS HOTELERAS DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR, EN SWISSOTEL QUITO, COMO FORMACIÓN ACADÉMICA.

En la ciudad de Quito, a los dieciséis días del mes de noviembre de dos mil quince, comparecen a la suscripción del presente acuerdo de cooperación para **PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES EN "SWISSOTEL QUITO"**, por una parte las Escuelas de Gastronomía y de Administración de Empresas Hoteleras de la Universidad Internacional del Ecuador representadas por el Sr. Rector Xavier Fernández O., Ed.D. MBA y por otra parte **"SWISSOTEL QUITO"**, ubicada en la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano, representada por Gino Casagrande – Gerente General y Representante Legal de H.O.V Hotelera Quito S.A.

Las partes libre y voluntariamente aceptan el contenido del presente instrumento:

ANTECEDENTES: La Universidad Internacional del Ecuador, tiene dentro de su proceso formativo la necesidad de que sus estudiantes realicen PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES DE FORMACIÓN ACADÉMICA, con lo cual solicita a "SWISSOTEL QUITO" la facilidad de uso de las instalaciones donde opera la empresa, como aula práctica para que los estudiantes tengan la posibilidad de conocer la realidad del mundo laboral.

"SWISSOTEL QUITO" se encuentra interesado en brindar las facilidades para que dichas PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES DE FORMACIÓN ACADÉMICA se desarrollen en sus instalaciones donde opera la empresa, con visitas programadas de docentes de la UIDE.

PRIMERA: OBJETIVO. En virtud de lo expuesto, las Escuelas de Gastronomía y de Administración de Empresas Hoteleras y "SWISSOTEL QUITO" se proponen alcanzar que los estudiantes adquieran habilidades y destrezas para su formación profesional.

SEGUNDA: Las Escuelas de Gastronomía y de Administración de Empresas Hoteleras de la UIDE solicitan a "SWISSOTEL QUITO" a través de su Departamento de Recursos Humanos, Seguridad, o Alimentos y Bebidas, realizar el registro de asistencia de los estudiantes de las Carreras en su dependencia para su perfeccionamiento en las áreas operativas y administrativas de acuerdo a disponibilidad y necesidad de la empresa.

TERCERA, HORARIOS: Los estudiantes, se sujetarán a la asignación de horario acordada previamente entre coordinación de prácticas de UIDE y "SWISSOTEL QUITO". Los estudiantes NO tendrán la potestad de modificar sus horarios, dicho cambio única y exclusivamente lo puede realizar "SWISSOTEL QUITO" conjuntamente con las Escuelas de Gastronomía y de Administración de Empresas Hoteleras de la Universidad Internacional del Ecuador.

CUARTA, VALIDACIÓN DE LA PRÁCTICA: Para que la práctica sea VÁLIDA, los estudiantes, serán evaluados mediante formatos que se emiten desde coordinación de prácticas, sin excluirlos de ser evaluados por parte de "SWISSOTEL QUITO" si así lo considera necesario. Los formatos de UIDE deben ser entregados por cada estudiante en "SWISSOTEL QUITO", ANTES de dar inicio a su práctica. AL FINALIZAR la práctica, "SWISSOTEL QUITO", llenará dichos formatos y adjuntará un certificado a cada estudiante, en el cual constará: fecha, nombres, CI, fecha de inicio y fin; y total Horas realizadas por estudiante. Los formatos de UIDE más el certificado emitido por "SWISSOTEL QUITO" serán retirados en su totalidad por parte de la coordinación de prácticas de UIDE; pactando una reunión con Gerencia de Alimentos y Bebidas, Chef Ejecutivo o equivalente, o quien corresponda para recibir apreciaciones, recomendaciones, sugerencias, entre otras observaciones globales del desempeño de los estudiantes de UIDE.

QUINTA, PERFIL DEL ESTUDIANTE: La UIDE seleccionará a los estudiantes que cumplan con los requisitos internos que le habiliten como PRACTICANTE, que no tengan faltas disciplinarias y de acuerdo a lo solicitado por Alimentos y bebidas, Chef ejecutivo, la dirección de recursos humanos o equivalente de "SWISSOTEL QUITO".

