



Universidad Autónoma del Estado de México
Facultad de Turismo y Gastronomía
Licenciatura en Gastronomía



Guía de evaluación del aprendizaje:

**Administración de recursos humanos en organizaciones
gastronómicas**

Elaboró: E.A.E.T Sonia Edith Mejía Castillo

Fecha: 13 feb 2018

Fecha de
aprobación

H. Consejo Académico

H. Consejo de Gobierno



Índice

	Pág.
I. Datos de identificación	3
II. Presentación de la guía de evaluación del aprendizaje	5
III. Ubicación de la unidad de aprendizaje en el mapa curricular	5
IV. Objetivos de la formación profesional	5
V. Objetivos de la unidad de aprendizaje	7
VI. Contenidos de la unidad de aprendizaje, de la unidad de aprendizaje, y actividades de evaluación	7
VII. Acervo bibliográfico	11
VIII. Mapa curricular	14
Anexos	15



I. Datos de identificación

Espacio educativo donde se imparte

Licenciatura

Unidad de aprendizaje Clave

Carga académica
Horas teóricas Horas prácticas Total, de horas Créditos

Periodo escolar en que se ubica

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Seriación

UA Antecedente

UA Consecuente

Tipo de Unidad de Aprendizaje

Curso Curso-taller

Seminario Taller

Laboratorio Práctica profesional

Otro tipo (especificar)



Modalidad educativa

Escolarizada. Sistema rígido No escolarizada. Sistema virtual

Escolarizada. Sistema flexible No escolarizada. Sistema a distancia

No escolarizada. Sistema abierto Mixta (especificar)

<ul style="list-style-type: none">• UA que se impartirá en el idioma inglés.• Semipresencial

Formación común

Formación equivalente

Unidad de Aprendizaje

II. Presentación

La unidad de aprendizaje busca que el profesional en gastronomía sea capaz de administrar y tomar decisiones sobre los Recursos Humanos en el área de Alimentos y Bebidas mediante un proceso que busca lograr un mayor desempeño, aprovechamiento, y mejora de las capacidades, habilidades, experiencias y conocimientos del personal.

La evaluación de esta unidad de aprendizaje está creada para evidenciar el desempeño adecuado de los alumnos a través de actividades e instrumentos que permitan al futuro licenciado en gastronomía, emplear los conocimientos Administración de Recursos Humanos con la finalidad de establecer un clima organizacional óptimo que procure el incremento de la productividad y la calidad y consecuentemente el desarrollo de la organización y de los hombres que la integran.

La Unidad de aprendizaje se divide en tres unidades de competencia. En la primera unidad, se abarcarán conceptos básicos de los recursos humanos, así como el proceso de Administración de personal; en la segunda unidad de competencia se abarcarán los principales aspectos que marca la Ley Federal del Trabajo. Por último, en la tercera unidad de competencia, se explicarán algunas teorías complementarias enfocadas al clima organizacional, motivación, comunicación y liderazgo, así como las herramientas de coaching y mentoring.

III. Ubicación de la unidad de aprendizaje en el mapa curricular

Núcleo de formación:

Integral

Área Curricular:

Organizaciones gastronómicas

Carácter de la UA:

Obligatoria

IV. Objetivos de la formación profesional

Objetivos del programa educativo:

Crear, gestionar, operar e innovar emprendimientos, proyectos y organizaciones gastronómicas competitivas y sustentables, que tengan como premisa la preservación del patrimonio gastronómico, y que se apoyen en la producción de alta calidad de alimentos y bebidas, ciencia y tecnología aplicada a sus procesos, contribuyendo así al desarrollo local, regional, nacional e internacional; con alto sentido humanístico, ético, vocación de servicio y compromiso social.

Administrar las organizaciones y emprendimientos gastronómicos de manera ética, que les permitan ofertar productos y servicios innovadores y competitivos.

Proponer soluciones a la problemática que presenta la gastronomía nacional e internacional en su vertiente social vinculada con factores culturales, psicológicos, económicos y ambientales.



Preservar, promover y difundir el patrimonio gastronómico local, regional y nacional.

Preparar, utilizar y crear alimentos y bebidas para satisfacer y mejorar las condiciones alimenticias de la población.

Aplicar conocimientos y métodos de la ciencia y tecnología de los alimentos para caracterizar, conservar e innovar los productos y técnicas gastronómicas, para satisfacer las necesidades de la sociedad de manera sustentable.

Objetivos del núcleo de formación:

Integral. Proveer al alumno de escenarios educativos para la integración, aplicación y desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan el desempeño de las funciones, tareas y resultados ligados a las dimensiones y ámbitos de intervención profesional o campos emergentes de la misma.



