

# INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial  
15018, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de noviembre de 1976.

---

Departamento de Psicología, Educación y Salud

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



## **LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN PRÁCTICAS DOCENTES EN LA ENSEÑANZA DE LA GASTRONOMÍA**

Trabajo recepcional que para obtener el grado de

MAESTRO EN EDUCACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Presenta: Miguel Alejandro Acevedo Suástegui

Tutor: Juan Carlos Silas Casillas

San Pedro Tlaquepaque, Jalisco. 04 de julio de 2018.

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	4
CAPÍTULO I CONTEXTUALIZACIÓN .....	6
Aspectos a valorar.....	14
Responsables, perfil y tareas .....	14
Estrategias y metodologías .....	15
CAPÍTULO II DIAGNÓSTICO .....	17
2.2 Procedimiento .....	18
Primeros hallazgos .....	23
CAPÍTULO III PLAN DE ACCIÓN .....	24
3.1 Mi comunidad de práctica .....	25
3.2 Conocimiento necesario .....	26
Capítulo IV. MARCO CONCEPTUAL.....	30
4.1 Enseñanza .....	30
Modelo mental .....	31
Teoría social del aprendizaje .....	31
Participación intencionada e intensa .....	32
4.2 Aprendizaje .....	33
Aprendizaje organizacional.....	33
Aprendizaje en la práctica.....	34
Aprendizaje en equipo .....	34
4.3 Práctica y Significado .....	35
Diálogo.....	35
Conocimiento explícito e individual.....	37
Interdisciplinariedad.....	39
Multiculturalidad.....	39
Alteridad.....	39
Sistematización.....	40
Cosificación .....	40
Difusión del conocimiento.....	40
Capítulo V SISTEMATIZACIÓN .....	42

5.1 Relato del proceso .....	42
Gráfica del proceso R1 .....	47
5.2 Prácticas identificadas.....	48
Capítulo VI Resultados de la sistematización.....	55
a) Conformación de la comunidad de práctica.....	55
b) Inventario de prácticas docentes. ....	55
c) Documento audiovisual de experiencias compartidas. ....	56
d) Catálogo de técnicas de aprendizajes significativos.....	57
6.1 Diálogo con la gestión del conocimiento .....	63
Aprendizajes de la Comunidad de práctica.....	63
6.2 Conclusión sobre el aprendizaje .....	65
Bibliografía .....	68
Referencias electrónicas.....	70
ANEXOS .....	71

**RESUMEN.** El propósito este proyecto es la sistematización de las prácticas docentes que producen aprendizajes significativos en los alumnos en clases de cocina en el Centro de Estudios Gastronómicos Internacionales de Acapulco, CEGAIN. Buscando que la sistematización permita continuar con las prácticas docentes óptimas y su posible replicación en otras instituciones educativas del área gastronómica del municipio de Acapulco de Juárez.

Se utilizó el método etnográfico para la recopilación de información a través de bitácoras de trabajo con un grupo de chefs destacados en la institución que fungen como profesores de cocina; también participaron alumnos de último semestre en sesiones grupales para la validación de las prácticas docentes. El tiempo de aplicación fue del mes de octubre del año 2016 al mes de noviembre del año 2017.

Como resultado se obtuvo un catálogo de prácticas docentes que los chefs realizan en sus clases de cocina que producen aprendizajes significativos en los alumnos por su relación con la realidad laboral, la motivación al liderazgo y disciplina junto con el reconocimiento del sector laboral. Los elementos anteriores forman parte de la conclusión del trabajo al ser destacables en la enseñanza de la gastronomía además del dinamismo de la profesión y que una comunidad de práctica en la cocina es dinámica y no fija por naturaleza.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo busca identificar las prácticas docentes de chefs instructores que favorezcan aprendizajes significativos en los alumnos del Centro de Estudios Gastronómicos Internacionales de Acapulco. Esta institución educativa, se ha destacado en el municipio de Acapulco por el nivel académico entre los aspirantes a la licenciatura en gastronomía. Este documento se encuentra dividido en seis capítulos que explican el desarrollo del proyecto.

El capítulo I corresponde a la contextualización de la institución, describir cómo está compuesta y cuál ha sido su historial de ubicación domiciliaria. Se hace una revisión de las características del trabajo académico y la visión de la organización. Aquí mismo se describen los elementos que se pueden convertir en el fenómeno de sistematización.

El capítulo II es el diagnóstico que permite definir el fenómeno a sistematizar destacando su importancia. Se explica la forma en cómo sucede, quiénes y cómo son los involucrados en el proceso. El apartado concluye argumentando la relevancia de la sistematización.

Después de realizar el diagnóstico, en el capítulo III está el plan de acción. Aquí se indican las etapas en que se realiza la sistematización, las personas que lo harán, a través de qué método junto con el periodo de tiempo de trabajo con las acciones necesarias para llevarlo a cabo.

El siguiente capítulo es el IV Marco conceptual, en el cual se revisan los conceptos de la Gestión del conocimiento que son útiles para el proyecto. Esta

revisión es de forma breve fundamentada en los teóricos revisados durante el proceso del trabajo.

Una vez revisados los conceptos teóricos, se presenta el capítulo V Sistematización. Aquí se encuentra el relato del proceso compartiendo cómo fue formada la comunidad de práctica con los miembros que finalmente estuvieron involucrados. Se describe cómo fue el uso de las herramientas para la obtención de información y el relato de la aplicación de las mismas.

Finalmente en el capítulo VI Resultados de la sistematización, se expone el producto de cada actividad planeada reflexionando cómo se realizaron las actividades y el grado de cumplimiento del propósito del proyecto argumentado con la información obtenida durante la sistematización. Se incluye en este apartado las conclusiones del proyecto con los aprendizajes de la comunidad de práctica, la relación de los conceptos de la Gestión del conocimiento que apoyan la descripción de lo sucedido y las recomendaciones para otros proyectos que estén encaminados a actividades similares.

## CAPÍTULO I CONTEXTUALIZACIÓN

Hablar de una institución educativa en Acapulco, es hablar del puerto mismo. Varias de estas instituciones surgieron como respuesta a la necesidad de mano de obra local calificada para atender a los visitantes, mismos que convirtieron la industria de la ciudad en hospitalidad al buscar un lugar de descanso y esparcimiento. Una profesión vinculada a este suceso es la del cocinero; al hospedar a las personas, habría que ofrecerles alimentos, así que junto con los hoteles los restaurantes comenzaron a surgir. En términos generales, podemos entender al cocinero como la persona que se dedica a preparar alimentos, con o sin instrucción formal, y el chef como la persona con instrucción formal que además de cocinar tiene manejo gerencial, administrativo y de recursos humanos.

En estos tiempos, el Chef ha dejado las cocinas incursionando en los laboratorios de química, aulas de universidades, foros de televisión y por supuesto: Internet. Al día del 11 de febrero de 2018, haciendo una búsqueda en la plataforma digital de YouTube con la categoría “canales cocina”, arrojan poco más de 535,000 resultados, sólo en México; en la red social Instagram se tienen 1’786,311 publicaciones mundiales relacionadas al hashtag #Gastronomía. Esto quizá por la popularización de la gastronomía con sus aportaciones al arte con la fotografía e industria de los alimentos con nuevos productos para los consumidores al integrar experiencias, como Ferrán Adrià, quien sobresalió por su estilo de cocina innovadora a finales de la década de los 90.

En la parte formal de la profesiones en Acapulco, se iniciaron instituciones públicas educativas como el Instituto Tecnológico de Acapulco en el año de

1975, ofreciendo la Ingeniería en Electromecánica en Planta y Mantenimiento y la Licenciatura en Relaciones Comerciales, ambas claramente orientadas al servicio de los grandes hoteles instalados en esa época (ITA, 2016).

Del lado gastronómico, después de sólo existir centros para capacitar al personal operativo de las áreas de servicio y cocina de hoteles y restaurantes, fue necesario profesionalizar esta área con educación universitaria para estudiantes en la misma ciudad, ya que para estudiar gastronomía habría que trasladarse a la Ciudad de México, Puebla, Guadalajara o Cuernavaca, y en algunos casos fuera del país. En Acapulco, Guerrero, la industria de la hospitalidad es uno de los motores principales de la sociedad. Generalmente las actividades giran o están ligadas a los productos y servicios de hospedaje y entretenimiento. Surge entonces la necesidad de formar profesionales capaces de responder a las demandas de los consumidores de estos servicios; una de las áreas que más desarrollo ha logrado es la de alimentos y bebidas, teniendo actualmente cinco instituciones educativas de nivel profesional que ofrecen Gastronomía. Entre estas, destaca el Centro de Estudios Gastronómicos Internacionales de Acapulco, CEGAIN, que inició operaciones en el año 2006. De las cuatro restantes, está el Instituto Culinario Santa Lucía, ICSAL A.C., fundado en el año 2000 como centro de capacitación para hoteles y restaurantes; colaboraba con la Secretaría del Trabajo como opción de educación para quienes buscaban alguna oportunidad de empleo dentro del área turística. En la actualidad ha reducido su matrícula de nuevo ingreso en plan semestral y está iniciando con modalidad sabatina. Está también la Universidad Hipócrates, que en su inicio en la educación superior en el año de 1996 tenía el nombre de Centro Universitario Hipócrates, en el 2007 incorpora la licenciatura en Gastronomía ya con el nombre actual de la Institución. Con



más tiempo de apertura está la Universidad Americana de Acapulco, iniciando operaciones en el año de 1991 y siendo de las primeras opciones de educación superior privada en el municipio, la cual incorpora a su oferta en el año 2004 la opción de Profesional Asociado en Gastronomía. Finalmente, la Universidad Mexicana del Pacífico A.C, quien ofrece desde el 2010 la licenciatura en Gastronomía y Arte Culinario, su particularidad es ser un hotel-escuela, donde el alumno aprende haciendo.

En el año de 2006, la familia Navarrete Ríos, viendo la necesidad y el nicho de mercado, decide emprender el inicio del Centro de Estudios Gastronómicos Internacionales de Acapulco, CEGAIN.

Primero tuvieron una ubicación en la calle Nao Trinidad a unos pasos de la Avenida Costera Miguel Alemán, en el Fraccionamiento Costa Azul. Cuatro años después, justo por terminar la primera generación, hubo que cambiar la ubicación, ya que el predio no los ayudó a satisfacer la demanda que tenían, cambiaron de lugar, ahora en un edificio residencial adaptado para la enseñanza de la licenciatura en la calle Cristóbal Colón.

Organizacionalmente, CEGAIN comparte lo siguiente:

**Misión:** Formar líderes en gastronomía con alto sentido ético que respondan satisfactoriamente ante las expectativas del sector turístico a nivel internacional.

**Visión:** Ser la Institución educativa de gastronomía líder en el estado y ser parte de las mejores escuelas de gastronomía a nivel nacional e internacional debido a la alta calidad en los procesos educativos y de gestión.

**Filosofía:** CEGAIN se ocupa de fomentar valores humanos mediante el plan educativo que contribuirán al desarrollo completo de los profesionales tales como la honestidad, la responsabilidad y el compromiso. (CEGAIN, 2016)

Actualmente captan entre dos y tres grupos de nuevo ingreso por ciclo escolar, de 20 a 25 alumnos cada uno. Llegando a los 75 alumnos para una generación en nuevo ingreso y siendo la única licenciatura ofertada por la institución es algo positivo en la situación actual de la educación privada en el municipio.

En infraestructura, cuenta con tres cocinas, en las cuales se realizan las clases prácticas de cocina; una repostería para las clases de coctelería, enología y repostería respectivamente, un aula-restaurante para los exámenes de servicio y exposiciones, un almacén de insumos, una bodega de mantelería, loza y cubiertos, cinco aulas de clases con proyector y aire acondicionado. Además de oficinas administrativas, servicios sanitarios, una terraza y una sala de recepción para visitantes.

Para la parte académica, la licenciatura está dividida en ocho semestres, haciendo notar que llevan la materia de Taller de investigación I en quinto semestre y Taller de Investigación II en sexto semestre; en el programa académico actual realizan su trabajo de recepción profesional en la modalidad de tesis en 7° y 8° semestre en sesiones semi-presenciales. Realizan prácticas profesionales del 1° al 6° semestre, teniendo la oportunidad de tomar un verano de prácticas internacionales y uno de prácticas nacionales. Junto a esto, realizan presentaciones o exámenes en espacios públicos y plazas comerciales. También, y cada vez con mayor frecuencia, participan en concursos locales de talento culinario, logrando los primeros lugares. El mercado laboral demanda personas preparadas en técnicas de cocina, en

trabajo en equipo, costos, manejo de presupuestos, que hable mínimo tres idiomas y cuente con disponibilidad de cambio de residencia. Tomando en cuenta estas demandas, CEGAIN define gran parte del diseño curricular de las clases (J. Vázquez, comunicación personal, 16 de abril de 2016).

La práctica que se sistematiza y se reporta en este texto está centrada en las acciones realizadas por los chefs instructores para la enseñanza de la gastronomía. Buscando tener una sistematización de las prácticas docentes en la gastronomía permite identificar procesos aplicables al trabajo colaborativo, la gestión del conocimiento de este arte y la vinculación con la misma gestión del conocimiento de la organización. CEGAIN, lo está haciendo bien, se vende bien, enseña bien, hay que recuperar esas buenas prácticas y replicarlas, y encontrar tal vez, desde la reflexión de los actores, oportunidades de hacerlo mejor.

### **Sistema educativo en CEGAIN: Clases prácticas / Clases teóricas**

Las materias se dividen en teóricas y prácticas. El contenido teórico obedece a habilidades administrativas y comerciales para ejecución, es decir, materias que ayuden en algún proceso práctico que se aterrice en el trabajo del Chef. Teniendo entonces un curso 70% práctico y 30% teórico. Los espacios para las clases teóricas son salones pequeños, que en ocasiones no cubren la demanda de alumnos, en cambio los espacios prácticos son amplios. (Vázquez, 2018).

## 1.1 Fenómeno de interés.

Con contenido teórico revisado en las clases de maestría, se generó la inquietud de identificar qué se estaba haciendo en las clases que pudiera provocar eficiencia o deficiencias en el aprendizaje de los alumnos, lo que llevó a comentarlo someramente con otros maestros de CEGAIN, dando una apreciación de que no todos los alumnos y no todas las generaciones tienen similitudes en sus habilidades prácticas.

Para la mención de los profesores y alumnos involucrados en este trabajo se omiten sus nombres atendiendo su confidencialidad; Las siglas CHI (chef instructor) son usados para los profesores de cocina, las siglas CHE (chef en entrenamiento) para los alumnos. Finalmente las siglas DT (docente teórico) para los profesores que no son chefs, cada uno numerado para su identificación.

El CHI 3, uno de los integrantes del grupo de trabajo de este proyecto, el cual colabora en CEGAIN desde el año 2010 con materias de especialidades de cocina internacional, ha trabajado en restaurantes fuera del país, habla inglés, francés e italiano, siendo conocido por su disciplina en el trabajo de cocina, en una de las pláticas de la comunidad de práctica sobre las características actuales de los alumnos manifestó: *Cada alumno y cada generación trae ya conocimientos, y una vez que yo los identifico, me pongo a trabajar sobre eso.* (Anexo 5). En su momento el CHI 2, que trabaja como Chef Instructor en CEGAIN desde el 2007, especialista en cocina sudamericana, de origen venezolano, que ha trabajado principalmente en cadenas hoteleras, titular de las materias de Bases Culinarias y caracterizado por su apego a los procesos tradicionales platicó también que de acuerdo con cómo es el grupo, es la forma

en que debes trabajar. Entonces, se identificó que los chefs instructores por sí mismos generaban estrategias didácticas para sus clases, ya fueran paralelas al sistema pedagógico de la institución o desde su propia experiencia. Una idea concreta en la comunidad de práctica es: *tienen que aprender cómo será afuera, así que en la cocina de la escuela se debe trabajar igual que en la cocina del restaurante* (Anexo1). Siguiendo ese punto, la perspectiva del Chef Instructor se convierte en fuente de información para la Dirección Académica, al ser él quien identifica el talento de cada alumno y así potencializarlo o dirigirlo en caso de tener alguna debilidad. El CHI 3 compartió *cuando yo veo que alguno (alumno) puede dirigir, a ese es al primero que pongo como souschef, armando a su equipo con los menos hábiles en dirección para que le aprendan*. (Anexo 5)

Complementando con información del CHI 1 es el Chef Instructor con su experiencia el que propone también los ajustes a los contenidos de las materias de cocina. Aventurando al diagnóstico, el gestor considera que la institución promueve aprendizajes significativos que permiten al alumno desarrollarse con éxito en su etapa laboral, de aquí surge el interés del gestor por las prácticas docentes que generan aprendizajes significativos en los estudiantes.

Hasta el momento, por el acercamiento inicial en entrevista con una figura que se denominará asociado comunitario entendido como un elemento interno de la organización que favorece la sistematización (Hernández, 2016), quien es el CHI 1 como integrante de la empresa, que conoce perfectamente sus procesos y está involucrado fervientemente en ella, es el que ayuda a la

comunidad de práctica a facilitar los espacios de trabajo, la información de la Institución y otorga las autorizaciones para las actividades necesarias en la sistematización y un actor clave, el profesor de la asignatura de investigación, se han encontrado los siguientes elementos relacionados al ámbito de la enseñanza en esta institución educativa:

<b>Sujeto con quien trabajar</b>	<b>Propósito</b>	<b>Acción</b>
<b>Alumno</b>	a) Definir las debilidades académicas en los procesos de investigación	Implica trabajo en clase, lo cual tendría que hacerse durante el curso del semestre.
	b) Describir la percepción sobre las materias de investigación.	Implica trabajo en clase, lo cual tendría que hacerse durante el curso del semestre.
<b>Chef instructor</b>	<b>a) Indicar las características de enseñanza que posee el chef instructor</b>	Hay chefs instructores de diferentes nacionalidades, revisar esto en su incidencia de prácticas docentes.
	<b>b) Identificar las prácticas de enseñanza en la clase práctica de cocina</b>	Hay chefs instructores con distintos años de experiencia que pueden dar variedad de prácticas de enseñanza.