SEXTA, ASISTENCIA: como estipula los reglamentos de la UIDE, si el alumno falta por 02(DOS) ocasiones, se somete a reglamento de prácticas, con lo cual la práctica será reprobada y la UIDE considerará

VACANTE dicho cupo. Por lo cual "SWISSOTEL QUITO" debe evitar el ingreso del practicante a sus instalaciones. Los estudiantes de la UIDE, se comprometen a respetar y cumplir los reglamentos internos del establecimiento.

SÉPTIMA, RELACIÓN JURÍDICA CON EL ESTUDIANTE: El presente acuerdo se ampara en el REGLAMENTO DE RÉGIMEN ACADÉMICO de 2013, Capítulo III, artículo 94, numeral 7, inciso a, que menciona: "a. Si es únicamente de formación académica, se excluye la remuneración y de ser necesario se utilizará un seguro estudiantil por riesgos laborales; la gratuidad de la educación superior pública no cubrirá el seguro estudiantil". Razón por la cual el presente acuerdo se desarrollará SIN remuneración y con la utilización del seguro Privado contratado por UIDE para estudiantes. Para garantizar esta cláusula todo estudiante se le informa que:

- h. NO tiene relación laboral con la empresa asignada.
- i. Cuenta con seguro médico privado previamente contratado por la UIDE.
- j. En todo momento depende única y exclusivamente de la UIDE y sus REGLAMENTOS VIGENTES, excepto en aquellas situaciones que cause daño comprobado a los bienes o equipos de la empresa asignada, en dicho caso será inmediatamente separado de la empresa asignada, reprobará la práctica y debe reparar o reponer el daño ocasionado.
- k. DEBE CUMPLIR EL REGLAMENTO DEL ESTABLECIMIENTO AL CUAL HA SIDO ASIGNADO.
- l. Dicha asistencia se considera PRÁCTICA PRE PROFESIONAL DE FORMACIÓN ACADÉMICA, es decir la empresa a la cual ha sido asignado será nuestro aliado para lograr que dicha práctica sea enriquecedora.
- m. Usted debe cumplir los horarios que la empresa asignada le programe.
- n. Para poder respaldar el apoyo brindado por la empresa designada. Las fichas de evaluación de la UIDE, que se le entregan, una vez concluida su práctica, serán retiradas por parte de la coordinación de prácticas.

OCTAVA, DURACIÓN DEL ACUERDO: El presente acuerdo tiene una duración de (02) DOS años, vigente desde la firma del mismo, Si en un plazo de 30 días desde su finalización no existe oposición por ninguna de las partes, se renovará indefinidamente y si fuere necesario deberá emitirse un nuevo documento con cláusulas actualizadas o nuevas que las partes consideren necesarias y regidas por las leyes de la república vigentes.

NOVENA, SUPERVISIÓN: La Universidad Internacional del Ecuador designará a los docentes quienes supervisarán, capacitación, vinculación, prácticas y actividades que los estudiantes realicen en "SWISSOTEL QUITO", de una forma programada, sin descartar que por solicitud escrita por parte de "SWISSOTEL QUITO", se realice una supervisión extraordinaria. La designación sobre cual docente realizará la supervisión, será notificada por escrito a "SWISSOTEL QUITO", lo cual permitirá oportunamente realizar las acciones formales para su ingreso a las instalaciones de la empresa. La mencionada supervisión se realizará en coordinación con LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS o equivalente de "SWISSOTEL QUITO"

DÉCIMA, TÉRMINO DE ACUERDO: Tanto las Escuelas de Gastronomía y de Administración de Empresas Hoteleras de la Universidad Internacional del Ecuador como "SWISSOTEL QUITO", tienen la facultad de dar por terminado el presente acuerdo en cualquier momento si por algún motivo vieren afectados sus intereses, sin que ello dé lugar a indemnizaciones de ninguna clase, siempre y cuando se realice un pedido formal; con treinta (30) días de anticipación y la emisión de reportes sobre la ejecución del acuerdo incluyendo los motivos por los que se concluye.

