



DESARROLLO INTEGRAL MODULOS DE CAPACITACION

AUXILIAR DE COCINA y PASTELERIA MODULO PILOTO 3

Realizado por: Lic. Juliana Lorenzo
Cdra área: GÉNERO y JOVENES



Agencia Canadiense
de Desarrollo Internacional



INDICE:

DESARROLLO DEL MODULO.....	PAG.3
FUNDAMENTACION DEL TEMA DE CAPACITACION...	PAG.3
PRESENTACION DEL CONTENIDO DEL MODULO.....	PAG.4
COMPETENCIAS ESPECIFICAS DEL MODULO y PRPOSITO.....	PAG.11
EXPOSITORES.....	PAG.11
PROCESO DE IDENTIFICAR COMPETENCIAS	PAG.13
EXPERIENCIA EN ISUR –AREQUIPA PERU	PAG.14
TECNICAS DE BUSQUEDA DE EMPLEO.....	PAG 16
DISEÑO DEL MODULO CON FACILITADORES.....	PAG.16
APOYO DE EMPRESAS.....	PAG.17
CONCLUSIONES GENERALES DE LA EXPERIENCIA DE CAPACITACION	PAG.18

DESARROLLO DEL MODULO

El presente documento tiene como Objetivo desarrollar todos los aspectos del modulo de capacitación que fueron implementados, teniendo en cuenta la posibilidad de *replicar* el mismo por parte del ITEC IGUAZU.

Los aspectos a desarrollar cumplirán la función de INSTRUCTIVO o guía, a la hora de implementar una nueva opción de capacitación. Se debe tener en cuenta la posibilidad de adaptarlos en función de Competencias Básicas y/o Generales, Competencias Específicas (Técnicas y/o Funcionales), Competencias Genéricas o Transversales, que requiere el publico META que se va a trabajar.

FUNDAMENTACION DEL TEMA DE CAPACITACION

La temática de este modulo al igual que los anteriores fue decido en el marco del consejo asesor.

En función de las necesidades del sector, se menciona la falta de RRHH capacitado en esta área, quien ingresa de ayudante de cocina lo hace sin entrenamiento previo y va aprendiendo el oficio con el transcurrir del tiempo, si es perseverante quedara en el equipo de cocina, mencionaban los expertos.

Respecto a pastelería indicaron que es muy escaso encontrar personas capacitadas y se torna mucho mas difícil el entrenamiento, hasta podríamos hablar de desarrollar un modulo especifico indicaron. Teniendo en cuenta estas indicaciones y la experiencia recogida en módulos anteriores, se decidió realizar un modulo practico y no necesariamente de contacto directo con el cliente.

PRESENTACION DEL CONTENIDO DEL MODULO

MODULO:	AUXILIAR DE COCINA y PASTELERIA
CONDICION DEL MODULO:	PILOTO
METODOLOGIA UTILIZADA	ABC (Aprendizaje Basado en Competencias)
BENEFICIARIOS	20
SEGMENTO	JOVENES DE BARRIOS PERIFERICOS
DURACION	6 semanas + 2 semanas de pasantias
FRECUENCIA	LUN a VIE 3 hs. x dia
FACILITADORES	Chef: Osmar Cáceres Maestro Pastelero: Raúl Sosa
LUGAR	ITEC IGUAZU

ASPECTOS SIMILARES AL MODULO 1 y 2

FUNDAMENTACION DEL TEMA DE CAPACITACION
PLANEACION Y DISEÑO CURRICULAR-PROCESO DE DESARROLLO MODULAR
MODULO DE FORMACION ABC
COMPONENTES ACTITUDINALES
PROCESO DE SELECCIÓN-PERFIL DE INGRESO
METODOLOGIAS PARTICIPATIVAS-EDUCACION POPULAR Y GENERO
PERFIL DE LOS DOCENTES – FACILITADORES
CRITERIOS DE EVALUACION
EVALUACION MODULO REALIZADO POR BENEFICIARIOS
BÚSQUEDA DE EMPLEO Y PREPARACIÓN DE CV
INSERCIÓN LABORAL
SEGUIMIENTO
DESARROLLO DEL MODULO : TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA EN PROCESO