<b>Institución</b>	Determinar objetivos institucionales para el área de investigación.	Implica la revisión de la visión institucional, junto con la del resto de la organización.
--------------------	---	--

La tabla muestra los elementos considerados por el asociado comunitario y el gestor para la realización del diagnóstico y sistematización, proponiendo al alumno, al chef instructor y a la institución como las posibilidades para la gestión del conocimiento, cada una con sus particularidades y lo que representan para su caracterización.

#### Aspectos a valorar.

Para el siguiente capítulo es necesario considerar una herramienta de recolección de datos que permita obtener información sobre las impresiones de clase y experiencia de los chefs así como las percepciones de los alumnos. El periodo de desarrollo del proyecto es del mes de octubre de 2016 al mes de noviembre de 2017

#### Responsables, perfil y tareas

Para la continuación del desarrollo de este proyecto se definen dos responsables:

<b>Responsable</b>	<b>Perfil</b>	<b>Tarea:</b>
Miguel Alejandro Acevedo Suástegui	Estudiante de maestría, docente universitario. Aficionado a la gastronomía y la horticultura.	Realización del proceso de contextualización.
DT 1	Licenciado en matemáticas, Coordinador Académico de CEGAIN, aficionado al cine y la buena comida.	Enlace para la coordinación de aplicación de instrumentos de recolección de datos.

Con las reflexiones de los responsables, asesorados por el asociado comunitario, considerando lo anterior como primera exploración, lo que se decide para diagnosticar es identificar las prácticas docentes de los chefs instructores. Al ser la parte concreta de la profesión puede trabajarse con las teorías de la gestión del conocimiento, así como las de educación, para ser sistematizadas. No se piensa en una intervención aún, hasta tener concluido este proyecto.

### [Estrategias y metodologías](#)

La planeación de este trabajo implica la descripción de los actores de la comunidad CEGAIN, identificando su participación en las prácticas docentes, con ayuda del asociado comunitario. Una vez que se tenga esa descripción, se podrá realizar un análisis sobre qué práctica adoptar para continuar con este trabajo de maestría.



Primero entonces con entrevistas y observación se obtienen la información del asociado comunitario respecto al fenómeno de prácticas docentes, se hará una descripción de lo encontrado.

Posteriormente se incluye trabajo con alumnos a través de sesiones grupales. Durante esta etapa también se trabaja con chefs instructores, con ellos se conduciría una entrevista semi estructurada y observación participante.

Finalmente, el proceso con la institución puede obtenerse del mismo asociado comunitario, complementando con la visión del representante directo de la familia dueña de la organización.

## CAPÍTULO II DIAGNÓSTICO

Este capítulo expone los motivos de la sistematización, presentando quienes participan, cómo son y qué interacciones existen entre ellos, buscando también identificar las particularidades de la enseñanza en la cocina de acuerdo al trabajo de la institución.

### 2.1 Propósitos

- Encontrar un área de oportunidad que lleve a una posible vinculación de los objetivos de la materia de investigación con las materias de cocina, se tiene el propósito de identificar elementos prácticos de las clases de cocina que se puedan vincular de forma más sencilla y entendible para los alumnos de la materia de Taller de Investigación. Con el objetivo de lograr una mejor competencia en el área de metodologías, persiguiendo una diversificación local de las áreas de desarrollo de los profesionales en la gastronomía.
- Definir motivaciones para el estudio de la gastronomía. Tener claridad sobre las motivaciones de los aspirantes a iniciar sus estudios en esta carrera, contribuye a un desarrollo de contenido académico, tanto teórico como práctico. Sabiendo las aspiraciones y habilidades previas, se puede construir un plan de acompañamiento al aspirante que lo guíe en su formación profesional e ir subsanando en la medida de lo posible las debilidades que pueda presentar para el cumplimiento óptimo de los objetivos de la institución y del propio alumno.

## 2.2 Procedimiento

Se usa el método etnográfico, aplicado al contexto en el que se desenvuelven los alumnos, para determinar sus motivaciones y aspiraciones. Parafraseando a Woods (1987) la etnografía es una forma similar al arte de la enseñanza, pues las herramientas de este método se relacionan con las actividades del aula: observar, preguntar y escribir, reafirmando con elementos como el análisis especulativo, la clasificación, modelos y construcción teórica. A partir de esto, continuar esta metodología en el diseño de la propuesta de intervención, realizarlo dependiendo del tiempo asignado, buscando elaborar también una evaluación de la propuesta.

Gracias al trabajo de exploración previa con las reuniones del asociado comunitario y el coordinador académico, se identifican los siguientes puntos de diagnóstico que dan soporte a la necesidad de elaborar un proyecto de sistematización en esta institución educativa. A continuación, se enlistan estos elementos:

1. La ideología familiar como dirección del negocio. A pesar de tener un equipo de trabajo que ejecuta las indicaciones y por ende tiene contacto con los alumnos, sólo son trabajadas o manifestadas las necesidades de la Dirección. Es decir, el alumnado está para ser moldeado y trabajado como producto para el mercado laboral, buscando la aprobación de este, si los alumnos tienen alguna sugerencia para la mejora del servicio, puede manifestarse sin que garantice la aceptación o implementación. Hay que recordar, de acuerdo con su misión, la institución busca la formación de

líderes dentro de su profesión, sin embargo, el tipo de liderazgo que promueve busca reconocimiento y trabajo con disciplina extrema, además de que la razón siempre recae en la autoridad escolar. Junto a esto, se podría retomar el papel del alumno como cliente, al ser él quien paga el servicio de educación.

2. El conocimiento procedimental se trabaja mayormente que el declarativo. Atendiendo la naturaleza de la profesión, se ponderan las habilidades motrices, la destreza y saber actuar ante una situación determinada. Existen materias que complementan lo anterior, pero buscando también que, aunque sean teóricas (conocimiento declarativo) tengan adaptaciones para trabajarlo de manera física e implique el desarrollo de alguna destreza.

3. Se busca que la experiencia sea la ventaja competitiva. Congeniando con el punto anterior, los alumnos deben realizar prácticas de cocina desde primer semestre, buscando el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias para la vida laboral. A diferencia de otras instituciones educativas que las tienen a media licenciatura o hasta el final. En palabras de los alumnos, esto puede resultar cansado al inicio, pero sí han tenido situaciones donde han comprobado la ventaja de estar en prácticas desde el comienzo de su licenciatura.

4. Existe multiculturalidad en la institución educativa. En todos los niveles de la organización y todos los actores que convergen en la misma, poseen características multiculturales. Desde variables geográficas hasta psicográficas. Hay alumnos de diferentes niveles socioeconómicos, al tener la institución un sistema de becas, esto lo hace posible. Se encuentran los que viven a diez minutos, por estar en el mismo fraccionamiento habitacional, hasta los que rentan una vivienda porque vienen de otra ciudad o de otro municipio, siendo Costa Grande la región que más alumnos provee, pasando por los que viven en Acapulco, pero en distancias de hasta una hora o más de trayecto diario. Lo mismo se repite con profesores y se acrecienta con chefs instructores que vienen de otros estados del país o de otros países. Además, hay alumnos provenientes de instituciones públicas y de instituciones privadas, que no se relacionan con el ingreso o con el nivel socioeconómico (NSE) del alumno. Finalmente, también existe diversidad en las preferencias sexuales de los actores de la comunidad, sin que implique aún aceptación y libertad en este sentido. Siguiendo con el punto anterior, a la institución le falta integración como comunidad para alcanzar un grado de interculturalidad, ya que algunas prácticas de miembros son limitadas, ya sea por implicaciones de la profesión como por visión de la Dirección. Como ejemplos están las expresiones o manifestaciones de ideas a través de tatuajes, tintes para el cabello, aplicaciones faciales o modos de convivencia. En la búsqueda de formación disciplinada, la reglamentación es estricta.

**5.** Las costumbres de la comunidad se relacionan con las de la misma profesión. La manera de trabajo de una cocina se traslada a la institución, se comportan como un gremio. Así que, los motes, las bromas, las analogías, las jerarquías funcionan de manera similar, teniendo un nivel de exigencia alto.

**6.** La percepción positiva del alumno que inicia, sufre degradaciones conforme avanza en la licenciatura. En tercer semestre ya los alumnos dicen “te lavan el cerebro para que entres”, “te lo pintan bonito, pero ya que estás dentro ves la realidad” (Anexo 8). Estos comentarios están relacionados con los servicios de la institución, no tanto con la profesión, la inconformidad se vincula directamente con el precio de venta vs servicio, ya sea en ingredientes, mobiliario, calidad de los uniformes, incluso en la atención como clientes. En la mayoría de las situaciones o problemáticas identificadas como clientes, logran una conciliación.

**7.** Existe preocupación por la imagen de marca, aunque no se trabaja con las comunidades vecinas. Se han realizado trabajos de vinculación con el sector empresarial para procesos de selección de personal, participación en certámenes gastronómicos que impliquen promoción para la marca, visitas académicas y prácticas profesionales. Sin embargo, tiene poca interacción con sus vecinos, como lo son otros negocios y personas que viven alrededor de la institución.

Derivado de lo anterior, se encontró como resultado del análisis de las observaciones a las clases, a la entrevista con el asociado comunitario y diálogos iniciales con la comunidad de práctica que las prácticas docentes de los chefs instructores podrían estar logrando aprendizajes significativos en los alumnos, los cuales abonan a una percepción óptima de la institución.

Como se puede leer en los avances de los análisis, la idea inicial fue evolucionando, no es que desapareciera, más bien tomó el rumbo adecuado. No se tenían considerados algunos aspectos para la formación del proyecto, se tenía la percepción que el problema detectado era la causa inicial, siendo que es parte del fenómeno real y se deriva de esta como muchas otras. Participar en la comunidad, pero no sólo como actor sino como observador y buscador de información me permitió identificar otras características no contempladas, así como el trabajo con el asociado comunitario permitió adentrarse y aclarar cuestiones de la profesión del chef que se desconocían y ayudó a entender procederes y actitudes de la organización.

Por lo anterior, reflexionar sobre lo que los chefs instructores comparten en la cocina como parte de sus estrategias de enseñanza, se vuelve necesario en el desarrollo tanto del contenido de las materias y el plan curricular de la licenciatura. Así las formas evaluativas y las características de la clase práctica pueden reproducirse con la adecuación necesaria en el resto de las materias, logrando un sello distintivo para CEGAIN.

## **Primeros hallazgos**

Los alumnos al ser los receptores del servicio, los clientes en sí, manifiestan la necesidad de sentirse considerados en la construcción e implementación de políticas, reglas, procesos y todo aspecto que involucre su aprendizaje, las cuales, al menos en las clases de cocina tienen una participación. Los directivos por su parte tienen la tarea de organizar y construir el clima de apertura necesario para que se logre lo anterior, establecer estrategias para construcción de comunidad y el sentido de pertenencia sea real. El profesor debe ser incluido dentro de las estrategias, él es quien recoge de manera directa las de los alumnos, si se considera parte de la comunidad trabajará a la par de la Dirección y aportará desde su experiencia lo necesario para el logro de la meta. En cuanto al Gestor, es responsable del diseño adecuado del proyecto de intervención, de obtener datos veraces y respetar la confidencialidad de la información obtenida, así como de la construcción o creación con los actores de la comunidad.



## CAPÍTULO III PLAN DE ACCIÓN

### FORMULACIÓN DEL PROYECTO

Quiero reunir procedimientos de enseñanza de los profesores y chefs instructores que han tenido resultados óptimos con sus alumnos, definir qué hacen en sus clases que logra motivar al alumno para aprender, teniendo eso, sistematizar sus prácticas buscando replicarlas en otros lugares de enseñanza adaptando cada proceso al contexto del lugar. El conocimiento generado será a partir de la experiencia como profesores e instructores, además de trabajadores activos de la industria gastronómica. Se trabaja con el Centro de Estudios Gastronómicos Internacionales de Acapulco, por ser el que actualmente posee más proyección, una matrícula en aumento cada semestre, además de las facilidades de ser profesor de la institución. Para todo lo anterior hay que clarificar los elementos que componen tal enseñanza, exponer las particularidades del desarrollo de habilidades físicas e intelectuales demandantes en una cocina. Sería reportar el uso de herramientas didácticas, su combinación y su resultado; así podríamos tener rutas o guías para acompañamiento y andamiaje: Obteniendo una forma de trabajo que pueda permanecer en la institución, que las estrategias de enseñanza puedan ser replicadas en otras escuelas, así desarrollamos una base para la educación de estos alumnos. Dejándola pasar, nos perdemos la oportunidad de concentrar toda la experiencia de los chefs instructores y la posibilidad de desarrollar el talento de todas las personas interesadas en el área. Esto tiene un alcance social que no sólo se limita a la institución, la concentración de estos conocimientos puede permitir un desarrollo profesional que apoye en la

prestación de servicios turísticos y de entretenimiento, los cuales al ser la vocación de Acapulco pueden ayudar en la estabilidad económica del mismo.

### 3.1 Mi comunidad de práctica

Para el proyecto de sistematización, la comunidad de práctica es la parte central que proporciona el espacio de intercambio de experiencias, el grupo que permite a sus participantes escuchar, reconocer al otro y reconocerse en él, proporcionando confianza para compartir y perpetuar conocimiento. Étienne Wenger (2001, p.2) dice que “es la construcción colectiva de una práctica”.

Al no tener la institución una comunidad de práctica reconocida e identificada como tal por los miembros de la escuela, se propuso su creación para el desarrollo del diagnóstico y por consiguiente de la sistematización. Se constituyó a través de la intervención del Director Académico, pues fue él quien designó a los miembros considerando la siguiente solicitud del gestor: Profesores en activo con más de tres años en la institución y disposición para compartir su experiencia, además de un ex alumno reciente.

La comunidad de práctica en su inicio quedó de la siguiente manera:

CHE1, ex alumna. Ella está integrada para validar los procesos con los que trabajó en su momento, expresar como alumna lo que considera que sí fue adecuado y que quedó débil o poco conveniente. Fue elegida por ser objetiva, trabajar con empeño en su licenciatura, además de ser una de las alumnas que encontró trabajo desde antes de egresar gracias al sistema de entrenamiento en prácticas profesionales.

DT2, profesor de materias de servicio. Él tiene su restaurante propio, trabaja ahí administrando y dando atención. Además, está como Gerente de alimentos y bebidas del hotel Playa Suites. Sus materias son tanto teóricas como prácticas, así que tienen clase en aula, en cocina y en el restaurante, casi todas las áreas por las que los alumnos tienen que desenvolverse.

Para cerrar la comunidad, está el CHI 2. Aunque a mediados del proyecto cambió de residencia y de trabajo. Para el trabajo del semestre de enero 2017 se contó con el CHI 3, de igual experiencia que el CHI 2.

Además, colaboran el Coordinador Académico DT1 y el Director Académico CHI1; adicionalmente se encuentra el alumnado de la institución ya que ellos fungen como validadores de las prácticas docentes y estrategias didácticas.

### 3.2 Conocimiento necesario

El conocimiento por encontrar está primeramente en la misma comunidad de práctica, ya que en ella hallamos la parte medular del trabajo; también necesitamos teorías, sobre todo una que se especialice en educación, dar un punto de vista sobre la práctica; para sustentar, serán los teóricos de la Gestión del Conocimiento vistos en clase los que nos proporcionarán esa ayuda. Se revisa a través de:

- Descripción teórica de la didáctica, su relación con la pedagogía y las aplicaciones actuales con la tecnología.
- Para la parte de reglas y principios de la Gastronomía, se recurre a los chefs instructores de CEGAIN.

- Para la argumentación y sustento de la gestión de conocimiento, se contemplan los temas propuestos por Nonaka (1994) y Wenger (2001).

La ruta de trabajo es la siguiente, no se especifican fechas, funciona en relación a los tiempos de la comunidad de práctica, anteriormente habíamos acordado fechas, pero llegamos a la conclusión de que es complicado cumplirlas y ellos sugirieron que cuando fuera necesario que se les convocara y se organizaría la fecha. Esto en relación con sus trabajos, proyectos personales y calendario escolar.

En él, se escriben las etapas del procedimiento de sistematización de las prácticas docentes, cada cuadro explica la actividad a realizar de acuerdo con la planeación. El orden de la actividad es:

1. Reorganización de la comunidad de práctica. Al momento de la redacción de este apartado, hubo problemas para reunirnos. Así que se debe comprobar disposición para la participación y ajustar los tiempos de reunión con los chefs instructores.
2. Definir procesos a sistematizar. Revisar con la comunidad de práctica reorganizada qué proceso será sistematizado de acuerdo a los resultados del diagnóstico.
3. Redactar sistematización. Con acuerdo de la comunidad, el gestor escribe los pasos del procedimiento definido en el punto 2.
4. Adecuar el proyecto con aportaciones teóricas recientes. Una vez escrito, hacer aportaciones de forma según los contenidos teóricos vistos en las materias de fundamentación.

5. Compartir el texto de sistematización con la comunidad de práctica. Presentar para explicar la propuesta de sistematización con los chefs instructores.
6. Discusiones sobre el proceso de sistematización. Analizar y reflexionar sobre la propuesta escrita presentada.
7. Redactar cambios. Escribir los ajustes propuestos por la comunidad de práctica para el proceso de sistematización.
8. Diseñar catálogo de prácticas docentes. Redactar el contenido con las prácticas docentes que permiten aprendizajes significativos para los alumnos.
9. Redacción de resultados. Escribir los aprendizajes de la comunidad de práctica, el proceso final de sistematización, las áreas de oportunidad del proyecto y del propio gestor.

A manera de complemento visual, se presenta un gráfico del proceso.

DIAGRAMA DE TRABAJO. Los pasos descritos Son a partir de inicios de 2017 y hasta el final de la sistematización en 2018.



## Capítulo IV. MARCO CONCEPTUAL

La estructura de este marco conceptual se construye con una revisión breve de los temas de la gestión del conocimiento que sirven de apoyo para el proyecto, visualizado desde cuatro conceptos principales que son la enseñanza, el aprendizaje, la comunidad de práctica y el conocimiento, donde cada uno contiene sus propios elementos, afinándose de acuerdo con su nivel de uso para el proyecto. Se describen en función de su aplicación de esta gestión, es así como se verá la definición con ejemplos del trabajo realizado. Para revisar el diagrama de construcción del mapa conceptual consulte el anexo 10.