DÉCIMA PRIMERA, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: Las partes suscriptoras del presente acuerdo para resolver conflictos al momento de finalizarlo; se someten a:

- d. Proceso de MEDIACIÓN para llevar a buen término el presente acuerdo.
- e. Proceso de negociación de los términos de finalización, siempre resguardando los intereses de los suscriptores.
- f. Si se vieren agotados los procesos de mediación y negociación, se dará paso a procesos legales vigentes en las leyes de la república.

Para constancia de aceptación, suscriben los comparecientes en cuatro ejemplares de igual tenor.

REPRESENTANTES

Xavier Fernández O., Ed.D. MBA

Rector UIDE.

Gino Casagrande .

Gerente General y Representante Legal de
H.O.V Hotelera Quito S.A. SWISSOTEL QUITO

ANEXO 5. Documento para re entrenamiento.

El presente anexo, está diseñado, de una forma condensada; y considerando más la parte visual; es decir adecuado para uso interno en la Escuela de Gastronomía de la Universidad Internacional del Ecuador; por ello no conserva el formato de la presente tesis sino de documentación didáctica aplicable para estudiantes.

• SELECCIÓN DE MATERIA PRIMA

Para la obtención de resultados adecuados dentro de las distintas preparaciones se recomienda tomar en cuenta los siguientes parámetros, para que el alumno tenga un mejor criterio al momento de adquirir la materia prima para clases y a futuro la selección adecuada de proveedores para el departamento de Alimentos y Bebidas en su desempeño laboral.

• Aves.

Para considerar el producto óptimo, tomar en cuenta:

Color: no decolorado.

Textura: firme, cuando se toca vuelve a su posición original.

Olor: ninguno.

Se debe rechazar cuando:

De coloración púrpura o verdosa, las puntas de las alas oscuras (rojas son aceptables).

Pegajosa debajo de las alas o alrededor de las coyunturas.

Olor: anormal, desagradable o a pescado.

• Pescado:

Para considerar el producto óptimo, tomar en cuenta:

Color: agallas rojo brillante, piel clara y reluciente.

Olor: ligero olor a mar.

Textura: firme; cuando se toca vuelve a su posición original.

Se debe rechazar cuando:

Agallas color gris opaco; piel seca y opaca.

Olor: fuerte olor a pescado o a amoníaco.

Ojos: opacos, con orillas rojas, hundidos.

Textura: suave; queda marcada cuando se toca.

- **Carne.**

Para considerar el producto óptimo, tomar en cuenta:

Color carne de res: rojo cereza brillante.

Color del cordero: rojo claro.

Color del cerdo: carne magra rosa, grasa blanca.

Textura: firme, cuando se toca vuelve a su posición original.

Se debe rechazar cuando:

Color: café verdoso; manchitas café, verde ó púrpura; manchas verdes o blancas.

Textura: pegajosa, mohosa o seca.

Olor: a agrio.

- **Vegetales.**

Dichos productos deben estar con coloración viva y de apariencia fresca, sin mostrar manchas anormales, lastimaduras en su cáscara, en el caso de algunos productos es importante tomar en cuenta:

Tomate, de apariencia fresca, con una textura firme, sin arrugas en su piel y sin puntos negros en la misma.

Zanahorias, que no se encuentren rotas o con rajaduras.

Papas y camotes es importante tomar en cuenta que no tengan puntos anormales y que su constitución sea la más uniforme posible.

Pimientos, que no tengan su cascara rota o con consistencia pastosa.

- **Frutas.**

Dependiendo de la preparación que se vaya a realizar con las mismas, será la selección según su grado de maduración y tamaño, la recomendación para cualquiera de los casos es; **que no tengan presencia de podredumbre o presencia de hongos en su superficie.**

- **Lácteos.**

Leche, considerar la fecha de vencimiento y la cadena de frío si el fabricante así lo recomienda según el tipo de envase.

Respecto a los **derivados** como quesos, mantequilla y crema de leche es necesario comprobar la fecha de vencimiento y según la preparación considerar su textura, si se necesita la presentación con sal y su porcentaje de grasa.

- **Enlatados.**

Para la compra de enlatados es importante considerar que los envases no estén golpeados ni inflados y que su fecha de consumo este dentro del periodo recomendado por el fabricante además es imprescindible comprobar el peso del producto una vez drenado para realizar la selección adecuada de cantidad para las diferentes preparaciones.