ASPECTOS ESPECIFICOS

1. LINEAMIENTOS ESPECIFICOS DE COCINA Y PASTELERIA
2. EXPOSITORES (charlas técnicas)
3. PROCESO DE IDENTIFICAR COMPETENCIAS
4. TECNICAS DE BUSQUEDA DE EMPLEO
5. DISEÑO DEL MODULO
6. APOYO DE EMPRESAS
7. CONCLUSIONES GENERALES

COMPETENCIAS ESPECIFICAS DEL MODULO Y PROPOSITO DEL MISMO

1. CONOCE LAS FUNCIONES DEL AUXILIAR DE COCINA Y PASTELERIA
2. RECONOCE LAS NORMAS BROMATOLÓGICAS QUE RIGEN EL ÁMBITO GASTRONOMICO
3. CONOCE LAS MATERIAS PRIMAS PARA LA ELABORACIÓN DE COMIDAS Y POSTRES.
4. ADQUIERE CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS RELACIONADOS CON PRÁCTICAS VINCULADAS AL SECTOR.
5. UTILIZA VOCABULARIO TÉCNICO ESPECIFICO (TRANSVERSAL)
6. ADQUIERE TÉCNICAS ESPECÍFICAS PARA DESARROLLAR APTITUDES PREVIAS y DURANTE LA EMPLEABILIDAD.

PROPOSITO DEL MODULO:

Brindar a lo participantes herramientas especificas que le permitan desarrollar aptitudes para desenvolverse dentro del área gastronomica (pastelería y cocina) en la teoría y en la practica.

Permitiendo así que el participante del modulo sea capaz de resolver diferentes situaciones inherentes a las funciones de un AUXILIAR DE COCINA y PASTELERIA.

EXPOSITORES (charlas técnicas)

Para este modulo se ajustaron las charlas técnicas a aspectos teóricos necesarios a desarrollar.

La diagramación del modulo contaba con competencias técnicas funcionales, genéricas y transversales.

Para optimizar los tiempos del modulo, los facilitadores trabajarían competencias técnicas funcionales y trasversales los expositores las competencias genéricas.

CHARLAS FACILITADAS POR ESPECIALISTAS DEL SECTOR

COMPETENCIA 1:

HISTORIA DE LA GASTRONOMIA:
CHEF DIEGO MONTES - HOTEL ESTURION

COMPETENCIA 2:

NORMAS BROMATOLÓGICAS “Manipulación de alimentos -Seguridad e Higiene”
Lic. en Manejo de Alimentos CLAUDIO SALVADOR - ITEC IGUAZU

COMPETENCIA 3:

COMIDAS REGIONALES:
CHEF VALENTIN - RESTAURANTE AQUA

TENDENCIAS Y ALTA COCINA
CHEF OCTAVIO CHAZARRETA - HOTEL SHERATON IGUAZU 5 *

COMPETENCIA 4:

TIPOS DE EMPRESAS: (RESTAURANTES /HOTELES/CATERING)
CHEF WALTER FRIAS - HOTEL SAINT GEORGE 3 *

CULTURAS ORGANIZACIONALES DE CADA EMPRESA:
PAULO BAUZA - GERENTE DE RESTAURANTE LA RUEDA

COMPETENCIA 6:

TECNICAS DE BUSQUEDA DE EMPLEO:
Jorge Antonio - Juliana Lorenzo

Con esta metodología, se logro concretar todo el proceso necesario para la participación efectiva de los especialistas, ya que fueron ellos mismos los que fueron consultados respecto a las funciones que debía desempeñar un ayudante de cocina y pastelería , que luego se transforman en las competencias a desarrollar en el modulo.

PROCESO DE IDENTIFICAR COMPETENCIAS

Desarrollar un modulo en base a competencias plantea diferentes formas de identificar las competencias:

- FOCUS GROUP
- INVESTIGACION DE NECESIDADES
- OBSERVACION
- ENTREVISTAS

Para el modulo A.C.P desarrollado en este piloto se trabajo con la metodología de *entrevistas*.