Ha sido una gran experiencia trabajar con elementos conceptuales nuevos que, si bien ya el gestor aplicaba en clase, carecían de teoría que los respaldara. El segundo reto de este trabajo de sistematización es la definición de conceptos relacionados al trabajo de gestión del conocimiento: el análisis del trabajo de la comunidad de práctica que pueda ser explicado conceptualmente para su entendimiento y posterior cosificación (Wenger, 2001).

### 4.1 Enseñanza

Este uno de los conceptos que al inicio del proyecto resultó complejo para el gestor, ya que consideraba que todo se basaba en la enseñanza, dejando el aprendizaje como completa responsabilidad al alumno poniendo de lado que es una cuestión recíproca. Firestone y McElroy (2001) expresan a la enseñanza como la motivación del instructor que logra transmitir en una persona para atender, aceptar y confiar en la información brindada para incorporarlas a su trabajo. Aquí tenemos la figura del

alumno como participante, como la persona clave que ayuda en la promoción del aprendizaje a través de la enseñanza, es como el alumno que sirve de apoyo para que los demás en su relación de significados (Wenger, 2001) Para este proyecto El concepto de participante es representado por los alumnos seleccionados para el grupo de validación de prácticas docentes, quienes, dentro del equipo de trabajo en cocina, fungen como motivadores de sus compañeros en el aprendizaje donde al final del período ocurre un proceso de apropiación, donde la persona integra y otorga significado propio a lo que sabe y cómo lo aprendió.

### Modelo mental

Los modelos mentales dentro de la Gastronomía son visibles, variando si es antes de estudiar, durante el estudio y posterior al estudio, junto con los modelos mentales de quienes no estudian formalmente formándose en el trabajo. Senge (2011, p.3) define al modelo mental como “paradigmas o marcos de referencia dentro de una organización que va construyendo estructuras de pensamiento reflejados en el ser y quehacer cotidianos”, se explica entonces que hay una concepción marcada sobre el cómo es el trabajo de un chef, qué características posee un buen cocinero y las implicaciones del trabajo de gastronomía. Estos modelos mentales que dependen del momento del aprendizaje de la gastronomía pueden servir de ayuda u obstáculo en la enseñanza, ya que el alumno espera saber lo que él cree que es y no la realidad de la profesión

### Teoría social del aprendizaje

CEGAIN, como organización destaca en el mercado educativo de la Gastronomía, que puede ser vista como la competencia directa entre ellas, o bien como el ejemplo de organización para el crecimiento comercial y educativo. Actualmente, ICSAL y la Universidad Tecnológica de Acapulco, reproducen prácticas evaluativas y de



enseñanza en sus clases, prácticas originadas en CEGAIN; esta motivación generada en las instituciones educativas por seguir al líder está considerada en la teoría social del aprendizaje, Wenger (2001, p.1) la describe como aprendizaje en participación social, siendo un proceso de mayor alcance participando de manera activa en las prácticas de las comunidades sociales. El gestor reflexiona sobre la relación con el aprendizaje organizacional, viéndolo como inicio de esta teoría, donde es primero la generación de conocimiento en una entidad, posteriormente socializado y adoptado por el resto en común.

#### Participación intencionada e intensa

El tema se encuentra en el texto “El Aprendizaje por medio de la participación intensa en las comunidades”, de Barbara Rogoff (2014). El gestor considera prudente colocarlo en este marco conceptual al ser una referencia ya que la autora explica cómo la zona de desarrollo próximo sucede en actividades cotidianas; siendo que la enseñanza de la gastronomía sucede muchas veces fuera de un aula de clases, en las familias con la transmisión de recetas, procedimientos de cocción, ingredientes, etc., que los aprendices apropian con la observación del procedimiento, teniendo intervenciones pequeñas para validar lo observado, construyendo un significado de esta práctica, es una relación maestro-aprendiz, que bien puede ser formalizada como Chef-Alumno o de forma cotidiana en Estudiante-Estudiante. Este tema ofrece otra perspectiva para la comprensión de la importancia de las relaciones en la enseñanza y el aprendizaje de la gastronomía.

Los conceptos revisados, ayudan a situar las prácticas docentes de los chefs instructores en la teoría de la educación y gestión de conocimiento, se establece la base de la reflexión y relación entre el trabajo del chef con el aprendizaje de los

alumnos, es así como se necesita definir qué se está trabajando y cómo se está haciendo.

## 4.2 Aprendizaje

Este concepto da soporte a la sistematización propuesta, pues expone los argumentos necesarios para la validación de la práctica docente del chef instructor y orienta sobre sí produce aprendizajes significativos en los alumnos.

En la gestión del conocimiento, el aprendizaje permea en todos los campos, más en la experiencia del gestor al desarrollar por vez primera esta metodología de trabajo. Si algo puede destacarse de la maestría y en nuestra comunidad de práctica es el continuo aprendizaje de todos los miembros. Al aprendizaje Nonaka (1994, p.1) lo define como “el proceso que tiene un individuo para adquirir conocimiento, mediante diversos mecanismos...” Aunque no sólo es individualmente puede ser también de forma colectiva u organizacional.

### Aprendizaje organizacional

Wenger (2001) dice que el aprendizaje organizacional consiste en mantener la relación de comunicación de las comunidades de práctica de la organización que se han creado, logrando la identificación de los saberes propios de ésta reconociendo su importancia y en ocasiones sirviendo de guía para comunidades u organizaciones similares. Este concepto apoya la justificación del proyecto, al ser la gastronomía un área profesional gremial, su enseñanza es factible para reproducirse sobre todo en las prácticas docentes que producen aprendizaje en el alumno.

### Aprendizaje en la práctica

Al ser la gastronomía una profesión que exige el desarrollo de varias habilidades prácticas, cuyos aspectos tangibles se materializan en la comida, el concepto de aprendizaje en la práctica cobra interés. Tales habilidades son mejoradas con la repetición y ejecución en las clases de cocina, así como las horas de prácticas en los hoteles, restaurantes, además de todos los espacios posibles tanto propiciados por la institución como por el mismo alumno. Teniendo dentro de cada espacio diálogos distintos que van generando significados en su aprendizaje, como ejemplo, con el grupo de alumnos que se platicó, compartieron que en la clase de Nutrición al llevarlos a un buffet donde su examen consistió en preparar el desayuno para ellos mismos de acuerdo con una dieta diseñada por ellos, al hacerlo así, dijeron comprender significativamente la forma y objetivo de la materia (Senge, 2011)

### Aprendizaje en equipo

Si bien el aprendizaje del alumno de gastronomía tiene su componente individual, este es reforzado por el aprendizaje en equipo, por la dinámica natural que conlleva el trabajo de la profesión. Estar en cocina es formar parte de un proceso donde existen líneas de producción en el cual se involucran varias personas, en ocasiones hay situaciones que obligan a los miembros a responder como equipo de trabajo, generando aprendizajes de ellas. Senge (2011, p.5) dice sobre el aprendizaje en equipo que “se construye sobre la disciplina de desarrollar una visión compartida y el dominio personal”, en CEGAIN, parte de su visión es el liderazgo de sus miembros, pues dentro de la cocina el liderazgo ayuda a escalar en jerarquía de puesto, lo que puede confrontar en el alumno al trabajo en equipo. Con todo lo anterior el alumno trabaja su disciplina de crecimiento y aprendizaje personal

potencializando sus aptitudes mejorando sus resultados en su realización profesional, lo que se conceptualiza como dominio personal (Senge, 2011).

### 4.3 Práctica y Significado

Este concepto es amplio en su ejecución, pues describe varias acciones y elementos del quehacer de una comunidad, al mismo tiempo corresponde a la mezcla de conocimiento tácito y explícito. Contiene a su vez otro concepto que es Significado, para el gestor, van juntos, pues “la práctica se refiere al significado como experiencia de la vida cotidiana” (Wenger, 2001 p.10). Son entonces esos movimientos, procesos, ideas ejecutadas que cotidianamente realizamos en el ejercicio de nuestra profesión, trabajo, relaciones personales e intrapersonales, que nos permiten tratar con el mundo, y sí el significado se conforma de la interpretación de todo lo anterior, tenemos esa relación. En el proyecto de sistematización, las prácticas docentes, la didáctica utilizada en la cocina, es lo que genera el significado de aprendizaje en los alumnos.

### Diálogo

De acuerdo con Peter Senge (2011), entendemos al diálogo como la trascendencia de la comprensión, donde se exploran complejidades desde varios ángulos. Al pensar en diálogo, se podría limitar en una acción expresada a través del habla, aunque con la comunidad de práctica aprendimos que el diálogo es con palabras habladas, escritas, con la escucha, la comprensión de ideas y el reconocimiento a través de compartir significados: los chefs instructores explicando lo que significa para ellos el liderazgo en la cocina, cómo se hace tangible, con qué se motiva y a través de qué lo desarrollan, así conocimos lo que representa el tono de voz en cada uno, las palabras utilizadas y la organización del equipo en cocina para darnos cuenta que esa acción busca el mismo fin. Se tiene así que el diálogo es la forma de

transmisión del conocimiento dentro de la comunidad de práctica, lo que da paso al siguiente concepto.

### Socialización

Dentro del diálogo realizamos la socialización, siendo esta el proceso que permite la transmisión del conocimiento tácito de los individuos (Nonaka, 1994) es decir, el compartir con el resto de la comunidad lo que sabemos y cómo lo sabemos. El elemento de socialización viene a completar el ciclo de trabajo de la comunidad de práctica al ser el concepto que da nombre a la forma de trabajo, la socialización como parte del diálogo permite el intercambio del conocimiento.

#### 4.4 Conocimiento

Al inicio de la vida profesional, daba por sentado los procesos que me ayudaban a aprender, sin reflexionar en el método o los alcances. Ahora, me intriga cómo se llegó ahí, qué sucedió para que se lograra. Es importante conocer, saber, pero también de dónde viene.

Fourez (2008) expone desde la perspectiva socio constructivista que la propia persona es la generadora de su conocimiento, la responsabilidad de esa generación recae en el individuo de acuerdo a sus intereses o motivaciones. En este proyecto en la clase práctica de cocina, el despertar del interés es parte del trabajo del chef instructor, dependiendo del tipo de cocina es la motivación producida en el alumno, es una clase práctica, donde la interacción con los otros es completa, además de propiciar el ambiente para proyectar acciones dependiendo de la situación, por ejemplo, que se termine el *mise en place*, el chef instructor verifica la habilidad del alumno para resolver el problema.

Por su parte, Joseph Firestone y Mark McElroy (2001) hablan de conocimiento como el producto de la mente humana, en forma de información procesada de un conjunto total, llevándolo a quizá una cuestión jerárquica que nos permite discriminar la información y luego pensar que *eso no lo conocemos*; dicen también que esta información sufre un proceso dentro del individuo que lo registra, lo interpreta y lo valida, para posteriormente usarlo, dando más pistas sobre la elección de la mente de qué sí utilizar. Dentro de la cocina, esta información llega a través de varios medios, como lo es el chef instructor, el libro de recetas, Internet, el intercambio de experiencias con los compañeros de grados avanzados junto con los comentarios de chefs y otros compañeros de cocina en sus prácticas profesionales durante su semestre.

Siguiendo con Firestone y McElroy (2001) tenemos entonces como ejemplo que en la clase de cocina el chef instructor le dijo al alumno cómo se hace la mousse con alguna recomendación de su experiencia, el libro de recetas lo dice de otra forma, en Internet encuentra otros consejos, acude con sus compañeros de escuela y obtiene más información, después lo ejecuta y válida en sus prácticas, dónde quizá lo refuerce o deshaga, encontrando *su* forma de hacer la mousse.

#### Conocimiento explícito e individual

Esta parte del conocimiento es sumamente clara dentro del proyecto. Nonaka (1994) expresa qué es el conocimiento, que puede ser transmitido de forma tangible, al ser expresado y comprendido a través palabras o números, en medios formales del lenguaje. Si bien el habla y la escritura las tratamos como medios formales, dentro está el idioma, con todo lo que implica, dentro de la Gastronomía esto es sumamente importante, si el alumno escucha las palabras camarones, gambas, langostinos o cigalas, su conocimiento debe decirle que es de lo mismo,

pero no es igual. Lo anterior en el castellano, actualmente debe comunicarse en inglés por cuestiones comerciales y algunos ingredientes, además del francés para técnicas culinarias e ingredientes. Este nos lleva al siguiente tipo de conocimiento.

Este conocimiento es tanto tácito como explícito, es decir, refiere a lo que el individuo puede comunicar y compartir junto con lo que conoce, aunque carezca de forma de compartirlo, es el bagaje de la experiencia del Gastrónomo. Continuando con el ejemplo anterior, el alumno sabe una receta, por todas las veces que la ha practicado, y quizá haya un punto que él sabe hacer o cómo hacer para el resultado óptimo: con sólo ver la textura de la masa sé si saldrá crujiente después de hornear o no. Sí, hay modo de explicitar la textura con las propiedades de cada elemento de la mezcla, aunque hay otros factores externos como el clima o la temperatura del ambiente que varían en segundos, afectando el resultado. ¿Se puede medir? Se puede predecir, pero en la cocina los chefs manifiestan que aún con la estandarización de platillos, cada uno es diferente.

CEGAIN, como institución educativa, ha logrado avances comerciales dentro de la ciudad al posicionarse como la mejor escuela para estudiar gastronomía, así como el posicionamiento en el sector laboral como excelente proveedora de capital humano. Sus estrategias de ventas, académicas y tecnológicas le han valido el aumento de la matrícula e incluso la aspiración laboral de candidatos al poseer una sana percepción en la sociedad. Siendo que el conocimiento organizacional es la capacidad de las empresas de producir conocimiento, compartirlo con sus elementos y transformarlo en bienes y servicios (Nonaka, 1994), es factible pensar que CEGAIN ha trabajado adecuadamente su conocimiento organizacional.

### Interdisciplinariedad

Fourez (2008, p. 15) explica que “se considera interdisciplinar la práctica en común de la enseñanza o la investigación por personas de especialidades diferentes”. En este caso, dentro de la enseñanza de la Gastronomía, hay especialistas de cada área necesaria para su *expertise*, como es la física, la química, las matemáticas, la administración, la lingüística, el arte, y dentro de las cocinas el especialista en cada tipo: mexicana, sudamericana, española, francesa, italiana, oriental y repostería. Tiene el alumno de gastronomía al final de su licenciatura, una gran carga de información sobre cada disciplina de su profesión.

### Multiculturalidad

Propiciado por la Interdisciplinariedad, dentro de CEGAIN se hace presente la multiculturalidad. Entendiéndose como la existencia en el mismo momento físico y delimitación geográfica de diferentes culturas (Hernández, 2016), al tener especialistas de diferentes cocinas, hay profesores nacionales y extranjeros. Las nacionalidades de los chefs instructores van desde la mexicana, colombiana y venezolana, hasta la rusa, por mencionar los titulares, que en ocasiones se ha tenido española y ecuatoriana. Dentro de la nacionalidad mexicana, son de los estados de Guerrero, Puebla y la Ciudad de México. Pero, no sólo por la nacionalidad, también está la coexistencia en la institución de religiones, diversidad sexual, ideología política y nivel socioeconómico, lo que define en sí por cada elemento una forma de pensar, de expresar y de sentir diferente.

### Alteridad

La composición de la multiculturalidad no está completa sin hablar de alteridad que, de acuerdo con Hernández (2016) se compone de la aceptación de la existencia de una perspectiva distinta, promoviendo el diálogo con el reconocimiento de uno



mismo en el otro, derivando en relaciones pacíficas. Este es uno de los puntos débiles de CEGAIN, sí posee multiculturalidad y los miembros de la institución lo reconocen, sin embargo, desde la dirección de la institución, en aras de la profesionalización, se limitan las expresiones del alumnado, expresiones de identidad de género, religiosas, política o simplemente de su ser. La reglamentación de la institución, por ejemplo, prohíbe tatuajes en partes visibles del cuerpo, cabello teñido, demostraciones de afecto en la institución sin importar orientación o manifestaciones contrarias a las decisiones administrativas.

### Sistematización

Para este proyecto de gestión, se utiliza este concepto, que se puede entender bajo la explicación de: ser el proceso para la formalización de la generación de ideas, asegurando así el tratamiento adecuado de la información para la posible resolución de problemas y replicación en otras situaciones o instituciones (Canals, 2000).

### Cosificación

Este concepto ha sido usado varias veces durante la clase y para el gestor, es importante. La tangibilización de la experiencia es necesaria para ser medida, recuperada y transferida (Wenger, 2001). Si bien las prácticas docentes ejecutadas en la cocina por los chefs instructores son tangibles en sí mismas, el proceso de creación o diseño no lo es tanto, siendo aquí la cosificación necesaria para la explicación y tratamiento de ese proceso: dejar en palabras lo que se hace que logra el aprendizaje significativo del alumno.

### Difusión del conocimiento

Como parte final del diagnóstico, y del mismo proceso de sistematización se encuentra la transmisión del conocimiento a los miembros de la comunidad. Para

este proyecto, se contempla la presentación con las autoridades académicas de CEGAIN y quien ellos consideren prudente del exterior, además de los alumnos que participaron en la sistematización. Como expansión del trabajo, se busca su publicación una vez autorizado el contenido.

Los conceptos revisados, ayudan a situar las prácticas docentes de los chefs instructores en la teoría de la educación y gestión de conocimiento, se establece la base de la reflexión y relación entre el trabajo del chef con el aprendizaje de los alumnos, es así como se necesita definir qué se está trabajando y cómo se está haciendo.

## Capítulo V SISTEMATIZACIÓN

### 5.1 Relato del proceso

Una vez constituida, la comunidad de práctica acordó reunirse hacerlo una vez por bloque, es decir, cada tres semanas fuera de las instalaciones de CEGAIN, esto sucedió sólo las dos primeras veces, el resto fue en la institución; aunque el gestor buscó que en las sesiones estuvieran todos, fue complicado por la movilidad laboral de los chefs instructores. Esto resultó inquietante para el gestor, posteriormente se definió en la misma comunidad de práctica que la movilidad es parte de la naturaleza de la profesión. Para el desarrollo del trabajo de sistematización, en la conversación se manejó la participación directa de los integrantes de la comunidad de práctica en la redacción de las bitácoras, sin embargo, los chefs instructores consideraron prudente que el gestor concentrara la información y en cada sesión presentarla para comentarla, reflexionarla y aprobarla, fue así que el gestor moderaba y los chefs aportaban para el contenido. En total fueron ocho reuniones presenciales con duración variante de 40 a 60 minutos, entre los meses de octubre 2016 y noviembre 2017.