- **Licores.**

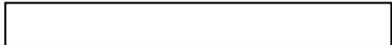
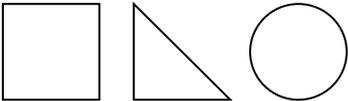
El aspecto a considerar es que las botellas o presentaciones en tetra pack no muestren signos de manipulación o adulteración.

Respecto a los vinos cuando sean utilizados para cocina deberán ser SECOS al menos que exista una excepción especificada en la receta.

- **RECETA ESTÁNDAR**

UÍDE		ESCUELA DE GASTRONOMIA			ESCUELA DE	
		TÉCNICAS Y PRÁCTICAS DE COCINA			Gastronomía	
FICHA Nº	SEMANA	NOMBRE			CATEGORIA	PORCIONES
TPC-001	16					
ARGUMENTACION TECNICA				FOTOGRAFIA DEL PLATO MONTADO		
MONTAJE TRADICIONAL						
MONTAJE DE VANGUARDIA						
MISE EN PLACE						
INGREDIENTES	UNIDAD	A	B	C	TOTAL	PROCESO DE PREPARACION
CARNICOS					0	
					0	
					0	
ABARROTOS					0	
					0	
VEGETALES					0	
					0	
LACTEOS					0	
					0	
					0	
					0	
PUNTOS CRITICOS				RESEÑA		
METODOS		TECNICAS				

• **CORTES BÁSICOS**

CORTES	Pulgadas.	Centímetros.	
Juliana Fina (Fine Julienne).	1/16" x 1/16" x 2"	0,16 x 0,16 x 5	
Juliana (Julienne)	1/8" x 1/8" x 2"	0,31 x 0,31 x 5	
Bastón (Batonnet)	1/4" x 1/4" x 2"	0,6 x 0,6 x 5	
Dado Pequeños (Small Dice)	1/4" x 1/4" x 1/4"	0,6 x 0,6 x 0,6	
Dado medios (Medium Dice)	1/2" x 1/2" x 1/2"	1,27 x 1,27 x 1,27	
Dado Grande (Large Dice)	3/4" x 3/4" x 3/4"	1,9 x 1,9 x 1,9	
Brunoise Fino (Brunoise Fine)	1/16" x 1/16" x 1/16"	0,16 x 0,16 x 0,16	
Brunoise	1/8" x 1/8" x 1/8"	0,31 x 0,31 x 0,31	
Torneado (Tournée)	3/4" diámetro 2" largo con 7 lados	1,9 x 5 con 7 lados.	
Paysanne	1/2" x 1/2" x 1/8" redondos, triangulares cuadrados	1,2 cm diámetro o lado.	

- **TEMPERATURAS**

TEMPERATURAS EN LA MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS		
TEMPERATURA	CELCIUS	FAHRENHEIT
	°C= 5/9 (°F-32)	°F= (°C/0.55) + 32
Congelación	de -1 a -40	de 30 a 40
Congelación óptima	-20	-4
Refrigeración óptima (↓)	5	41
Exhibición, almacenamiento, transporte huevos (↓)	7	45
Refrigeración Óptima Frutas, Verduras, Vegetales.	8	47
Guardar FRESCO Y SECO	de 10 a 21	de 50 a 70
ZONA de RIESGO Alim. Potencialmente Peligrosos	de 5 a 57	de 41 a 136
Cocción huevos servidos inmediatamente (↑)	63	145
Temperatura para fritura de 30%grasa en el producto	160	323
INTERNAS MINIMAS por 15 segundos		
Carnes molidas, Productos rellenos	68	156
Aves	74	167
Cerdo	68	147
Pescados / mariscos	63	147
COCCION DE STEAKS		
Granate, Azulado, Bleu, Rare, T 1/4	45	114
Sangrante, Saignante, Medium Rare, T 1/2	50	123
Al Punto, A Point, Medium, T 3/4	60	141
Bien hecho, Bien Cuit, Well Done, T B/C	75	168
TEMPERATURAS CORRECTAS PARA MANTENER COMIDAS CALIENTES Y FRIAS		
Alimentos Fríos.	5	41
Alimentos Calientes	60	141

- **CÓDIGO DE COLORES**

CÓDIGO DE COLORES PARA UTENSILIOS		
		USO
	ROJO	Carne Cruda.
	CELESTE	Pescados / mariscos.
	MARRÓN	Carnes cocidas.
	VERDE	Frutas / vegetales.
	AMARILLO	Pollo.
	BLANCO	Productos Lácteos / uso diario.