Objetivos del área curricular o disciplinaria:

Organizaciones gastronómicas

Administrar las organizaciones y emprendimientos gastronómicos de manera ética para ofertar productos y servicios innovadores y competitivos.

V. Objetivos de la unidad de aprendizaje

Aplicar los conceptos y el proceso de integración del capital humano para contribuir al desarrollo de las organizaciones gastronómicas.

VI. Contenidos de la unidad de aprendizaje, y actividades de evaluación

Unidad 1. INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
Objetivo: Comprender los conceptos básicos de la administración de los recursos humanos como base para proveer, mantener y desarrollar personal altamente calificado en una empresa de alimentos y bebidas.		
Contenidos:		
<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos Básicos de la Administración de RH. • Importancia y funciones de la Administración de RH. • Planeación de recursos humanos 		
Evaluación del aprendizaje		
Actividad	Evidencia	Instrumento
<p>Inicio: Los alumnos realizarán un cuadro sinóptico a partir de la información trabajada en la clase con la técnica de lluvia de ideas sobre lo que identifican como administración de recursos humanos dentro de las empresas relacionadas a la gastronomía, así como los pasos o etapas y las políticas que aplican las organizaciones para integrar personal</p>	<p>I. Portafolio de evidencias</p> <p>E1. Cuadro sinóptico</p>	<p>Lista de Cotejo</p>
<p>Desarrollo: Los alumnos participarán en un debate sobre la importancia, utilidad y funciones de las áreas de recursos humanos en las empresas como herramienta de administración en la propia</p>	<p>E2. Lectura y participación en debate</p>	<p>Rúbrica</p>



<p>organización con base en una lectura sobre el tema.</p> <p>Cierre: Los alumnos resolverán un caso práctico respecto a las necesidades de alguna organización gastronómica en cuanto a los recursos humanos para llevar a cabo la planeación adecuada. En equipos resolverán las preguntas del caso y se hará una sesión en pleno para concluir.</p>	<p>II. Caso práctico</p>	<p>Escala de evaluación</p>
--	--------------------------	-----------------------------

<p>Unidad 2. EL PROCESO DE RECURSOS HUMANOS: SU APLICACIÓN Y MARCO NORMATIVO</p>		
<p>Objetivo: Identificar el proceso de administración de RH y el marco normativo mexicano que ordena las relaciones laborales y la gestión de personal de la organización de manera adecuada.</p>		
<p>Contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos como área funcional de la organización • Diseño, análisis y descripción de puestos • Reclutamiento y selección • Contratación e inducción • Capacitación y desarrollo de personal • Relaciones laborales • Ley Federal del Trabajo (LFT) • Evaluación del desempeño 		
<p>Evaluación del aprendizaje</p>		
<p>Actividad</p>	<p>Evidencia</p>	<p>Instrumento</p>
<p>Inicio: Los alumnos elaborarán un mapa mental con base en la identificación del área de recursos humanos como área funcional dentro del organigrama de diversas entidades económicas y su relación del área con el resto de la empresa.</p>	<p>I. Portafolillo de evidencias E3. Mapa mental</p>	<p>Rúbrica</p>
<p>Desarrollo: Los alumnos elaborarán un diagrama de flujo del proceso de recursos humanos tomando en cuenta las propias características de</p>	<p>E4. Diagrama de flujo</p>	<p>Lista de Cotejo</p>



<p>las organizaciones y sus políticas respecto a la administración de personal.</p> <p>Cierre: El alumno elaborará un compendio de las principales leyes aplicables en el proceso de Recursos Humanos clasificándolas con las mismas etapas del proceso de recursos humanos.</p>	<p>III. Compendio de LFT por etapas del proceso de recursos humanos</p>	<p>Escala de evaluación</p>
--	---	-----------------------------

<p>Unidad 3. DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p>		
<p>Objetivo: Distinguir los principales conceptos relacionados a la dirección de personal dentro de empresas de alimentos y bebidas.</p>		
<p>Contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura, clima y comunicación organizacional • Motivación • Trabajo en equipo • Liderazgo • Empowerment, Coaching y Mentoring 		
<p>Evaluación del aprendizaje</p>		
<p>Actividad</p>	<p>Evidencia</p>	<p>Instrumento</p>
<p>Inicio: Los alumnos realizarán un reporte de lectura sobre los diversos métodos de comunicación utilizados en las organizaciones para dirigir a los recursos humanos observando la importancia de la cultura organizacional dentro de un clima adecuado.</p> <p>Desarrollo: Los alumnos elaborarán un cuadro sinóptico de clasificación de las técnicas grupales de motivación, trabajo en equipo y liderazgo.</p>	<p>I. Portafolillo de evidencias E5. Reporte de lectura</p> <p>E6. Cuadro sinóptico 2</p>	<p>Lista de Cotejo</p> <p>Lista de Cotejo</p>