Las tablas y gráficas que siguen en este capítulo se obtuvieron en la comunidad de práctica, quizá puede confundirse con la visión de la Institución ya que ella misma inculca fuertemente en los profesores e instructores “su manera” de trabajo, dejando un grado de libertad para la ejecución de sus prácticas de enseñanza en clase. Siendo así que los puntos 3.5, 3.6, 3.7 y 3.10 de las prácticas identificadas son completamente creación del chef instructor, compartidas y estructuradas en la comunidad de práctica, los demás son requerimientos de la institución que a nuestra manera cumplimos.

La comunidad de práctica en su diálogo definió que la forma actual de dar la clase es la manera que ha resultado efectiva para el aprendizaje de los alumnos, y por estar acorde con los objetivos de la institución, al acercarlos lo más posible a lo que enfrentarán en su vida laboral, aportan lo necesario para que el alumno tenga conocimientos y habilidades. El acercamiento a la declaración anterior hasta el momento ha sido de parte de los comentarios de los egresados y alumnos, además de que la Dirección Académica tiene un seguimiento (no en todos) de los puestos laborales o emprendimientos que realizan. Se comentó también que es la forma en la que les hubiese gustado que les enseñaran, que la preparación no sólo sea de aula, sino en el aula para el exterior. Por lo cual, están conformes con “el cómo”, incluso con “el por qué” y “el para qué”, sin embargo, se manifiesta el interés por seguir incorporando actividades dentro de la clase para el mejor aprendizaje del alumno, teniendo variaciones de cómo se enseña actualmente agregando elementos para aumentar la complejidad y creatividad. A lo que platicamos, se busca seguir las reglas de la institución para la impartición de la cátedra buscando la manera creativa y didáctica para el aprendizaje del alumno, los cuales se van modificando según las actitudes y aptitudes del grupo.

Posteriormente, Una vez hecho lo anterior, la comunidad se puso en contacto para acordar el día y el horario conveniente se trabajó por setenta minutos. El CHI 3 permaneció toda la sesión, el DT 2 sólo pudo estar treinta minutos. Hubo algo de presión por la parte del tiempo, ya que además la reunión fue en el patio de la Institución, aun así, existió la colaboración para el trabajo.

Revisando la matriz de impacto ya hecha, se comentó y discutió. Esto permitió que todos entendiéramos sobre qué íbamos a trabajar en ese momento. Gracias a esto el DT2 pudo aportar lo necesario antes de irse. La creación de la gráfica se hizo en papel, y se fue comentando cada actividad con notas posteriores. Esta vez no hubo necesidad de grabar el audio, puesto que ya estamos en mejor nivel de entendimiento y personalmente identifiqué más los conceptos y procedimientos que se comparten. Al solicitar la opinión del resto de la comunidad de práctica sobre el avance de este trabajo mostraron interés sobre el mismo, consideran que pueden resultar buenas aportaciones para los alumnos los resultados propuestos. No hubo conflicto al momento de compartir las ideas, más bien se iban complementando, quizá el tiempo de trabajo entre todos ayuda a relajar el ambiente, a pesar de los gritos y el ir y venir de los alumnos. Otra idea en común es que están conformes con “el cómo”, incluso con “el por qué” y “el para qué” se hace así el trabajo, sin embargo, se manifiesta el interés por seguir incorporando actividades dentro de la clase para el mejor aprendizaje del alumno, teniendo variaciones de cómo se enseña actualmente, agregando elementos para aumentar la complejidad y creatividad.

Siguiendo la línea de trabajo planteada, considerando los aportes de la comunidad de práctica que inician en agosto del 2016 hasta junio del 2017 se tomó como base la Matriz de Impacto desarrollada en la materia de “Modelos de la planeación para la intervención social”, que se comparte a continuación. Una matriz de impacto es un documento utilizado en la planeación de actividades que permite definir acciones, beneficiarios y resultados.

Las siglas para la lectura son:

OG. Objetivo general

BD. Beneficiario directo

Uso: Se refiere a cómo sería usado por el beneficiario directo.

R. Resultado, puede ser 1, 2 o 3.

AB. Acciones básicas para la realización de un resultado.

Tomando de ahí el **R1** en la ejecución del ejercicio. Se trabajó lo mejor posible, hubo que optimizar tiempos en las reuniones, sin embargo, el resultado es favorecedor.

## MATRIZ DE IMPACTO

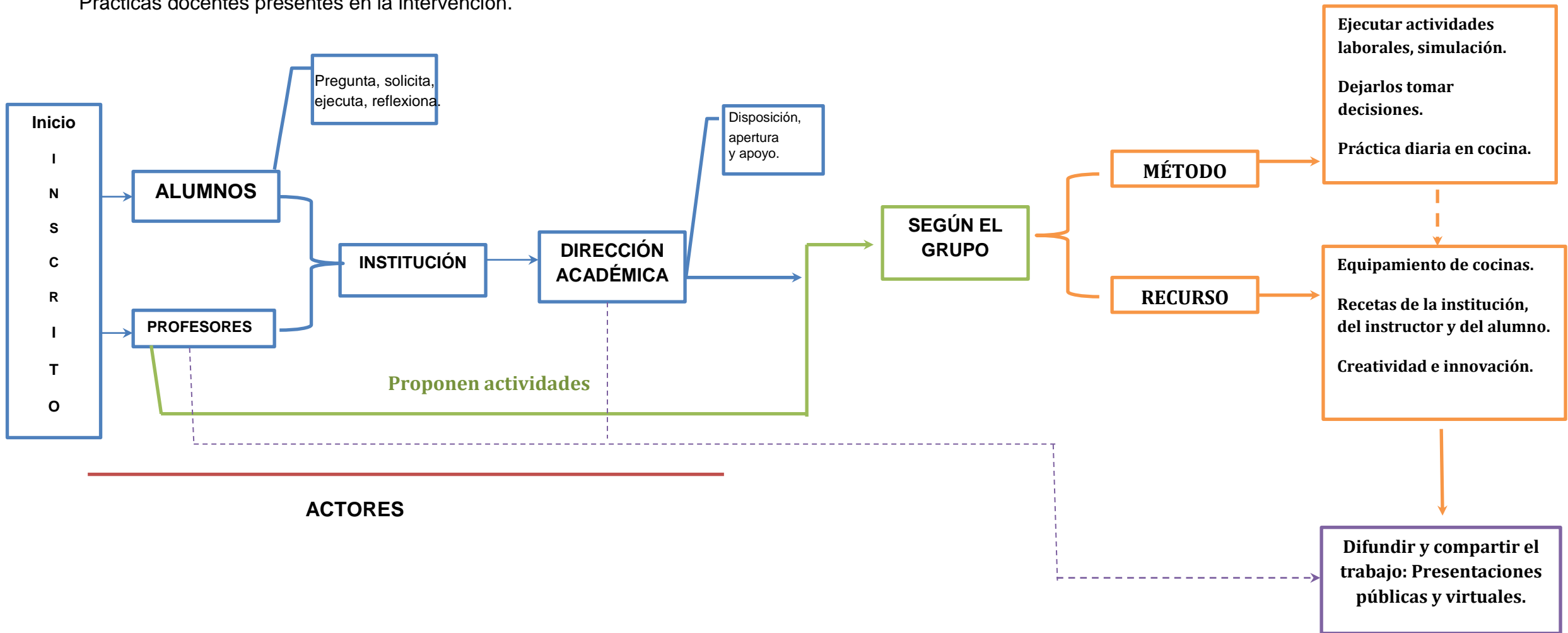
### OG

Sistematizar las prácticas docentes que producen aprendizajes significativos en las y los estudiantes del Centro de Estudios Gastronómicos Internacionales de Acapulco para ser replicadas dentro y fuera de la institución a través del registro de experiencias compartidas de chefs instructores y alumnos durante el período Primavera-Otoño 2017.

<b>BD</b>	Los chefs instructores tendrán dónde consultar las técnicas de enseñanza que se trabajan en la Institución; las y los profesores teóricos contarán con una ayuda para coordinar su clase con las materias de cocina. Y la Coordinación Académica poseerá una herramienta para evaluación a las clases.	Las y los estudiantes conocerán lo que implica la creación de las clases, las y los profesores teóricos tendrán un acercamiento a la forma de impartir clases prácticas y los chefs instructores identifican visualmente las técnicas docentes a usar en clase.	Los chefs instructores tienen como respaldo este catálogo para la creación de su clase promoviendo en las y los estudiantes aprendizajes significativos.
<b>USO</b>	Los chefs instructores toman como guía estas técnicas en su diseño de clase; las y los profesores teóricos considerarán estas técnicas para la coordinación con las materias de cocina. La Coordinación Académica toma el inventario como insumo de evaluación de las clases.	Todas y todos los profesores teóricos y chefs instructores pueden contextualizar su clase. La Coordinación Académica puede incluirlo en sus capacitaciones a todo el personal y la Dirección General tomarlo como herramienta de promoción de ventas de la institución.	Los chefs instructores toman como base estas técnicas en su diseño de clase. Además, puede incluirse en las capacitaciones a profesores teóricos y prácticos por parte de la Coordinación Académica.
	R1: Inventario de prácticas docentes. Donde se registrarán las prácticas docentes vistas durante el periodo de intervención.	R2: Documento audiovisual de experiencias compartidas. Aquí se mostrarán los testimonios ilustrados de los chefs instructores y de las y los estudiantes.	R3 Catálogo de técnicas de aprendizajes significativos. Aquí se expondrán las técnicas utilizadas por los chefs instructores que logran producir aprendizajes significativos en las y los estudiantes.
<b>AB</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intercambio de experiencias entre chefs instructores</li> <li>Registro escrito de las técnicas</li> <li>Validación entre los chefs de las técnicas identificadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño del guion del audiovisual.</li> <li>Grabar las entrevistas de las y los estudiantes y chefs instructores</li> <li>Ubicar la plataforma de difusión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registrar prácticas docentes</li> <li>Validar con las y los estudiantes los aprendizajes significativos</li> <li>Destacar técnicas que producen aprendizajes significativos</li> </ul>

### Gráfica del proceso R1

Prácticas docentes presentes en la intervención.





## 5.2 Prácticas identificadas

Del trabajo realizado con la comunidad de práctica, una vez de acuerdo, se enlistan las siguientes prácticas docentes de los chefs en cocina.

- 1. Revisar el plan de la materia:** Una vez que se inició el diálogo entre los miembros de la comunidad de práctica, intentamos definir los pasos al iniciar la materia. Como la Dirección Académica es la encargada de este procedimiento, la primera idea que surgió es que si se revisa la materia o se designa la misma. El CHI 2 piensa que lo primero es revisar la materia ya que eso da sentido a la clase y así sabe qué hará y qué herramientas necesitará, en su momento el CHI 3 agregó que se inicia desde que se le asigna la materia, ya que se forma una idea de lo que puede esperar. Repasando las opiniones, dándome cuenta que no cedían, expliqué que uno es seguido de otro, y que tanto revisar la materia o la asignación de la misma con cosas casi simultáneas, a lo que el CHI 3 dijo: *Entonces hay que ponerlos juntos*, y el CHI 3 estuvo de acuerdo. Una vez designada la asignatura, se le entrega al profesor de parte de la Dirección Académica el plan de la materia, así como los objetivos de trabajo de ese semestre y los horarios de clases; antes de iniciar el ciclo escolar nos presentamos a una reunión dónde se nos actualiza en el reglamento y disposiciones generales.
- 2. Diseñar actividades de acuerdo con el programa:** De forma similar al punto anterior, esta parte es establecida por la Dirección Académica, aquí los

chefs manifestaron que es el punto donde comienzan a pensar las actividades para la clase. Teniendo el programa de la asignatura, con base en su experiencia y los objetivos de cada materia, además de lo solicitado por la institución, (por ejemplo, trabajar en creatividad, disciplina o liderazgo) se presenta la lista y material para actividades. Aquí según la materia de cocina a impartir el Chef Instructor entrega su planeación con las tareas a realizar para la comprensión y aprendizaje del tipo de cocina a trabajar, las crea según su criterio. Las principales compartidas en la comunidad se enlistan en el siguiente punto.

### **3. Después de trabajar con el grupo, reafirmar o cambiar las actividades:**

En este punto existió coincidencia en las opiniones de los chefs instructores. El CHI2 dijo que se fija u observa el comportamiento del grupo, sus participaciones y la forma de hablar, el CHI3 agregó que también en cómo ejecutan una tarea y su resultado, también dijeron que es similar a lo que hacen los empleados nuevos en la cocina, que la experiencia les ha dado la habilidad para detectar habilidades en ellos. Tenemos así que durante la primera semana el chef Instructor ha diagnosticado al grupo, definiendo sus fortalezas y debilidades, según los principios de la Planeación Estratégica. Las actividades son:

**3.1 Exámenes escritos:** En otra sesión, al iniciar la conversación sobre cuáles son las formas de trabajar y evaluar, lo primero que mencionó el CHI2 fueron los exámenes escritos, aquí el CHI3 intentó expresar que los exámenes escritos en ocasiones salen sobrando dada la naturaleza práctica de la profesión, aunque CHI2 no hizo mucho caso y pidió continuar. Intenté retomar el tema

pero CHI2 dijo que era parte de lo que CHI1 (director académico) estableció y había que respetar. Así que, por normativa institucional, se trabaja al menos una prueba escrita para el alumno por bloque. El Chef debe tener más de una forma de pregunta para el examen (opción múltiple, relación de columnas, dicotómicas, falso/verdadero, abiertas, etc.) como respaldo de la parte teórica de la clase que imparte.

**3.2 Antología de recetas vistas en clase:** Otro punto en lo que estuvieron de acuerdo en esa sesión es en la antología. Es un cuadernillo elaborado por el alumno, guiado por el instructor, que contiene las recetas de los platillos vistos en clase, la estructura es: Portada, introducción al tipo de cocina, recetas estándar y glosario. La receta estándar es un formato institucional que contiene el gramaje de los insumos, el costo por unidad de medida utilizada, el procedimiento de elaboración, fotografía y precio con utilidad por plato. El CHI2 mencionó que especialmente este trabajo ayuda a fijar la información en el alumno, al permitirle repasar lo visto en clase y desarrollar su creatividad en la presentación.

**3.3 Protocolos institucionales en clase:** Aquí se alinean los criterios de clase del profesor con los de la institución, como lo son la hora de inicio de clase, inasistencias y retardos de los alumnos, alimentos en el aula, portación del uniforme en cocina y disciplina en conducta. Es trabajado generalmente en la primera sesión de la materia. En su oportunidad, CHE1 comentó que esta sesión le sirve al alumno para darse la idea de lo complejo de la clase. El nombre de este grupo de prácticas surgió fuera de la sesión de la comunidad, al comentarles que me faltaba un nombre para agrupar el resto de prácticas

que nos pide la Dirección, a lo que CHI2 mencionó que son protocolos y el CHI3 terminó de dar el nombre completo entre risas.

**3.4 Protocolos de la profesión en campo:** En la siguiente sesión se complicó que estuviéramos todos juntos, así que para evitar retrasos fue una sesión separada. Fue primero con CHI2, un par de días después platiqué con CHI 3, al ser una sesión individual, fluyó la plática, aunque el tiempo fue menos, pasó igual con cada uno. De esa reunión tenemos que se trabaja con un jefe de Stewart para la limpieza de las cocinas, así como la entrega y recepción de estas, así como de las solicitudes de insumos al almacén. Aunque no es algo que haga el chef instructor en cocina, sí fue por observaciones de los chefs que la dirección decidió agregar al Stewart, comentaron que lo consideran vital para la preparación en campo, ya que este es un eslabón en el proceso de servicio que soporta el trabajo del chef en la cocina. También se alienta al trabajo colaborativo con ejercicios donde el trabajo de cada uno depende del otro, por ejemplo, cocinar sobre tiempo especificando la tarea de cada uno sin avanzar hasta que el otro haya terminado, y el trato respetuoso y amable al comensal con las materias de servicio.

Como se escribe al inicio del punto anterior, los compromisos laborales de los chefs instructores fuera de CEGAIN, hicieron menos frecuentes las reuniones, así como que la comunidad de práctica estuviese completa, ante la situación, el primer escenario fue abandonar el proyecto e iniciar otro, la segunda opción fue solicitar flexibilidad en la dinámica de la reunión con el director del proyecto de maestría. Cuando lo comenté con el CHI 1, él como asociado comunitario y director

académico consideró solicitar flexibilidad; al platicar por teléfono con los chefs instructores manifestaron ánimo de continuar apoyando la idea de flexibilidad para hacer reuniones individuales cuando fuera necesario. Sentí su apoyo y al comentarlo en clase se me permitió con las reservas de validez continuar de forma separada. Realizarlo así, me permitió reconocer que en una comunidad de práctica de chefs, el movimiento es necesario y natural; mantener reuniones en el mismo espacio con tiempo definido daba resultados, pero hacerlo en lugares distintos en tiempo diferente permitió mejor interacción. Así que a través de mensajes de texto, les preguntaba su día disponible, el lugar que les fuera más cercano y la hora adecuada, que generalmente resultó en fin de semana, logramos equilibrar las horas y la distancia de traslados, siempre por mensajes de texto. Al iniciar la plática con el chef, retomaba las opiniones y comentarios que anoté del chef anterior, de esa forma tuvimos un repaso de ideas, donde el chef aportaba comentarios. A partir del punto 3.5 y hasta el 3.10, son prácticas identificadas por los chefs instructores que ellos realizan actualmente en sus clases.

### **3.5 Ejecución de trabajos reales, a través de simulaciones laborales:** Dinámicas

de trabajo donde el alumno simula estar dentro del ambiente laboral actual. Desde la contratación de personal, ser mesero, vender el producto que cocinó, dirigir la cocina, reportar al gerente del negocio, hasta la creación completa de un servicio de comida (restaurante o cafetería). Actualmente, esta práctica es muy utilizada, sobre todo al final del semestre, donde el alumno integra todas las materias trabajadas en ese periodo.