Los especialistas que participaron fueron los sgtes:

CHEF DIEGO MONTES - HOTEL ESTURION,
CHEF VALENTIN - RESTAURANTE AQUA,
CHEF OCTAVIO CHAZARRETA - HOTEL SHERATON IGUAZU 5 *, CHEF
WALTER FRIAS - HOTEL SAINT GEORGE 3 *
PAULO BAUZA - GERENTE DE RESTAURANTE LA RUEDA

Las preguntas clave en las entrevistas se referían a:

¿Qué tipo de conocimientos, habilidades y actitudes debería desempeñar un ayudante de cocina y pastelería?

A los fines de ejemplificar el proceso y para que el ITEC lo pueda aplicar para optimizar su curricula y acortar la brecha existente entre lo formativo con lo real del mercado laboral, anexamos al presente modulo, las formas de trabajar las competencias a nivel institución en el **ISUR** (Instituto del Sur) de PERU, el cual desarrolla el proyecto MISTI similar al MATE con la asistencia de Niagara College y financiamiento de ACIDI.

Grupo de Enfoque:

Diagnóstico y Detección de Necesidades de Capacitación

Para la competitividad nacional e internacional en el sector turismo, la formación profesional es de vital importancia por lo que puede contribuir a una fuerza laboral altamente calificada y motivada.

Sin embargo, muchos estudios y comentarios recientes ponen de manifiesto la urgente necesidad de transformar el sistema educativo turístico para dar respuestas adecuadas a las necesidades formativas que plantea la realidad cambiante del sector, desde los niveles más básicos a los de mayor responsabilidad.

Una pregunta a la que queremos dar respuesta aquí hoy, entonces es ésta:

¿Cómo se podría mejor adecuar las necesidades del sector turístico a la formación brindada en una institución como **ISUR**?

Se ha detectado un desequilibrio entre los requisitos exigidos por ustedes, los empleadores, a la hora de contratar, y los conocimientos y destrezas reales del personal contratado.

Otras preguntas que queremos enfocar, por consiguiente, son éstas:

En su empresa y a través del sector, ¿en cuáles conocimientos, habilidades y actitudes se encuentran las mayores carencias o deficiencias en cuanto a recursos humanos? ¿Dónde se encuentran las brechas formativas entre las expectativas y lo real?

¿Qué es imprescindible realizar en la formación? ¿Cuáles son las prioridades que ayudarían a determinar las aptitudes, actitudes, destrezas y conocimientos que deben de incorporarse a la hora de planificar los curricula de turismo?

La tarea que tenemos ante nosotros hoy es incentivar la mejora de la calidad de la formación **para** y **en** el trabajo. Representa un esfuerzo para buscar la relación deseada entre la capacitación y el mundo laboral.

Una de las formas de conseguir un salto de calidad en la preparación de *recursos humanos* que puedan atender las nuevas necesidades del Mercado laboral es contar con la colaboración del sector productivo.

Lo importante para todos nosotros es abrir un diálogo que redunde en beneficio mutuo del sector productivo y de las instituciones formativas.

El objetivo de esta sesión de grupo de enfoque es doble:

- Detectar las necesidades de capacitación, tomando en cuenta la situación actual y contemplada de oferta y demanda en la región de Arequipa
- Seminarios o cursos cortos de necesidad urgente
- Identificar a grandes rasgos las competencias laborales que debieran tener los que trabajan en el sector turismo

Participantes en el Grupo de Enfoque**Arequipa-PERU**Detección de Competencias para el Diseño Modular de Capacitación
Sector Turístico, Nivel de Inserción

Fecha: _____

Nombre	Afiliación (empresa, organización, institución)	Contacto Email y/o teléfono

PERFIL DE EGRESO **ÁREA** _____

La unidad de competencia es amplia, general

Está conformada por elementos de competencia

La competencia señalada tiene valor y significado en el empleo

Las actividades se pueden realizar en un programa de formación

Los contextos identificados se pueden reproducir en la formación

Competencias Laborales Técnicas:	Habilidades
Competencias Laborales:	Conocimientos
Competencias Conductuales:	Actitudes/Aptitudes
Competencias Genéricas: (Transversales)	
Puestos de trabajo que podrá desempeñar el egresado/la egresada:	

TECNICAS DE BUSQUEDA DE EMPLEO

A diferencia de los módulos anteriores, estas charlas fueron realizadas por los coordinadores del proyecto, se oriento las mismas en función de las necesidades específicas detectadas con los beneficiarios de módulos anteriores.