<p>Cierre: Los alumnos aplicarán técnicas de dirección de recursos humanos ejemplificando como se aplican en las organizaciones gastronómicas.</p> <p>Los alumnos realizarán un proyecto integrador que vincule los conocimientos del área de administración en una organización gastronómica a través de un ejercicio práctico.</p>	IV. Dramatización	Lista de Cotejo
	V. Proyecto Integrador	Rúbrica
	VI. Cumplimiento de trabajo in-situ	Lista de Cotejo

EVALUACIONES

Primera evaluación parcial

Evidencia	Instrumento	Porcentaje
I. Portafolio de evidencias	Escala de evaluación	50%
a) Cuadro sinóptico	Lista de Cotejo	
b) Lectura y participación en debate	Rúbrica	
c) Mapa mental	Rúbrica	
d) Diagrama de flujo	Lista de Cotejo	
e) Reporte de lectura	Lista de Cotejo	
f) Cuadro sinóptico 2	Lista de Cotejo	
II. Caso práctico	Escala de evaluación	20%
III. Compendio de LFT	Escala de evaluación	20%
IV. Dramatización	Lista de Cotejo	10
Total:		100%

Segunda evaluación parcial

Evidencia	Instrumento	Porcentaje
I. Proyecto Integrador	Rúbrica	50
II. Cumplimiento de trabajo in-situ	Escala de evaluación	50



Evaluación ordinaria final

Evidencia	Instrumento	Porcentaje
Presentación de resultados del proyecto integrador	Rúbrica	20
Total:		100%

El foro de presentación de resultados del proyecto integrador será obligatorio para todos los alumnos, puesto que la calificación será promediada con el resultado final de sus evaluaciones parciales.

Evaluación extraordinaria

Evidencia	Instrumento	Porcentaje
Portafolio de evidencias	Escala de evaluación	30
Proyecto Integrador	Rúbrica	50
Caso practico	Rúbrica	20
Total:		100%

Evaluación a título de suficiencia

Evidencia	Instrumento	Porcentaje
Portafolio de evidencias	Escala de evaluación	30
Proyecto Integrador	Rúbrica	50
Caso practico	Rúbrica	20
Total:		100%

VII. Acervo bibliográfico (ejemplo y agregar ISBN)

Básico:

Chiavenato, I. (20011). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.
ISBN: 9786071505606



Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (2a. ed). México: Mc Graw Hill.
ISBN: 9789701073407

Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*. (5a. ed). México: Prentice Hall.
ISBN: 9786073202497

Granados, J. (2009). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Trillas.
ISBN: 9786071701237

H. Congreso de la Unión. (2013). *Ley Federal del Trabajo*. México: Ediciones fiscales ISEF.
ISBN: 9686816283.

Münch Galindo Lourdes (2005). *Administración del capital humano*. México: Trillas.
ISBN: 9789682473418

Reyes A. (2008). *Administración de personal: sueldos y salarios*. México: Limusa.
ISBN: 9789681802745

Reyes A. (2012). *Análisis de puestos*. México: Limusa.
ISBN: 9789681800734

Sánchez E. (2012). *Manual de Administración y Gastronomía*. (3ª. ed). México: Trillas.
ISBN: 9786071709899

Siliceo, A. (2008). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Limusa.
ISBN: 9789681863869

Goleman, D. (2013). *Liderazgo, el poder de la Inteligencia Emocional*. España: Ediciones B. ISBN: 9786074804355

Joshi, M. *Human Resource Management* [en línea]. Manmohan Joshy & bookboon.com. 2013. [fecha de consulta: 09 de febrero de 2016]. Disponible en:
<http://bookboon.com/es/human-resource-management-ebook>

ISBN 9788740303933

Senyucel, Z. *Managing the Human Resource in the 21st Century* [en línea]. Zorlu Senyucel & Ventus Publishing ApS. 2009 [fecha de consulta: 09 de febrero de 2016]. Disponible en: <http://bookboon.com/es/hrm-managing-the-human-ressource-ebook>

ISBN: 9788776814687

Garner, E. *Training skills* [en línea]: How to improve the skills and performance of your employees. Eric Garner & bookboon.com. 2012. [fecha de consulta: 09 de febrero de 2016] Disponible en: <http://bookboon.com/es/training-skills-ebook>