**3.6 Poner a prueba el liderazgo del alumno:** Se deja al alumno a cargo de la actividad del día dentro de la cocina (punto 3.4 y 3.5) o del examen semanal o semestral. Siendo el líder del equipo de trabajo, se responsabiliza del trabajo en cocina, asumiendo errores y aciertos de este, además de estar a cargo de la administración de recursos y motivación del grupo.

**3.7 Tratarlos como en el trabajo:** Dentro de todo respeto, usar las palabras y expresiones utilizadas en el campo laboral, solicitudes de permiso o ausencia, reposición de tiempo y conducta hacia superiores. Esto en todas las clases en cocina y prácticas en instituciones laborales.

**3.8 Involucrar materias teóricas:** En la medida de las compatibilidades, realizar proyectos de trabajo donde una materia teórica ayude al desarrollo de la materia práctica, como la materia de Costos, Dependiente de comedor, Mercadotecnia, Hospitalidad, Planeación de menú, Administración de Recursos humanos, Derecho laboral. Así en la presentación del trabajo de cocina se consideran los temas vistos en clase teórica como puntos de evaluación. Por ejemplo, en la presentación de un proyecto de cocina española aterrizada en un restaurante, se evalúan costos, dependiente de comedor, hospitalidad, etc. Esto desde el primer semestre de acuerdo con las materias teóricas impartidas, que van aumentando según el avance semestral.

**3.9 Acercamiento a profesionales:** Aquí se incluyen las conferencias, talleres, pláticas que programa el instructor sobre tu materia. Por ejemplo, en la materia de Cocina Sudamericana, el Chef instructor invitó a parte de la

comunidad venezolana radicada en Acapulco como comensales para evaluar el sabor y calidad de los alimentos preparados por los alumnos.

**3.10 Motivación de la creatividad y competitividad:** Se realizan competencias entre los alumnos dentro de la institución para motivar su creatividad al proponer recetas, ingredientes, presentaciones y montajes, además de templanza ante la presión del otro competidor junto con la expresión oral del alumno al momento de presentar su plato. De manera externa se busca participar en certámenes locales o nacionales de la misma índole.

**4. Hacer que se presente el trabajo, compartirlo, difundirlo, involucrando al público de la institución:** Los exámenes semestrales suelen hacerse en un centro comercial o plaza pública, donde se invita a familiares y público en general a degustar los platillos. Se realiza también en la institución, aquí se invitan a personas del sector laboral, profesional o gubernamental. Además, todo se comparte en las redes sociales de la institución.

## Capítulo VI Resultados de la sistematización

El desarrollo del proyecto de gestión fue bastante variable, como cualquier otro tuvo momentos longevos en la producción de información y continuidad. Para redactar el resultado de las actividades planeadas se ordenan en incisos con la reflexión correspondiente tanto de la comunidad de práctica como del gestor.

### **a) Conformación de la comunidad de práctica.**

Vista en lo general, la comunidad de práctica formada para este proyecto podría parecer irregular, ya que las asistencias y periodicidad de las sesiones sí lo fueron. Empero, la calidad de las reuniones concretadas lo supera. Lo primero que hay que entender, es que la naturaleza de la profesión del Chef los lleva a la movilidad laboral constantemente, puede ser cada mes incluso, cosa que implicaba que la comunidad sólo estuviese reunida en su totalidad sólo cuatro veces. No se exploró la posibilidad de dar continuidad de manera virtual por las jornadas de trabajo. Entonces, lo planeado era una comunidad de práctica constante, pero no se logró; lo valioso es lo que se llegó a compartir cuando estaba completa y cuando no. Un logro favorecedor a la comunidad de práctica fue el compromiso de la Institución con el proyecto, ya que el asociado comunitario en su carácter de director motivó a la continuidad del gestor, a pesar de la inconsistencia de la comunidad.

### **b) Inventario de prácticas docentes.**

Se definió en la sistematización las prácticas docentes de los chefs instructores, logrando identificar las que la Institución indica más las generadas por cada chef. Esta tarea llevó dos sesiones de la comunidad de práctica completa, pues para el CHI2 la técnica y su aplicación resultan importantes, mientras que para CHI3 el liderazgo es lo imperante. El CHI2 explicó que por su formación y los lugares de trabajo, mientras tengas una técnica perfecta “cabes” en cualquier lugar, al mismo



tiempo obtienes puestos de trabajo con más nivel, a lo que CHI3 explicó que sí, en ocasiones así sucede, pero que él también ha trabajado en el extranjero y la parte del liderazgo en la cocina hace la diferencia para escalar posiciones, que la técnica es buena, sí, pero es más complicado lograr el liderazgo. Ante la respuesta el semblante de CHI2 se notó serio. Fue que la conciliación vino con la intervención de CHE1, quién aportó la media entre los dos; así se pudo ir creando la lista de prácticas docentes, fue lento al inicio, los chefs carecen de formación pedagógica, así que el gestor preguntaba de diversas maneras para lograr la identificación, conforme se avanzó, la tarea fue menos compleja por el entendimiento surgido en la comunidad de práctica. En este caso sí se llegó al producto esperado, pues se tiene la caracterización de las actividades que realizan los chefs instructores independientes de las que CEGAIN indica que realicen. Esto surgió de la última reunión en grupo, posteriormente se trabajó por separado.

### **c) Documento audiovisual de experiencias compartidas.**

A pesar de ser algo que entusiasmaba al gestor por ser una propuesta propia. La identificación de prácticas, así como lo compartido en la comunidad de práctica y con el asociado comunitario, definió su cancelación. Su aportación al proyecto de acuerdo con la matriz de marco lógico consistía en servir de instrumento para procesos de inducción de alumnos y personal, así como escaparate de las prácticas docentes. A la comunidad de práctica también le entusiasmó al inicio, al hacer la reflexión sobre los medios con que CEGAIN se publicita, caímos en cuenta que el canal de YouTube cumple con la función. Esto fue dialogado con el asociado comunitario y con el asesor del proyecto, resultando que el asociado estuvo de acuerdo con que el canal de vídeos de la Institución fue creado con un propósito similar, además de las transmisiones en vivo de sus exámenes a través de

Facebook; por lo anterior el asesor del proyecto consideró junto con el gestor que era una herramienta innecesaria.

#### **d) Catálogo de técnicas de aprendizajes significativos.**

En la matriz de impacto presentada, con relación el resultado tres, R3, como segunda actividad está escrita la validación de las prácticas docentes que producen aprendizajes significativos por los alumnos. Fue momento de solicitar apoyo al asociado comunitario para realizar esta actividad, el primer paso es solicitar cita con él, posteriormente explicarle el objetivo de la actividad. Fiel a su entusiasmo, en ese mismo momento dialogamos sobre las características de los participantes en la validación. Quedamos de acuerdo en que fueran alumnos que ya hubiesen tenido clase con ambos CHI2 y CHI3, preferentemente de los últimos semestres buscando que tuvieran más horas de prácticas en cocina y acercamiento a la vida laboral. Revisamos la lista de los dos grupos de séptimo semestre, el CHI1 quiso proponer a los más adelantados y hábiles, yo sugerí incluir a alumnos de medio o bajo rendimiento evitando un posible sesgo. Revisamos nuevamente los nombres y agregamos la característica de que estuvieran en entrenamiento corporativo. El entrenamiento corporativo es la definición de la Institución al último año de práctica profesional, la diferencia radica en que están empleados en el negocio y generalmente con personal a su cargo. Los seleccionados fueron seis alumnos que serán denominados CHE2, CHE3, CHE4, CHE5, CHE6 y CHE7. Cuando tuvimos los alumnos el CHI1 llamó al coordinador para compartirle la actividad y solicitarle la redacción del aviso formal para la sesión de validación. Después de esto con el coordinador revisamos el horario de cada alumno, adaptando mi tiempo al suyo para un grupo, se hizo la reservación del salón para la sesión, se redactó el aviso y quedé con el coordinador de buscar individualmente a cada alumno para explicarle.

El aviso redactado iba en hoja membretada, con sello y carácter de obligatorio, esto reforzando la parte disciplinar de la institución. Serían dos grupos de tres alumnos con dos sesiones cada uno, en el anexo 8 se encuentran los resultados de las sesiones. . Se calendarizaron con una semana de separación, así que se realizaron en cuatro semanas.

Posteriormente, al contactar a los alumnos, ya estaban enterados, pues recibieron prontamente el aviso, así que sólo me confirmaron su asistencia.

La dinámica de la sesión consistió en explicarles las generalidades del proyecto de maestría, el objetivo de su presencia y que sus opiniones serían en absoluta confidencialidad. La primera sesión (Anexo 8) buscó definir su percepción sobre la institución y sobre los chefs instructores que recordaran por sus buenas o deficientes prácticas, a manera de ir soltando opiniones y generar confianza; al ser un resultado distinto del perseguido, se explican al final de este apartado los hallazgos. En la segunda sesión se les compartió el inventario de prácticas docentes identificadas, se les leyó lo trabajado en la comunidad de práctica e iban comentando entre ellos cada una, unas veces de forma espontánea, otras motivadas por el gestor. Concordaron que son de significado para ellos las siguientes:

- Protocolos de la profesión en campo. Dijeron que ser tratados en las clases como si fuera una cocina real, con tiempos marcados, limitantes de producto de parte del almacén, negociar con el steward, pero sobre todo que los chefs instructores tuvieran el rigor del trabajo y la alta disciplina, los forma para enfrentar el trabajo diario. CHE2 mencionó que ha visto practicantes de otras instituciones educativas, donde el

rigor es menor al igual que la exigencia, y que *no aguantan* las largas jornadas y el trabajo extenso.

- Ejecución de trabajos reales a través de simulaciones laborales. Expresaron que realizar actividades de juego de roles y simulaciones, les permite tener el entrenamiento para las situaciones en campo. CHE6 habló sobre la falta de ingredientes, y que al tener reducidos los insumos su habilidad de resolución de problemas aumenta, ya que le pasó igual en el hotel, tenía poco *mise en place* así que se las arregló con bebidas para el comensal en lo que preparaba más. CHE3 compartió que ha tenido que trabajar con múltiples personalidades y con edades diferentes, así que ha podido lograr un buen trato tanto en cocina como en la oficina del chef con todo el personal del restaurante, gracias a que la motivaban a trabajar en clase con los compañeros menos afectos a ella.
- Poner a prueba el liderazgo del alumno. Los exámenes semestrales son proyectos de montaje, exhibición y degustación. El más reciente fue para 300 personas en el Museo Fuerte de San Diego. Todo el trabajo de logística, planeación, promoción, ejecución, comercialización y evaluación fue desarrollado por los alumnos, los de último semestre coordinaron a todos los equipos de cada semestre. CHE6 Y CHE7 expresaron que poner en práctica la dirección de un equipo de cocina completo, es una experiencia que contribuyó a convencerlos de sus actividades en esa área.
- Involucrar materias teóricas. Cada fin de bloque (tres semanas) el examen consiste en la presentación de un trabajo que integre la mayor

cantidad de materias del bloque que sea posible, así, en un solo examen pueden evaluarse las materias de dependiente de comedor, planeación de menús, matemáticas culinarias y fotografía. CHE4 dijo que, de ese modo le encuentra sentido a las materias teóricas, además de saber aplicarlas en el campo laboral y que aunque no le gusten los números, sabe que son indispensables para el control de costos, siendo que un buen control de costos puede representar un ahorro para la empresa.

- Motivación de la creatividad y la competitividad. Hay clases como la de bases culinarias, donde el alumno de saber la técnica de creación o cocción, pero hay otras de cocina internacional o de especialidad en las que el alumno realiza sus propuestas de platillos. Es así como CHE5 platicó que en una ocasión le tocó atender al dueño sin que la cocinera titular estuviera presente, la comanda decía *chilaquiles de la casa*, al no tener la receta y sólo la había visto una vez, decidió crear su versión, con el riesgo que implicaba, al presentar el plato terminado, fue del completo agrado del dueño, superando según sus comentarios a la receta actual, tanto que ordenó que la receta de CHE5 fuera la que se realizara de en ese momento en adelante.

Está actividad de validación resultó ordenada. Con ayuda del asociado comunitario los alumnos fueron convocados, ellos cumplieron con sus llamados y la participación fue entusiasta, les agradó ser escuchados además de considerados para el proyecto de gestión. El diálogo logró fluir sin problemas por el nivel de confianza entre ellos y con el gestor, lo que permitió que el proceso fuera en armonía. El

gestor considera que se logró el producto buscado, al tener la identificación de las prácticas por parte de los alumnos junto con el espacio de reflexión para ellos.

Si bien el espacio de reflexión ayudó al gestor, también a los alumnos. CHE3 compartió que le gustaría más espacios así, que se escuche su opinión, el gestor agrega que escucharlos y que tengan oportunidad de expresarte sin que represente alguna sanción o consecuencia para ellos. Legna explicó que le gustó la actividad porque “no siempre le preguntan” y la ven como “alguien sin chiste”. Esto indica que considerar a todos los actores del proceso permite una sistematización completa, en este caso al ser el alumno el receptor de las prácticas docentes, son quienes comprueban en sus prácticas y una vez egresados, si la forma de enseñanza produce conocimiento logrando ser significativo para él.

Terminadas las sesiones con los alumnos, el gestor revisó cada video con una hora de duración en promedio. Primero hubo que escuchar todo el audio, después hacer anotaciones sobre lo referente a las prácticas docentes, así con cada respuesta. Ya teniendo todas en papel, se procedió a visualmente identificar similitudes en las frases agrupando de acuerdo a la práctica referida. Terminado lo anterior, se redacta el resultado de las sesiones que ya ha sido expuesto párrafos arriba. El último punto debió ser compartir esos resultados con la comunidad de práctica, sin embargo no fue posible, CHI2 inició una estancia de trabajo en Playa del Carmen, y CHI3 regresó a Querétaro. Tuve comunicación con ellos por correo electrónico para revisar el documento, sin embargo la retroalimentación tampoco fue posible de forma satisfactoria. Para no dejar sin cierre esta actividad, decidí compartir con el coordinador académico los resultados, aunque no estuviese planeado dentro del diseño del proceso. Contacté al coordinador académico para explicarle la situación y agendar una cita; el coordinador académico estuvo en el inicio del proyecto dentro

de la parte del diagnóstico, así que no estaba ajeno, también conoce el trabajo de los chefs instructores y a los alumnos que participaron en la validación. En la reunión con el coordinador académico el gestor presentó los hallazgos principales de acuerdo a las prácticas docentes identificadas, solicitando la opinión del coordinador, él comentó que estaba de acuerdo en la mayoría, que no se le hacía raro que los alumnos defieran como significativas esas prácticas, aunque confesó que le sorprendió que los exámenes semestrales tengan buena percepción, cuando generalmente el alumno expresa quejas por la carga de trabajo que representa y la fuerte inversión que realizan para el material adicional necesario.

Para ejemplificar el comentario anterior, tres alumnas expresaron inconformidad con los exámenes semestrales, aunque no fue por la carga de trabajo en sí, sino por la volatilidad de las decisiones de la dirección académica, al entregar indicaciones iniciales e ir las cambiando durante el proceso, lo que implicaba una mayor inversión de dinero, por ejemplo, aprobar el uso de luces neón para un montaje y después cambiar la indicación a luces led. De los otros tres alumnos no hubo comentarios similares.

La reunión finalizó en pocos minutos, lo que lleva al gestor a dos posibles conclusiones, la primera con el mundo de la gastronomía el cambio es constante, el movimiento es una situación intrínseca de la profesión. La segunda que para un trabajo de gestión de conocimiento la adaptación es clave, además de consolidar la comunidad de práctica como grupo.

## 6.1 Diálogo con la gestión del conocimiento

### Aprendizajes de la Comunidad de práctica

Es impresionante todo lo que las personas tienen que decir, cada pensamiento ligado a un aprendizaje, una situación que representa una mejor comprensión por quienes estaban ahí, reconocerse parte de la comunidad y aportar su experiencia para el mejoramiento de la actividades docentes.

Como **comunidad de práctica**, definimos la necesidad de espacios para compartir, Wenger (2001, p.2), dice que es la construcción colectiva de una práctica, y nosotros encontramos en las reuniones la oportunidad para expresar lo que en clase o en juntas académicas se guarda por la formalidad de la situación. Nuestro primer aprendizaje es que compartir las experiencias diarias permitió identificar entre nosotros. Reconocimos situaciones de clase comunes además de propuestas para el trabajo en conjunto.

Nos dimos cuenta de que el chef instructor trabaja solo en su clase desde su papel de instructor, toma los lineamientos de la institución como base, pero al final él decide específicamente su estrategia para que los alumnos aprendan las técnicas y procesos. Lo consideramos apropiado, así puede aportar y desarrollar el talento de cada alumno, sin embargo, pensamos que el trabajo se encuentra aislado en la cocina, y si bien al final se refleja en los productos, esa parte del proceso no la contamos. Así que también es necesario el **diálogo** con las autoridades de la institución, parafraseando a Peter Senge (2001) en el diálogo es la trascendencia de la comprensión explorando dificultades desde varios ángulos, aunque un miembro



piensa que estas autoridades son renuentes a ideas ajenas, los demás consideramos que compartir este proyecto de gestión, sería el primer paso.

Personalmente dentro de la comunidad de práctica el aprendizaje mayor es la aceptación y adaptación a las situaciones. Wenger (2001, p.10) escribió que la **práctica** se refiere al significado como experiencia de la vida cotidiana, así, concretar una comunidad de práctica con los chefs instructores fue complejo, pues al ser una profesión demandante y que dar clases no es su mayor fuente de ingreso, existían retrasos y cambios de agendas, quizá imaginaba una comunidad como en las lecturas o artículos, pero como lo dije una vez en clase, el chef debe estar en constante movimiento, y no porque vaya de un escritorio a otro, sino en plazas de trabajo que lo actualicen profesionalmente, que lo reten en innovación, aunque eso provoque una estancia corta en la institución educativa.