- **MANIPULACIÓN**

Manipulación¹:

Se entiende cualquier operación llevada a cabo con alimentos, durante cualquier etapa: fabricación, transformación, envasado. Almacenamiento, transporte, distribución, preparación de alimentos cocinados o suministrados al consumidor, no solo la preparación de los mismos.

Después de dicha explicación se entiende la necesidad de expresar:

- **HIGIENE DEL PERSONAL:**

Fácilmente la higiene es inadecuada para manipular alimentos, no por falta de posibilidades sino por la falta de enseñanza, por este motivo se puede resumir en 4 normas básicas a seguir en casa antes de ir a laborar:

- Bañarse o ducharse a diario. No usar esmalte para uñas, llevarlas cortadas ni uñas postizas. No utilizar joyas, incluye el reloj. Ropa limpia.

- **MODO DE LAVARSE LAS MANOS ADECUADAMENTE:**

Debido a la incidencia directa de la conciencia de lavarse adecuadamente las manos por parte del manipulador, es necesario seguir una secuencia adecuada y repetitiva el número de veces necesaria. Las reglas a seguir son:

1. Mojar las manos incluido los antebrazos en un lavabo destinado solo para esa actividad, con agua tan caliente como se la pueda soportar.
2. Aplicar jabón, el mismo que debe estar a una distancia adecuada y ser líquido para evitar contaminación, proporcionado por el dueño del establecimiento.
3. Frotar las manos y los antebrazos, hasta la altura del codo por lo menos 30 segundos.
4. Limpiar debajo de las uñas y entre los dedos.

¹ Definición basada en el libro PREPARACIÓN HIGIÉNICA DE LOS ALIMENTOS, ED Trillas.

5. Enjuagar completamente las manos bajo el chorro de agua, eliminando en su totalidad el jabón.
6. Secar las manos y brazos con una toalla de papel de un solo uso o secadora de aire caliente.
7. Aplicar alcohol en gel.

- **CUANDO LAVARSE LAS MANOS.** en la anterior explicación se incluyó que debe repetirse de ser necesario, éstos son algunos casos específicos para hacerlo después de²:

Ir al baño.

Antes y después de tocar alimentos crudos.

Tocarse el cabello, cara o cuerpo.

Estornudar, toser o usar un pañuelo o un pañuelo desechable.

Comer, beber o masticar goma.

Usar productos químicos.

Sacar la basura.

Limpiar las mesas o levantar platos sucios.

Tocar prendas de vestir.

Tocar cualquier contaminante posible con las manos.

- **USO CORRECTO DE GUANTES DESECHABLES:**

Es imprescindible conocer el uso de los guantes desechables, ya que de lo contrario son uno de los peores contaminantes que existen dentro de una dependencia que manipula alimentos, son comúnmente utilizados por empresas que buscan evitar contacto directo con la comida; deben cambiarse siempre que: Se ensucien. Se rompan. Después de manejar carne cruda. Antes de manejar comida cocida o lista para comerse.

Se los utiliza también cuando existen heridas en las manos, para evitar cualquier contaminación alimentaria; siempre considerando que deben estar debidamente tapadas con vendas o dedos.

² Basado en el RO.555 de Rep. Ecuador.

- **CALIBRACIÓN DE TERMÓMETRO**

Para obtener lecturas adecuadas y reales es imprescindible tener un termómetro calibrado, para hacerlo se realiza los pasos descritos a continuación:

Prepare en un vaso 25% agua y 75% hielo, dejar reposar un minuto.

Poner la varilla del termómetro en el agua hasta que el área sensitiva esté completamente sumergida. Esperar 30 segundos después de que la aguja deje de moverse.