Los beneficiarios tenían serios problemas a la hora de realizar una búsqueda orientada y obteniendo la posibilidad de una entrevista, no sabían como manejarla, como negociar sus salarios y horas de trabajo, incluso accedían a trabajar sin preguntar al respecto, se enteraban cuando percibían su primer salario.

Muchos de estos problemas están vinculados a la explotación y marginalidad que sufre este tipo de población en riesgo.

DISEÑO DEL MODULO CON FACILITADORES

En este apartado resalto la importancia de mencionar que el modulo A.C.P fue desarrollado íntegramente por el equipo local de proyecto.

Los facilitadores que por primera vez tomaban contacto con este tipo de metodología de planificación participaron de sesiones teóricas practicas del modelo ABC aplicado al desarrollo del modulo.

Los resultados obtenidos fueron muy positivos, ya que se cumplió con el objetivo de entrenar a entrenadores, y se capacito a 2 profesores más del ITEC en el marco del proyecto.



Chef Osmar Cáceres
Mstro-P. Raúl Sosa
Sesiones de desarrollo del modulo

Todos los módulos del proyecto cuentan con la revisión final de la Dra. Mary Kilmer-Tchalekian del Nigara College.

APOYO DE EMPRESAS

Como método de trabajo indicado en el proyecto la vinculación con todos los sectores, gobierno, empresas, asociaciones intermedias , ha sido atendido especialmente , algunos proyectos desarrollan áreas específicas en este sentido, a los fines del MATE el Coordinador general trabajaba estos lineamientos, aunque sea algo sencillo de comprender , hasta una obviedad muchas veces no se aplica y los proyectos o instituciones mismas no establecen vínculos y en muchos casos la falta de retroalimentación perjudica la formación de RRHH.

Con el modulo A.C.P se pudo alcanzar un nivel de participación mas que positiva con las empresas, el método utilizado fue la información precisa y concisa, el contacto telefónico y visitas.

El apoyo del sector gubernamental fue fundamental para la ejecución en particular de este modulo, por gestiones del Gobierno de la Pcia de Misiones se obtuvo en concepto de equipamiento para la Cocina del ITEC el monto de \$ 10.000 de parte del DUTY FREE SHOP.

Detectar las competencias y el espacio para pasantias se dio mediante la participación desde la comprensión de la filosofía del proyecto.

Si bien cada una de las partes persigue un fin particular, es importante aunar criterios en pos del bien común.

CONCLUSIONES GENERALES DE LA EXPERIENCIA DE CAPACITACION

En principio resaltar el trabajo con *módulos piloto*, los mismos permiten aplicar todos los métodos e ir realizando ajustes necesarios a medida que se deben ejecutar los mismos.

Respecto al proyecto es importante comprender que los módulos de capacitación del MATE van mas allá de un entrenamiento técnico, en temáticas específicas, trabajan aspectos ligados a educación popular, género e inclusión social, componentes claves a la hora de hablar del desarrollo local sostenible de cualquier comunidad.

Podemos aseverar al concluir esta etapa de trabajo que si se aplican todas las metodologías (*recetas*) indicadas se pueden obtener resultados precisos y medibles.

Comprender que la brecha social existente se puede acortar es fundamental, la existencia de este proyecto lo indica, desde la colaboración entre países ricos y pobres en el marco del desarrollo y cooperación internacional, como comprender que muchas veces sucede que aquel joven que no tiene recursos puede ser alguien que aproveche al máximo una oportunidad de capacitación y se inserte socialmente.

Por ultimo resaltar la importancia del trabajo en equipo y del compromiso e identificación con la filosofía del proyecto por parte del equipo de proyecto MATE (Argentinos y Canadienses).

Ningún logro se puede alcanzar con el esfuerzo aislado, participar activamente para alcanzar una meta común, asegura resultados perdurables en el tiempo.