El **aprendizaje** se puede expresar como identificación del conocimiento individual, el diálogo y su socialización, Nonaka (1994, p.1) explica el aprendizaje como el proceso que tiene un individuo para adquirir conocimiento mediante diversos mecanismos, al compartir, descubrimos los saberes de cada miembro, lo que su trayectoria laboral le ha aportado como experiencia reconociendo su habilidad, sus estrategias en la cocina laboral y prácticas docentes con los alumnos. En el diálogo encontramos el medio para la estructuración de relaciones docentes, al conocer a la persona que es profesor, pues en clases el papel de instructor se sobrepone y se desconocen las motivaciones y aspiraciones dentro de la docencia. La socialización de la actividad de la comunidad de práctica se da posterior al diálogo en la construcción de este trabajo escrito junto con su presentación a la CEGAIN, siendo

la **socialización** parte fundamental ya que es el proceso que permite la transmisión de conocimiento tácito a los individuos (Nonaka, 1994).

El párrafo anterior, sintetiza la conclusión de la comunidad de práctica: Hay que escucharnos y saber quién somos, compartir lo que hacemos para llegar a la visión en común y hacer que los demás nos vean, nos escuchen y nos consideren.

## 6.2 Conclusión sobre el aprendizaje

Si como gestor, me preguntan sobre las principales dificultades en una comunidad de práctica la respuesta es: Construir una comunidad de práctica es complicado cuando el objetivo no es común. Reintegrar a los miembros ayudó en la disposición para trabajar y a compartir. El asociado comunitario motivó la consecución del proyecto, cuando le comenté la debilidad de la falta de reuniones y la inasistencia de los chefs dijo que estaba convencido en que el proyecto debía terminarse, así que habló con cada uno por teléfono en ese momento, explicándoles la importancia del proyecto para la institución y para él mismo, esto permitió tener mejor regularidad en las reuniones y asistencia, su comentario hacia mí fue de apoyo y confianza. Otro elemento que ayudó fue el entendimiento de la finalidad del proyecto, cuando todos los miembros de la comunidad de práctica estuvimos de acuerdo en el beneficio del mismo las aportaciones mejoraron. El elemento que generó dificultades y provocó fue la entrada y salida de miembros en la comunidad, que pudo deberse al inicio por el entendimiento del proyecto, ya que por la inexperiencia del gestor el objetivo se comunicó con poca claridad; otro factor fue la rotación de chefs instructores, que solo estaban por un bloque de clases o sólo un semestre. Además de la novatez del gestor en el campo de estudio. Ahora, parte de

mis habilidades es el desarrollo de una comunidad de práctica y sus elementos para que funcione óptimamente.

Una de las intenciones desde el inicio del proyecto fue la replicación de estas estrategias, perdurarlas en CEGAIN, pero también aplicarlas en otras instituciones educativas del mismo giro. La **sistematización** de acuerdo con Canals (2000) es el proceso para la formalización de las ideas, donde se asegura el tratamiento adecuado de sus elementos para su replicación, para este proyecto permite que las prácticas se adapten al contexto de cada institución, tenerlas estructuradas apoya su aplicación desde el sentido propio de la práctica, así es posible que se tomen sin que resulte una copia de las ya establecidas.

Al inicio pensé que éramos una comunidad de práctica amorfa, lo cual llegó a desconcertarme, conforme el proyecto avanzó entendí que la forma se adopta dependiendo de la profesión, de su dinamismo propio, permanecer en la acción, eso permite un intercambio de información constante con un diálogo enriquecido por las nuevas experiencias aportadas. Una comunidad de práctica estática en sus miembros tiene ventajas, pero siendo de chefs, la rotación tan bien es benéfica. En los trabajos analizados en las materias de fundamentación, una buena parte de los ejemplos corresponden a comunidades de práctica cuyos miembros están casi permanentes, eso llamó mi atención. Si vamos a trabajar en una comunidad de práctica de chefs instructores, hay que saber que su esencia es ser dinámica. Como el mismo trabajo en la cocina, hoy puedes estar en cocina fría, mañana en cocina caliente y terminar el día en la estación de postres. Así el chef es un profesional en movimiento laboral constante, permitiéndole capacitación, actualización y diversificación. Se puede pensar que esto es común en las demás profesiones, sin embargo, la rotación del chef puede ser más rápida del promedio, incluso dos veces

o más por año, sin que demerite su trabajo, al contrario, si hay empleadores que los contratan o negocios que apertura frecuentemente es indicador de un excelente desempeño. Así en una comunidad de práctica, el movimiento de los miembros será persistente.

La recomendación para una consecución del proyecto, o inicios de proyectos similares, es procurar que el sentido del trabajo logre armonizar con los intereses de los profesores, que en la conformación de la comunidad de práctica se dedique tiempo suficiente para integrar a los miembros, alejar la sensación de ser parte de un estudio académico logrando identificación con la actividad.

Este proyecto revisó prácticas docentes en cocina, sin considerar tecnologías de información para la educación, así que el campo queda abierto a la participación con esta línea, que sería el seguimiento ideal, ya que se realizó una sistematización, lo consecutivo se sugiere sea un proyecto de intervención con TICS tomando la base de este trabajo. Como comentario final, para el gestor la gestión del conocimiento es un área que impulsa la exploración de saberes dentro del trabajo cotidiano; generalmente somos celosos de nuestras prácticas laborales que funcionan, aquí vimos que el compartir y escuchar es una manera clave para que perduren, incluso logrando evolucionar llegando a más personas. Me llevo la motivación de continuar aprendiendo, el agradecimiento por descubrir nuevas habilidades y probar áreas profesionales nuevas. Por ejemplo, al reflexionar sobre las características de la comunidad de práctica de los chefs instructores cambia mi visión sobre la enseñanza de la investigación en esta profesión, estaba convencido de investigar forzosamente con el mismo estilo que en otras universidades; riqueza personal, incorporé formas distintas para mí de cómo enseñar y aprender.

## Bibliografía

Canals, Agustí. (2003). *Gestión del Conocimiento (11-79)*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

Firestone, Joseph M.; McElroy, Mark W. (2001). "CKIM Level 1 Course Notes", Knowledge and Journal of Applied Management Certification Program. (S. Ortiz & A. Ruiz, Trans.)

Fourez, Gérard. (2008). *Cómo se elabora el conocimiento, la epistemología desde un enfoque socio constructivista*. Madrid: Narcea, S.A. Ediciones

Hernández, L. (2016) *ITE2358: Contextualización de procesos sociales en medios multiculturales* [Apuntes de clase]. Departamento de psicología, educación y salud, ITESO, Jalisco, México.

Nonaka, Ikujiro. (1994, febrero). Una teoría dinámica de creación de conocimiento organizacional. En: *Organization Science*, Vol. 5, No. 1, pp.1-42.

Onrubia, J. (2007). Enseñar: crear Zonas de Desarrollo Próximo e intervenir en ellas, en C.Coll. et. al., El constructivismo en el aula. Barcelona: Graó. Pp. 101-124.

Rogoff, Barbara. (2014). El aprendizaje por medio de la participación intensa en comunidades. CIESAS.

Senge, Peter. (2011). La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Buenos Aires: Granica

Silas, J. (2018) *MEG24L: Innovación Educativa* [Apuntes de clase] Departamento de psicología, educación y salud, ITESO, Jalisco, México.

Wenger, Étienne (2001). Teoría social del aprendizaje. En: Comunidades de práctica: aprendizaje, significación e identidad. Paidós Ibérica.

Woods, Peter. (1987). La etnografía en la investigación Educativa. Barcelona: Paidós

## Referencias electrónicas

CEGAIN. (2018). Centro de Estudios Gastronómicos internacionales de Acapulco.

Acapulco, Guerrero. Recuperado de: <http://cegain.edu.mx/>

ITA. (2016). Historia, Instituto Tecnológico de Acapulco. Acapulco, Guerrero.

Recuperado de: <http://it-acapulco.edu.mx/historia/>

## ANEXOS

Este apartado contiene las bitácoras utilizadas en el proceso de sistematización, se encuentran ordenadas cronológicamente. Además del resultado de la sesión de grupo con alumno y el mapa conceptual del capítulo IV.

### ANEXO 1.

<b>Nombre: Miguel Alejandro Acevedo Suástegui</b>	<b>Bitácora No. 1</b>
<b>Fecha de entrega: 09 de octubre de 2016</b>	<b>Fecha de la bitácora: 7 de octubre 2016</b>

#### **Lunes 3 de octubre**

Para iniciar con las actividades de esta semana se mandó por Whatsapp a la comunidad solicitando una reunión para platicar, dejando que ellos propusieran día, hora y lugar. Tardaron dos días en responder, pero una vez respondiendo fue sencillo el acuerdo, el CHI2 y CHE1 propusieron el día viernes 6 a las 10 am en la cafetería de la mamá de "LITA". El DT2 respondió que lo más temprano que se pudiera y que buscaría llegar.

#### **Jueves 5 de octubre**

Mandé otro mensaje recordando de la reunión para el día siguiente. CHE1 respondió que le dijéramos cómo llegar al restaurante y CHI2 se ofreció a llevarla, así fue como confirmaron su asistencia, DT2 no respondió, ante eso intuí que no se



presentaría. A él lo designó el director académico para esta parte del ejercicio, y desde el inicio me dio la impresión que sería complicado trabajar con él, pues no se le notó entusiasmo, a diferencia de los otros dos integrantes.

### **Viernes 6 de octubre**

Verifiqué la ubicación del restaurante en Google, tenía como un año sin andar por ahí, y nunca había entrado, así que necesitaba orientación. A las 9:45 llegó un mensaje al grupo de conversación, CHI2 comentó que ya estaba con CHE1, que si nos veíamos en CEGAIN o en el restaurante (los dos están en el mismo fraccionamiento), respondí que los venía en el lugar, puesto que ya iba a llegar.

Estaba a escasos 20 metros de llegar al lugar cuando observé que la mamá de “Lita” estaba afuera del lugar escribiendo en la puerta. Al llegar y saludarla, pude leer que estaba dejando un aviso de que no abriría. Aun así abrió las puertas y me mostró el lugar, es un jardín donde cultivan frutales y algunas hierbas tanto medicinales como de cocina que usan en la preparación de la comida, tiene dos murales, uno por fuera y otro en la parte interior, que fueron hechos por pintores del estado, el lugar está enfocado al bienestar, además de la cocina saludable tiene clases de yoga, meditación y otras actividades similares. A los dos minutos llegaron CHI2 y CHE1, saludaron, se intercambiaron algunas palabras y nos despedimos de la mamá de “Lita”. El Chef sugirió ir a “Kikokys” un expendio de jugos o *juice bar*, como dicen los dueños, resultó ser un agradable intercambio. Es un lugar pequeño, pero bien iluminado y ventilado, integra vegetación y tiene junto un gimnasio, la atención es agradable además de que los jugos tenían muy buen sabor.

Ya adentrados en tema, para iniciar, retomamos los conceptos de la reunión pasada. Consideran que gran parte del aumento de la matrícula se debe a las ideas del CHI1, que sus estrategias de mercadotecnia han ayudado al posicionamiento de la institución, eso y las creaciones de nuevos puestos. Los dos concuerdan que el perfil del asistente de promoción, la creación de contenidos en la página de Facebook y el impulso que se da para los concursos locales y estatales, ayudan en la imagen de la escuela. Recalcaron que tener personal real, ayuda a apegarse a lo que pasa en una cocina afuera, esto por la contratación de dos stewards, en lugar de tener personal de limpieza tradicional. Esta estrategia de acuerdo a ellos, resultó muy adecuada, así los alumnos se habitúan al trato y forma de trabajo en la recepción-entrega de la limpieza de las cocinas.

Después, les solicité comentar alguna área de oportunidad que identificaran en la institución. Tuvieron puntos diferentes, CHE1 por ser recién egresada se enfocó al lado del alumno, comentó lo siguiente: La atención a los alumnos, orientada como atención al cliente. Hay ocasiones en que el personal no es amable, porque una cosa es la disciplina y otra la atención, pasaba que les respondía secamente o de manera sarcástica, no es que quisieran aduladores, pero si la amabilidad correspondiente a su condición de clientes. Cuando CHE1 comentada esto, el Chef se notaba en desacuerdo con el comentario, ya que se quedó serio, desviaba la mirada y movía la cabeza hacia los lados.

En su turno de compartir CHI2 expresó que para él, el alumno tenía en ocasiones mucho poder y lo aplicaba de forma inadecuada. Recordó una experiencia con otro Chef instructor el cual fue dado de baja de la materia, explicó que el grupo estaba inconforme con su forma de enseñar, ya que no enseñaba, podría tener toda la experiencia que quisiera, pero no tenía habilidades para explicar, así que por

presión del grupo se cambió de instructor y es la fecha que no ha podido regresar (año y medio). CHI2 considera que la institución actuó mal, que debió capacitar al Chef para aprovecharlo. Después comentó que otra situación a mejorar es la logística de la distribución de las cocinas, ya que la Cocina 3 es pequeña y él ha tenido grupos de 15 cuando sólo cabrían la mitad, aquí platicó que en este caso, cambia la dinámica y los agrupa diferente, la cocina tiene forma de embudo, estando la tarja y las estufas al final, así que él acomoda el orden de la receta del tal forma que los alumnos se puedan rotar y no aglomerarse en una sola estación. Otra sugerencia es la capacitación para la encargada de almacén, ya que una vez le mandaron pulpo en lugar de calamar, o bistec en lugar de solomillo, que con las verduras no tiene problema, pero que en el caso de las proteínas sí necesita saber, que él se lo ha dicho muchas veces al Director pero no lo ha tomado en cuenta. Finalmente, dijo que algo que considera cambiar, es decirle al alumno que cuando egrese, no será Chef, aunque su título diga que Licenciado en Gastronomía Chef, el título de Chef se gana con el tiempo y experiencia, aquí CHE1 interrumpió, dijo que es cierto, cuando egresan creen que son Chefs, pero llegan al restaurante o la cocina y se dan cuenta que no lo son, CHI2 añadió que ellos son cocineros con más herramientas y habilidades, pero que eso no los hace ser Chefs, sugirió una materia o agregar en el contenido de alguna materia un tema relacionado con la parte vocacional.

Esta reunión permitió identificar el sentir del Chef instructor, que a pesar de que considera que el trabajo hasta el momento es bueno, todavía hay que trabajar en redondearlo. Se pudieron expresar con toda libertad, ya que el Director no nos acompañó.

El DT2 no asistió, mandó un mensaje de texto para avisar justo a la hora de la cita, estaba considerando cambiarlo, pero con la posibilidad de platicar sólo con él, puedo tratar de reunirme una vez más para que pueda compartir su experiencia.

## **ANEXO 2.**

<u>Nombre:</u> <b>Miguel Alejandro Acevedo Suástegui</b>	<u>Bitácora No.</u> <b>2</b>
<u>Fecha de entrega:</u> <b>02 de octubre de 2016</b>	<u>Fecha de la bitácora:</u> <b>30 de septiembre 2016</b>

Para este reporte se necesitó crear un grupo en un servicio de mensajes de texto. Primero se le solicitó a cada integrante de manera individual su autorización para agregarlo al grupo. Las respuestas fueron algo lentas, y hubo que presionar por dos días, se presentan los comentarios de maneta textual:

Tema: Qué necesita el estudiante para aprender.

CHI2:

Creo que depende mucho del curso, uno como instructor cambia la metodología según el curso, incluso según la cocina en que nos toque impartir las clases, para mí lo importante es poder enseñarle a los chicos ejemplos reales del mundo laboral

a través de dinámicas diferentes, el lenguaje que tengamos y la imagen que proyectamos también es un tema importante. De mi parte creo que el alumno para mí, que tenga ganas, que tenga aspiraciones, que sean autodidactas, siempre será más amplio el conocimiento, no toda la realidad se ve en las aulas y en las cocinas de la universidad.

CHE1:

Yo opino que los estudiantes al momento de entrar primordialmente a cocinas esperamos que nuestro aprendizaje sea lo más apegado a la vida laboral real, dinámicas como hacer recetas conforme a un servicio de restaurantes, bajo comandas o algo parecido, así como actividades que ya se han realizado y han funcionado, creo que sería un buen aporte para lograr lo que los estudiantes quieren aprender, siento que manejar una dinámica de este tipo por semana haría que los chavos se motiven y por supuesto conozcan cada vez más lo que pasa de este lado (restaurante).

DT2:

Hola, estoy de acuerdo, creo que la mejor herramienta serían las prácticas que se pudieran realizar en la escuela, quizá no por bloque, pero si tenemos una parte importante que son los semestrales donde se podrían juntar perfectamente cocina, servicio y la parte de administración.

Me parece que tienen elementos importantes que se pueden rescatar, sin embargo no logro conectar en este momento. ¿Alguna sugerencia o ejercicio que me recomiende?

### **ANEXO 3.**

<b>Nombre: Miguel Alejandro Acevedo Suástegui</b>	<b>Bitácora No. 3</b>
<b>Fecha de entrega: 16 de octubre de 2016</b>	<b>Fecha de la bitácora: 14 de octubre 2016</b>

#### **Lunes 10 de octubre**

Atendiendo la indicación, y que en la reunión pasada DT2 no pudo asistir, se le solicitó por mensaje de texto una reunión personal para el día viernes 14 o sábado 15.

#### **Jueves 13 de octubre**

No hubo respuesta sino hasta el jueves 13, la cual decía que nos podíamos ver el día viernes 14 al mediodía en su restaurante. Le dije que sí, pero que si me esperaba una hora más porque tenía un evento en la ULP, ya que ese día terminaban las actividades del XII Foro de Derechos Humanos y era la entrega del premio Tata Vasco.

## **Viernes 14 de octubre**

Ya terminado el foro y la entrega del premio, me trasladé de la Universidad Loyola hasta el restaurante de DT2. Está ubicado en la calle Cristóbal Colón del Fraccionamiento Magallanes, cerca del Parque Papagayo. Lo que implicaba un traslado considerable, tomando en cuenta que casi era hora de comida y los trabajos en la carretera. Nunca había entrado el lugar, cuando llegué, casi a la una de la tarde, el lugar estaba vacío, es un espacio adaptado para un restaurante dividido en tres secciones, un patio al aire libre, otro patio techado y un espacio encerrado con aire acondicionado, barra y televisión. El mobiliario es de madera, y la decoración muy sencilla, quizá por la hora no se notaba del todo atractivo. Nos quedamos en la sala con aire acondicionado y empezamos la plática. El profesor es titular de las materias Dependiente de comedor I y II, donde el alumno trabaja los conceptos del servicio del restaurante.