Mantener firme la tuerca de calibración y girar la cabeza hasta que marque la manecilla 32°F o 0°C con una diferencia de máximo +1° ó -1°.

Adicional en la estrategia de re entrenamiento se considera la parametrización culinaria para estándar de cocción mínima:

Formas de cocción	Método	MODERNIST CUISINE		HAROLD McGEE		MODERNIST CUISINE				HAROLD McGEE			
		Definición	tº	Definición	tº	Verbo	Presente	Pasado	Futuro	Verbo	Presente	Pasado	Futuro
Concentración	Asar	Método donde el genero es sometida a coccion por fuego directo	700°C	Método que permite cocer el alimento sobre un fuego de llamas o sobre brasas.	150°C-250°C	Aso	X			Aso	X		
	Saltear	Método de coccion donde el genero es sometido una gran temperatura con poca grasa	175°C-230°C	Método que permite cocer el alimento principalmente por conducción desde un sartén caliente y aceitada.	175°C-225°C	Salteen	X			Salteen	X		
	Fritura	Método de coccion, el genero es sumergido en grasa vegetal a alta temperatura	160°C-200°C	Método que permite cocer el alimento principalmente por conducción desde un sartén caliente y aceitada.	Sarten 175°C-225°C Freidora 160°C-200°C	Friten	X			Friten	X		
	Hornear	Método de coccion donde las hondas de calor golpean equitativamente al genero por el diseño del equipo	160°C-280°C	Método que permite cocer los alimentos mediante una combinacion de radiación de las paredes y conveccion del aire caliente.	150°C-250°C	Horneo	X			Horneo	X		
	Grill	Método que calienta los alimentos atra vez de una fuente de calor que esta por encima de los aliemntos.	150°C-250°C	Método que permite cocer los alimentos a través de una fuente de calor que esta por encima de los mismos.	150°C-250°C	dora	X			Dora	X		
	Parrilla /Plancha	Método que permite cocer los alimentos a través de una fuente de calor que esta por debajo de los mismos.	200°C-400°C	Método que permite cocer los alimentos a través de una fuente de calor que esta por debajo de los mismos.	150°C-250°C	coce	X			Coce	X		
	Cocer al Vapor	Método que permite cocer los alimentos mediante la energía en movimiento y moléculas de vapor, transmitidas a la	98°C-101°C	Método que permite cocer los alimentos mediante la energía en movimiento y moléculas de vapor, transmitidas a la comida.	90°C-100°C	Coce al Vapd	X			Coce al Vapor	X		
Expansión	Confitar	Método que permite cocer los alimentos sumergidos en una sustancia por medio de calor suave para conservarlos y darles sabor.	80°C-92°C	Método que permite cocer los alimentos sumergidos en una sustancia por medio de calor suave para conservarlos y darles sabor.	80°C-100°C	Confita	X			Confita	X		
	Hervir	Método que permite cocer los alimentos mediante un punto de ebullición, donde el alimento hace contacto con un medio	104°C-108°C	Método que permite cocer los alimentos mediante un punto de ebullición, donde el alimento hace contacto con un medio líquido.	90°C-100°C	hierve	X			Hierve	X		
	Pochar /Escalfar	Cocer un alimento en un medio líquido a baja temperatura.	83°C	Cocer un alimento en un medio líquido a baja temperatura.	80°C	Pochea	X			Pochea	X		
Mixta	Breसार	Cocer un alimento en su propio jugo y ternarlo en la brasa.	77°C-88°C	Cocer un alimento en su propio jugo y ternarlo en la brasa.	80°C-100°C	Breसार	X			Breसार	X		
	Estofar	Cocer los alimentos por medio de un rehogado acompañado de un medio líquido.	77°C-88°C	Cocer los alimentos por medio de un rehogado acompañado de un medio líquido.	80°-100°C	Estofa	X			Estofa	X		
	Cocer al Vacío	Se entiende por llevar cualquier alimento envasado a cocer a una temperatura adecuada por un tiempo preestablecido.	65°C-100°C	Se entiende por llevar cualquier alimento envasado a cocer a una temperatura adecuada por un tiempo preestablecido.	65°C-100°C	Coce al Vacío	X			Coce al Vacío	X		