Fue una sesión corta, ya que como dije, se acercaba la hora de la comida. Como primer punto expresó sus disculpas por no asistir anteriormente, ya que es temporada floja y debe tener menos personal, lo que hace que él no pueda despegarse mucho del trabajo. Seguido de esto, le expliqué que buscaba que pudiera compartir qué ha sido para él lo que le ha funcionado en sus clases, de qué manera logra integrar al alumno a la materia.

Como elementos, podemos destacar lo siguiente:

1. Vinculación. Revisar en clases teóricas los roles y funcionamientos de las áreas de servicio del restaurante: Hostess, meseros, capitán, etc. Una vez hecho esto, llevarlos a un restaurante al azar que cuenten con los elementos vistos en clase y hacer que el alumno observe y analice en la medida de lo

posible, las actividades, actitudes y compare lo visto en clase con la realidad. Que haciendo uso del servicio pueda identificar los componentes del mismo y diferenciar entre las categorías de restaurantes.

2. Concepción del oficio. Esta materia es de primer y segundo semestre, implica contacto con la parte operativa del oficio, el profesor comenta que los alumnos no están preparados para que se les enseñe a ser meseros o a recibir gente, algunos dicen “que para eso no se estudia”, pero lo que él hace es a través de la vinculación mostrarles que es necesario que el Licenciado en Gastronomía sepa del trabajo de cada área, puesto que debe saber cubrir cualquier posición.
3. Liderazgo. Él destacó el liderazgo como componente medular del trabajo en equipo en servicio, por lo cual se le cuestionó sobre cómo lo desarrolla en los alumnos. Su respuesta fue a través de la experiencia puede identificar al alumno que muestra dotes de líder, entonces le encarga tareas específicas y delega responsabilidades en él, conforme avanza la clase sigue en esa búsqueda, para el trabajo final ya tiene 3 o 4, no más, alumnos que van a liderar el examen final, antes de presentarlo, los reúne en privado y los motiva exaltando sus cualidades para motivarlos y que ellos motiven a su equipo.
4. Acercamiento. Mencionó que el examen final de ambas materias (antes de él) era presentar un servicio de restaurante, así que los alumnos se repartían los roles en servicio y en cocina, unos eran meseros, otro capitán, un hostess y cocineros. Pero los comensales eran sólo el coordinador académico y alumnos de semestres más avanzados, sin embargo lo considero insuficiente, así que propuso invitar a los dos directores y a la dueña de la



Institución, para agregar presión y tensión al examen. Esa presión y tensión persiguen simular la llegada de un comensal que puede ser sobresaliente para el restaurante, como alguna figura pública del gobierno, política o el ambiente cultural. Los alumnos de inicio no estaban convencidos, pero el primer resultado resultó positivo, y es así que desde hace cuatro años esa es la modalidad del examen.

5. Innovación. Además de cambiar el modo del examen, se cambió el lugar, generalmente se hace en las instalaciones de la escuela, pero ha habido dos ocasiones en que lo han sacado, los alumnos han tenido como parte de la prueba que buscar un lugar para adaptar y dar el servicio de restaurante. No debía ser un restaurante en forma, tenía que ser un jardín o un espacio habitado que se convirtiera en restaurante. Con esto lograron que los alumnos desarrollaran habilidades de toma de decisiones, creatividad y trabajo en equipo.
6. Trabajo interdisciplinario. Conjuntar dos materias dentro de una prueba final para que el alumno integre información y el aprendizaje sea significativo. Por ejemplo, en una ocasión en la Dependiente de comedor II, un grupo de alumnos dieron el servicio de restaurante al mismo tiempo que otros presentaron el examen de cocina española con el CHI2, es así que en dos días se presentaron los exámenes de un solo grupo con dos materias al mismo tiempo.
7. Finalmente el profesor, considera apropiado que no sean sólo dos materias, sino todas las vistas en el semestre, que sea también con servicio de restaurante, con comensales elegidos pero que lleguen en diferente tiempo, para llevar control tanto de comandas como de las barras. Es una propuesta

que ha hecho a la dirección pero no han logrado concretar, piensa que se debe a los objetivos de la dirección y que con tiempo se podría programar.

Los anteriores fueron los puntos sobresalientes de lo que el profesor ha llevado en la práctica en sus clases, como se lee, nuevamente el acercamiento a lo que sucede en el campo laboral. Como complemento podría sugerir observar la clase tanto de CHI2 como la del DT2, y definir características que complementen lo expresado por los integrantes de la comunidad.

La despedida fue cordial, pero corta. Ya habían llegado un par de clientes, aunque no se notaba que fuese a ser un buen día laboral DT2 mantenía buen ánimo y quedó en seguir colaborando con este trabajo.

#### **ANEXO 4**

<b>Nombre: Miguel Alejandro Acevedo Suástegui</b>	<b>Bitácora No. 4</b>
<b>Fecha de entrega: 27 de febrero de 2017</b>	<b>Fecha de la bitácora: 13 al 24 de febrero de 2017</b>

En esta ocasión no hay que reportar, ya que no se ha abierto el espacio para las reuniones. CEGAIN inició clase hace tres semanas y la Universidad Loyola hace cuatro.

En el caso de CEGAIN, cómo era de esperarse, ya no está el profesor DT2.

En la comunidad de práctica y la ex alumna solicitó retirarse momentáneamente para cubrir sus tiempos laborales. Lo anterior es completamente normal, sólo que me faltó previsión para cubrir sus espacios, aunque es un reto iniciar con elementos nuevos cada vez que el semestre arranca. Lo que ayuda un poco es la intervención del asociado comunitario que apoya la articulación del trabajo. De parte de la Loyola, el área de Integración Comunitaria sufrió cambios en su personal y el equipo de trabajo es menor, lo que multiplica las labores para los que quedamos. He tratado de que estos cambios en la estructura laboral afecten lo menos posible, pero en esta ocasión no lo pude evitar. La semana pasada ya tenía pactada la reunión con el asociado para integrar a un nuevo elemento, pero la canceló, este asociado es el director académico lo que administrativamente ayuda, aunque no siempre. Curiosamente había tenido semestres tranquilos y una óptima organización del tiempo, sólo que en este debo cambiar la estrategia, lo que me hace solicitar y sugerir que las entregas de bitácoras en el caso de este proyecto sean cada dos semanas, ya que CEGAIN trabaja las clases en módulos de tres semanas, el tiempo para ellos también es determinante y acelerado, lo que impide un trabajo fluido, pues cada veinte días los alumnos tienen entregas finales. Ajustando claro, mis entregas a los tiempos de cada corte parcial para cumplir en la mejor forma posible.

## **ANEXO 5**

### **BITÁCORA 5**

Periodo 14 de agosto al 3 de septiembre 2017

Durante este inicio del semestre me he concretado en reorganizar la comunidad de práctica, se fueron dos integrantes, quedamos dos. Así que a inicios de esa semana tuve otro acercamiento con el Director de la Institución, me presentó a quien él consideró viable, el CHI3. Algo que he notado, como parte de la dinámica, que puede mirarse también como comportamiento de la organización y al final como una práctica, es el cambio de Chefs instructores titulares cada semestre. Por ejemplo, tienen 3 chefs de planta en primavera, para otoño cambian a uno, o dos. La permanencia obedece tanto a los intereses del Chef como a los objetivos de la institución.

Platicando con CHI3 sobre el proyecto, él encuentra útil que se realice un trabajo así, ya que por ejemplo en sus palabras: *él no será permanente este año en la institución, entonces documentando (y sistematizando) las herramientas (prácticas) se logrará dar continuidad al aprendizaje de los alumnos.*

Por su parte, el CHI1 comentó que el cierre de este proyecto, coincide con el mismo cierre de una etapa de implementación en la institución, así que es conveniente realizarlo en este momento.

## **ANEXO 6**

### **BITÁCORA 6**

Periodo 04 al 15 de septiembre 2017

Después de las indicaciones, procedí a solicitar la reunión con el asociado comunitario para revisar los puntos a trabajar en esta etapa. Esta sesión tuvo lugar el miércoles 6 de septiembre en las instalaciones de CEGAIN. Primero recordamos el estado del proyecto y lo que quedó del semestre pasado, el chef dijo en ese momento que ya se tenían dos nuevos chefs instructores para ese semestre y que les comentó sobre el trabajo que se estaba haciendo y que ellos mostraron interés en participar. Posteriormente le compartí su comentario Dr. Silas y mi inquietud por el óptimo desarrollo del proyecto y que se llegara a finalizar, la primera expresión del chef fue “¿cómo así?, ¿él no cree en el proyecto?” (con desconcierto), en ese momento no supe si había hecho bien en comentarle. Le expliqué que no era cuestión de lo que el Dr. Silas creyera, más de bien de que la participación fuera adecuada y continua, a lo que el asociado agregó “bueno, se pueden ir los chefs instructores, pero al final la Universidad queda y todo su conocimiento lo seguimos canalizando nosotros”, eso me calmó y agregó “señor, este trabajo se va a terminar, lo necesitamos todos, tanto CEGAIN como usted y vamos a colaborar para que se cumpla”. Me hizo sentir parte de la institución, que tienen el compromiso de ayuda y que el proyecto no corre peligro. Aquí hago una pausa en la bitácora, en último trabajo del IDI anterior, en la redacción use al parecer de manera arbitraria los conceptos de “sistematización e intervención” y no quedó claro qué es lo que estoy haciendo. Cuando lo volví a leer con sus observaciones me di cuenta de ello, por lo que indicó que es una sistematización, corregiré el documento.

Después de eso, platicamos sobre la actividad de validación de prácticas de los chefs instructores por parte de los alumnos. Él tuvo la idea de hacer un documento que especificara qué se haría, como una especie de “proyecto” para esa actividad, y así compartirla con el resto del área académica, sobre todo con el Coordinador para

determinar qué alumnos participarían. Él me dijo qué elementos debería contener, así como agregar las prácticas docentes identificadas para que las fueran conociendo, en esta parte se notó entusiasmado y con mucho ánimo. Agrego al final de la bitácora el documento que se realizó. Quedamos en convocar reunión con la comunidad para el jueves 14, sin saber primero el día 7 habría un sismo histórico en este lado del país, así como la entrada de un huracán el día 14. Ante la suspensión de clases el día 14, ya daba por perdida la semana, pues no sabía si el clima mejoraría, y sí mejoraría si habría reunión el día 15, ya que sería viernes de examen para todos los alumnos. Afortunadamente el clima mejoró y al preguntarle al asociado el viernes 15 por la mañana, me dijo que nos reuniríamos a medio día, antes de que se iniciaran los exámenes. Es de recordar que los exámenes del viernes consisten en un montaje en el patio de la institución, donde cada materia exhibe el resultado de la semana y se hacen degustaciones, así se puede probar desde un potaje hasta una paella, pasando por pizza, mousses, gelatinas, cremas y cuando se tiene la materia de Cocina de humo, hasta un corte de carne.

Ya en la reunión, estaban el CHI1, el coordinador DT1 y yo. Al ser viernes había mucho movimiento en la planta baja, en el primer piso por la bodega de mantelería y cristalería, así como en el cuarto piso por el almacén general de alimentos, la oficina del CHI1 está en el tercer piso, así que había menos tránsito por ahí. Iniciamos revisando el documento y contextualizando al DT1. La duda de DT1 era del cómo se harían las preguntas a los alumnos o sobre qué con exactitud se les preguntaría, el CHI1 respondió entonces que él sugería es primero saber si los alumnos identifican las prácticas que ya se determinaron como parte de lo que se hace en clase, y DT1 agregó que sería muy bueno saber si ellos logran también identificar eso mismo, o si no se dan cuenta de la forma en que se les enseña, y CHI1 agregó que después, se

les explicará cuáles son las que se tienen identificadas y si ellos pueden mencionar alguna otra, esto para contraponer lo que dicen los chefs. Y fue así como ellos crearon la dinámica de las sesiones con los alumnos, ya sólo agregué que al final se tendrá que revisar qué estrategia o práctica, identificada o no, resultó significativa para el alumno. Lo siguiente fue definir qué alumnos son idóneos para la actividad, recuerdo muy bien que el CHI1 tomó una regla y detrás de una hoja del proyecto dibujó un cuadro para graficar a los alumnos que participarán. Me explicaron que los alumnos de séptimo semestre se encuentran divididos en dos grupos, 7<sup>º</sup>a y 7<sup>º</sup>b, 7<sup>º</sup>a toma clases habituales en la institución, mientras que los de 7<sup>º</sup>b están en entrenamiento corporativo (una especie de residencia profesional); al empezar a “jugar” con los nombres, tanto DT1 como CHI1 preguntaron si tenían que ser de alto rendimiento o mezclados, comenté que mezclados para no sesgar más las respuestas. Entonces se pusieron de acuerdo en que sería uno de cada nivel, uno de alto, otro de medio y otro de bajo rendimiento de ambos grupos. Aquí preguntaron que cuándo serían, así que el IDT1 sacó su calendario de materias del bloque y explicó que la siguiente semana entrarían a la última parte del bloque y estarían más ocupados, que la siguiente tenían un receso y se reincorporan hasta el 2 de octubre (respire profundamente por el tiempo que implicaba pero le dije que estaba bien), así que para la semana del 2 de octubre se tendrán dos sesiones con el 7<sup>º</sup>a, mientras que para el 7<sup>º</sup>b, sólo es cuestión de consensuar tiempos, ya que al no estar en clases puede ser antes del 2 de octubre, aquí ya me tranquilicé. Para seleccionar a los alumnos, pensaron entre ellos CHI1 y DT1) sobre las características de cada uno y sobre todo que se pudieran expresar oralmente, para tener información confiable, además de equilibrar entre géneros y habilidades. Los alumnos de alto rendimiento salieron fácil, no les costó trabajo decidir, los de medio

tardaron un poco más, dijeron que entre ellos están los de personalidad más fuerte y podrían querer tomar el control de la sesión, pero después de unos minutos salieron, para los alumnos de bajo rendimiento tardaron un poco más, ya que buscaron que, en sus palabras, “pudieran al menos hablar bien y que lo tomaran con seriedad”.

El resultado es la tabla siguiente dibujada por el CHI1, transcrita por mí:

NIVEL	GRUPO	
	7°A	7°B
ALTO	CHE7	CHE3
MEDIO	CHE6	CHE2
BAJO	CHE5	CHE4
FECHA	2 y 4 de octubre	Por confirmar

Ya que quedó la tabla, CHI1 le pidió a DT1 hacer una citatorio para los alumnos del 7°A para entregar ese mismo día, así podrían los alumnos apartar el día y saber que formalmente participarán en el proyecto. Para las alumnas del 7°B me pidió platicar con ellas, mencioné las llamaría para acordar la reunión y notificar, solicitó que fuera en CEGAIN para tener un lugar formal, que fuera seguro para todos y apto para las entrevistas. Al acercarse la una de la tarde, empezamos a cerrar la sesión con la recapitulación de acuerdos, nos despedimos y el Chef se quedó en su oficina, el DT1 salió a su escritorio y me quedé con él para la redacción del citatorio y para hablar con CHE3, ya que ella está haciendo su entrenamiento ahí en CEGAIN. DT1 solicitó con su asistente la disponibilidad de aulas y ya quedaron reservadas para



las reuniones con el grupo de 7°A, obtuve los teléfonos del 7°B, platicué un poco con CHE3, me despedí nuevamente de todos y salí el área bastante calmado por estar ya hecha parte de la organización. Para ser una sesión “corta”, considero que se logró un avance, como ya lo dije, en la organización, pero también en la cuenta del nivel de interés y participación de la comunidad de práctica. Aquí me parece que resultó adecuado, salvo su opinión, comentar que el proyecto podría peligrar. Ahora, lo siguiente es a partir de mañana lunes 18, contactar y agendar con el grupo que resta.

A continuación, el documento que se usó en la reunión:

Maestría en Educación y Gestión de Conocimiento

Trabajo de Obtención de Grado

Herramienta para validación de Prácticas docentes

Objetivo General del proyecto

Sistematizar las prácticas docentes que producen aprendizajes significativos en las y los estudiantes del Centro de Estudios Gastronómicos Internacionales de Acapulco para ser replicadas dentro y fuera de la institución a través del registro de experiencias compartidas de chefs instructores y alumnos durante el período Primavera-Otoño 2017.

Actividades básicas

-Realizadas

Intercambio de experiencias entre chefs instructores

Registro escrito de las técnicas

Validación de los chefs de las técnicas identificadas

-En curso

Validar con las y los estudiantes los aprendizajes significativos

Por realizar

Destacar técnicas que producen aprendizajes significativos

Intercambio de retroalimentación con chefs

Validación de la Dirección Académica

De la actividad en curso se requiere dos equipos de alumnos de último grado con tres integrantes cada uno, dónde los temas a trabajar, a manera de focus group son:

- Dinámicas que me hicieron aprender

- Herramientas didácticas recordadas

- Experiencias poco agradables en la enseñanza
- Motivación para el aprendizaje

La sesión será grabada en vídeo para su análisis, la duración está programada de 40 a 60 minutos.

## **ANEXO 7**

### **BITÁCORA 7**

Periodo 16 de septiembre al 6 de octubre de 2017

Este periodo fue de los más complicados debido a los fenómenos de origen natural que se presentaron en la región. Al ser una institución educativa, hubo una recomendación para suspensión de clases de parte del Gobierno del Estado por alerta de huracán, junto con una Federal por sismo. La de sismo fue la que provocó mayor retraso en el regreso a las actividades habituales, sobre todo porque los padres de familia exigían una revisión y peritaje de los inmuebles. Pero pasada esa situación, se ha vuelto a lo cotidiano. Como se mencionó en clase y en la bitácora anterior, la primera semana de octubre se trabajaría con un grupo (el grupo en clases) quedando pendiente la fecha del otro (el grupo en entrenamiento). Lo que sucedió fue que, al conocer la premura del trabajo, el resto de la comunidad de

práctica se organizó y agendaron al equipo de alumnos de faltaba, ellos redactaron y entregaron las cartas de aviso. Al platicar con una alumna del grupo de entrenamiento me dijo “sí profe, ya nos avisaron”, lo cual me sorprendió de inicio, ya que las habían puesto en un horario donde yo no podía, sin embargo, decidí hacer los ajustes para no mover esas fechas, sobre todo porque el grupo en entrenamiento tiene horarios de trabajo, limitando su participación a los permisos posibles. Ya en la semana de validación no hubo inconvenientes, y el resto de la comunidad de práctica se mantuvieron al margen para no sesgar a los alumnos, me dijeron. Aunque debo anotar que al menos en un momento con cada grupo hubiese sido interesante la presencia de ellos, ya que lo que compartieron los alumnos es de utilidad para la operación. Los alumnos del grupo de clase fueron CHE5, CHE5 y CHE7. Ellos dieron una visión interesante desde una perspectiva interna, hablaron mucho de los beneficios de cada clase, sin dejar de apuntar las deficiencias de cada una. No se necesitó gran trabajo de motivación, realmente tienen mucho que decir.

El grupo de entrenamiento fueron CHE2, CHE3 y CHE4. Al ser quienes están ya en un restaurante su visión es amplia sobre el trabajo y las necesidades de educación para el mismo, fueron las sesiones con mayor tiempo contabilizado y con mayores cuestionamientos y críticas para las estrategias de enseñanza. Aquí hago una anotación, es curioso que ningún grupo haya descrito el entrenamiento corporativo como herramienta de enseñanza. En el séptimo semestre, de forma consensuada la dirección académica propone a un grupo de alumnos para que, en lugar de tomar las clases teóricas y prácticas en la escuela, vayan a un restaurante, no hotel, un restaurante para que trabaje, que con ese trabajo se avalen algunas de las materias que se deberían cursar ese semestre.

En cuanto a la validación de las prácticas docentes, no hubo mayoría al momento de discutir las, es decir, no todas fueron reconocidas como prácticas que promovieron algún aprendizaje significativo. Mientras que unos apoyan los concursos donde se avanza en creatividad, otros los demeritan, ya que argumentan que técnicamente no les permite practicar lo que deberían. Otro ejemplo son las presentaciones y degustaciones fuera de la institución, concuerdan con el fomento al liderazgo, pero discrepan con el trabajo en equipo.

Este análisis lo tendré completo en un par de semanas, son cerca de cinco horas de audio que analizar, no es tanto, sólo que la semana del 9 al 13 de octubre estaré fuera de la Ciudad en otra actividad, asistiré a un congreso de CONABIO, esto por la actividad de monitoreo de aves que realizamos en el Jardín Botánico de Acapulco. Sí, 13 de octubre, nos toca clase con el profesor Arias, así que regresaré “volando” para estar en tiempo.

Personalmente, esta ha sido una grata experiencia, pude apreciar el crecimiento personal y profesional de estos alumnos, los tuve en primer y segundo semestre, y existen avances en su forma de pensar y expresarse que alientan a seguir compartiendo el aula con ellos. Vino a abonar el entusiasmo que manifesté en clase por culminar este proyecto.

## **ANEXO 8**

### **RESULTADOS DEL PROCESO DE VALIDACIÓN DE PRÁCTICAS DOCENTES SIGNIFICATIVAS**

Procedimiento:

- a) Se le pidió al alumno compartir sus experiencias positivas dentro de su estancia en la Institución.
- b) En segunda ronda, se invitó a expresar su opinión y sentir sobre el trabajo de los siguientes instructores: DT1, CHI2 y CHI3.
- c) Al finalizar, se le presentaron las prácticas identificadas por los chefs y dijeron sus comentarios.

PRÁCTICA	EXPRESIÓN
Liderazgo	<p>“Es bueno que sea rígido en su persona, eso da formalidad y disciplina”</p> <p>“Las bromas del chef, nos acercaron a él”</p> <p>“En una práctica, en la supervisión de la cafetería, tuve la iniciativa de vender, pasar de la barra a mesero; logre vender más, me felicitaron. Esto gracias a las clases del profesor Jorge”</p>
Vinculación materias teóricas	<p>“Planeación de menú, estadística, me abrió los ojos”.</p> <p>“Matemáticas culinarias no sirvió de nada”</p> <p>“Se le dice al profesor cómo debe ser la clase y no puede variar la dinámica”</p> <p>“El de contabilidad nos daba ejemplos y dejaba que nosotros dijéramos otros, aunque fueran tontos, también dejaba mucha tarea, todos los días, pero al final fue efectiva su técnica”</p>

Protocolo de profesión	<p>“Aquí aprendí que Gastronomía es mucho más que la cocina y que tengo un mundo de posibilidades para desarrollarme”</p> <p>“Me hicieron practicar, repetir, repetir, hasta ser la mejor según mis compañeros, recordarlo me pone alegre”</p> <p>“Practicar en inglés, hablar en inglés en la cocina”</p>
Simulaciones	<p>“Aprendí a trabajar en equipo y resolver problemas”</p> <p>“Los semestrales nos enseñan a organizarnos, conocer a tu equipo”</p> <p>“Paciencia, yo me derrumbo y todo se derrumba”...</p> <p>“En el examen de nutrición, aplicar la teoría en lo que elegía para comer”</p> <p>“(CHI3) Él venía de un viaje y decía sus necesidades, además lo decía en inglés y lo teníamos que atender. A veces llega el comensal y está hablando en inglés y en la cocina empiezan a preguntar ¿quién sabe? ¿Quién sabe inglés?, y “ps” no, nadie. Y si yo quiero llegar a un punto superior, lo necesito, algún día tendré que salir y atenderlos porque es mi trabajo”</p> <p>“La escuela debe supervisar más el trabajo del chef” (match gastronómico)</p>
Creatividad y competitividad	<p>“El chef relacionaba un ingrediente con algo de la casa, y así se me quedaba”</p> <p>“Estar con la mente abierta”</p> <p>“En una de las prácticas tuve que hacer</p>

	<p>una botana para el jefe con lo único que tenía en la cocina, resultó mejor que la receta del lugar”</p> <p>“El match no me ayudó, no vimos recetas por estar en el concurso”</p> <p>“El Chef nuevo nos dejaba crear, lo que muchos no hacen, promovía nuestros talentos, con otros chefs no lo hacíamos”</p>
<p>Acercamiento a profesionales</p>	<p>“Saber cómo actuar con personas mayores, cómo conducirme ante quien tiene experiencia”</p> <p>“Hacer visitas, conocer procesos de producción y servicios”</p> <p>“Ir a lugares, como cuando Jorge nos llevó a La Mansión”</p> <p>“Traer a gente experta a la escuela”</p>

Puntos adicionales a considerar:

1. Les tocaron Chefs sin formación docente, “sólo aprender sus métodos”, ¿por qué ahora sí y no cuando yo estaba?; “a fuerza como él dice”
2. “Me dicen, es el tiempo para equivocarse, entonces déjenme equivocarme con mucho entusiasmo todo lo que pueda, estoy pagando lo que pago por



equivocarme, no voy a echar a perder un kilo de ingrediente, pero sí me dan un poquito más no estaría mal.

3. Antes nos decían: pesa tus ingredientes antes y después y verás tu merma, y ahorita los de primero ya no son así, y se supone que los recetarios van peso con merma, no sé si cambió para bien, no me parece tanto recorte de ingrediente, cuando lleguen a costos, no sabrán qué es merma”.
4. “Si me dan algo de qué opinar, sí me divierte la clase, aprendo más. Si no conozco el tema y me lo están metiendo a fuerza, ps no me agrada”
5. “Viene de CEGAIN, es la *chingona*... yo pensé que tu enseñanza en CEGAIN valía para que estuvieras aquí de practicante, aah, eres creído”
6. “Afuera lo tienen en primer lugar”
7. “Los encargados nos dejaban solos en los semestrales”
8. “No nos gusta que la institución nos impone los temas de los semestrales”
9. “La peor es la maestra de Tesis, no sabe acercarse a los alumnos, cree que sabe enseñar, pero no”.
10. “Siento debilidad en repostería”. Tres alumnos lo expresaron.

## CUADRO DE IDENTIFICACIÓN DE PRÁCTICAS

Práctica	ALUMNOS	COMUNIDAD DE PRÁCTICA
Liderazgo	X	
Vinculación con teoría		
Protocolo de profesión	X	
Simulaciones	X	
Creatividad y competitividad	X	
Acercamiento a profesionales		

## ANEXO 9

### BITÁCORA 8

Al 17 de noviembre de 2017

Para este periodo sufrí desorganización para quedar con la comunidad de práctica, me concentré de inicio en el trabajo de otro profesor, ya que no me ha ido bien con él en las valoraciones. Aunque eso me ayudó a entender que aún estaba aplicando el trabajo desde una perspectiva científica, y no como una cuestión de experiencia de práctica misma, de lo que se hace, de lo que se discute y lo que se resuelve, estando la clave en el “cómo” de cada elemento.

En la reunión de esta semana con DT1, revisamos los comentarios de los alumnos, le compartí una tabla dónde estaban sus opiniones respecto a cada práctica identificada por los chefs instructores. Decidimos leer cada una una práctica e ir comentando, esto por iniciativa de DT1, fue agradable que hiciera la proposición.

Para entender la siguiente parte de la narración, retomo el documento que revisamos en esta sesión

## PROCESO DE VALIDACIÓN DE PRÁCTICAS DOCENTES SIGNIFICATIVAS

Procedimiento:

Se le pidió al alumno compartir sus experiencias positivas dentro de su estancia en la Institución.

En segunda ronda, se invitó a expresar su opinión y sentir sobre el trabajo de los siguientes instructores: DT1, CHI2 y CHI3.

Al finalizar, se le presentaron las prácticas identificadas por los chefs y dijeron sus comentarios.

PRÁCTICA	EXPRESIÓN
Liderazgo	“Es bueno que sea rígido en su persona, eso da formalidad y disciplina” “Las bromas del chef, nos acercaron a él” “En una práctica, en la supervisión de la cafetería, tuve la iniciativa de vender, pasar de la barra a mesero; logre vender más, me felicitaron. Esto gracias a las clases del profesor Jorge”

<p>Vinculación materias teóricas</p>	<p>“Planeación de menú, estadística, me abrió los ojos”.</p> <p>“Matemáticas culinarias no sirvió de nada”</p> <p>“Se le dice al profesor cómo debe ser la clase y no puede variar la dinámica”</p> <p>“El de contabilidad nos daba ejemplos y dejaba que nosotros dijéramos otros, aunque fueran tontos, también dejaba mucha tarea, todos los días, pero al final fue efectiva su técnica”</p>
<p>Protocolo de profesión</p>	<p>“Aquí aprendí que Gastronomía es mucho más que la cocina y que tengo un mundo de posibilidades para desarrollarme”</p> <p>“Me hicieron practicar, repetir, repetir, hasta ser la mejor según mis compañeros, recordarlo me pone alegre”</p> <p>“Practicar en inglés, hablar en inglés en la cocina”</p>
<p>Simulaciones</p>	<p>“Aprendí a trabajar en equipo y resolver problemas”</p> <p>“Los semestrales nos enseñan a organizarnos, conocer a tu equipo”</p> <p>“Paciencia, yo me derrumbo y todo se derrumba”...</p> <p>“En el examen de nutrición, aplicar la teoría en lo que elegía para comer”</p> <p>“(CHI3) Él venía de un viaje y decía sus necesidades, además lo decía en inglés y lo teníamos que atender. A veces llega el comensal y está hablando en inglés y en la cocina empiezan a preguntar ¿quién sabe? ¿quién sabe inglés?, y ps no, nadie. Y si yo quiero llegar a un punto superior, lo necesito, algún día tendré que salir y atenderlos</p>

	<p>porque es mi trabajo”</p> <p>“La escuela debe supervisar más el trabajo del chef”</p>
Creatividad y competitividad	<p>“El chef relacionaba un ingrediente con algo de la casa, y así se me quedaba”</p> <p>“Estar con la mente abierta”</p> <p>“En una de las prácticas tuve que hacer una botana para el jefe con lo único que tenía en la cocina, resultó mejor que la receta del lugar”</p> <p>“El match no me ayudó, no vimos recetas por estar en el concurso”</p> <p>“El Chef nuevo nos dejaba crear, lo que muchos no hacen, promovía nuestros talentos, con otros chefs no lo hacíamos”</p>
Acercamiento a profesionales	<p>“Saber cómo actuar con personas mayores, cómo conducirme ante quien tiene experiencia”</p> <p>“Hacer visitas, conocer procesos de producción y servicios”</p> <p>“Ir a lugares, como cuando Jorge nos llevó a La Mansión”</p> <p>“Traer a gente experta a la escuela”</p>

Puntos adicionales a considerar:

1. Les tocaron Chefs sin formación docente, “sólo aprender sus métodos”, ¿por qué ahora sí y no cuando yo estaba?; “a fuerza como él dice”
2. “Me dicen, es el tiempo para equivocarse, entonces déjenme equivocarme con mucho entusiasmo todo lo que pueda, estoy pagando lo que pago por

equivocarme, no voy a echar a perder un kilo de ingrediente, pero sí me dan un poquito más no estaría mal.

3. Antes nos decían: pesa tus ingredientes antes y después y verás tu merma, y ahorita los de primero ya no son así, y se supone que los recetarios van peso con merma, no sé si cambió para bien, no me parece tanto recorte de ingrediente, cuando lleguen a costos, no sabrán qué es merma”.
4. “Si me dan algo de qué opinar, sí me divierte la clase, aprendo más. Si no conozco el tema y me lo están metiendo a fuerza, ps no me agrada”
5. “Viene de CEGAIN, es la *chingona*... yo pensé que tu enseñanza en CEGAIN valía para que estuvieras aquí de practicante, aah, eres creído”
6. “Afuera lo tienen en primer lugar”
7. “Los encargados nos dejaban solos en los semestrales”
8. “No nos gusta que la institución nos impone los temas de los semestrales”
9. “La peor es la maestra de Tesis, no sabe acercarse a los alumnos, cree que sabe enseñar, pero no”.
10. “Siento debilidad en repostería”. Tres alumnos.

#### CUADRO DE VALIDACIÓN DE PRÁCTICAS

Práctica	ALUMNO	COMUNIDAD DE PRÁCTICA
Liderazgo	X	X
Vinculación con teoría		X

Protocolo de profesión	X	X
Simulaciones	X	X
Creatividad y competitividad	X	X
Acercamiento a profesionales		X

Uno de los comentarios que más llamaron mi atención, fue que DT1, dijo que algo similar había hecho el CHI1 hace unos años: cuando recién ingresó como director, se reunió con los alumnos, platicaron sobre lo que les gustaba y no les parecería de la escuela, había muchas cosas para mejorar, pero se quejaban mucho del inglés, de la disciplina. En este momento sentí desconcierto de que no lo comentaran antes, ya que es un buen antecedente, aunque reflexionando, caí en la cuenta de que no pregunté, di por sentado que no habían hecho nada. Callé en ese momento y dejé que la plática continuara.

No mostró sorpresa ante las declaraciones sobre los puntos a considerar, pregunté el motivo y dijo que es algo que ya saben, que generalmente escuchan aunque “informalmente”. Menciona que han procurado atender esas peticiones, por ejemplo, los actuales chefs instructores deben contar con formación docente en aula, no sólo la experiencia dando clases. Por eso el comentario 1 de los puntos a considerar.

En la tabla de validación de prácticas, los puntos en negro indican las prácticas que los alumnos identifican como aprendizaje significativo, los puntos rojos son los que la comunidad reafirma después de revisar el sentir del alumno, como se puede ver ellos dicen que todas, yo no estoy del todo de acuerdo. Intenté explicar mi argumento basado en que el trabajo consistía en validar lo que el alumno percibe que es, y de ahí considerar la estrategia didáctica a desarrollar. Me escucharon,

pero volvieron a insistir en que eran todas, eso me estaba empezando a desesperar, y parece que a ellos también, detecté también algo de prisa por terminar la reunión, así que terminé de hacer las anotaciones y nos despedimos.

Por la tarde, uno de los alumnos me comentó que estaban preparando el semestral y querían mejorar el éxito del año pasado. El examen semestral para toda la escuela consistió en la organización de una cena, en modalidad de banquete, montado en el patio de armas del Museo Fuerte de San Diego. Todos los alumnos son ubicados de acuerdo a su semestre y habilidades en un área de trabajo, desde los que lavan la loza, montan las mesas, hasta los cocineros, y hostess. El tema de este año fue el virreinato, hubo alumnos vestidos según la época y la ambientación en el mismo tono, para ingresar se vendieron boletos, venta generalmente hecha a familiares. Esta actividad genera contenido vasto para sus redes sociales y medios que cubrieron el evento. Pero aquí está la intención inicial: ser vistos.

Algo que los alumnos no consideran como aprendizaje significativo es la mediatización de los exámenes. La percepción es negativa al hecho de exponer su trabajo sin recibir retribución económica o de autoría, sin embargo la institución lo considera su mejor estrategia de enseñanza y publicidad. Curiosamente, CEGAIN ya ha producido generaciones de alumnos que están como docentes en otras instituciones de gastronomía, que repiten esas formas de trabajo en sus respectivos trabajos. Hay una replicación del trabajo, adaptación de estrategias, aunque los resultados aún no son similares.

De acuerdo a la tabla de productos definidos para este proyecto, hace falta la grabación del vídeo, aunque estoy dudando de su pertinencia. También la duda de que sí era necesario reportar con éxito la creación de una comunidad de práctica, su



seguimiento y permanencia; puesto que en este caso no fue así. Aunque luego me respondo pensando que no es necesario que funcionara, que el hecho de no funcionar también es parte de.

## **ANEXO 10**

El Diagrama de conceptos tiene en el centro a la gestión del conocimiento seguidos de niveles de especialización y profundidad marcados por color, siendo el cuadro color naranja el primer nivel, que concentra el área inicial, el cuadro de color verde refiere la especialización del área inicial, el cuadro color azul el medio o producto de la especialización, y los cuadros color salmón y rosa el punto final de profundidad del área inicial. Las líneas no siguen un patrón de color en especial, únicamente su diseño, una línea continua indica relación directa y una línea punteada una relación indirecta.

# Mapa de conceptos