ISBN: 9788776819965

Ragusa, A. *Internal Communication Management* [en línea]: Individual and Organizational Outcomes. Antonio Ragusa & bookboon.com. 2010. [fecha de consulta: 09 de febrero de 2016]



2016]. Disponible en: <http://bookboon.com/es/internal-communication-management-ebook>

ISBN: 9788776816025

Complementaria

Biosca D. (2003). Dirigir con éxito un restaurante. España: Gestión 2000.
ISBN: 8480888504

Hartjen, H. (2003). El manejo de restaurantes, guía para gerentes y propietarios. México: Limusa.
ISBN: 9789681852108

Rodríguez. J. (2011) Del análisis de puesto al diseño de puestos de trabajo. (1ª. ed.). México: Trillas.
ISBN: 9786071710277

Villanueva. A. (2010) De los recursos humanos al capital humano. (1a.ed.). México: Trillas
ISBN: 9786071705174

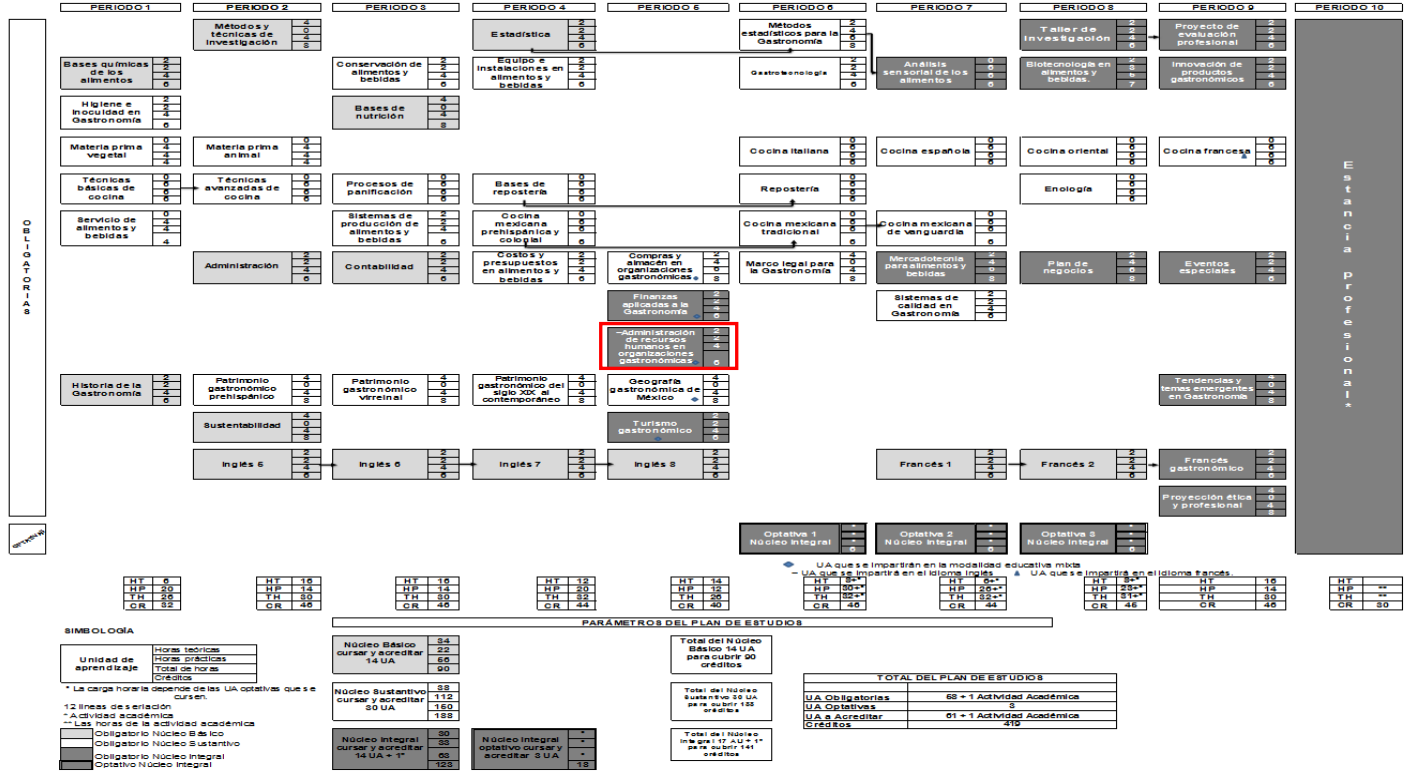
SECTUR (1990). Manual del puesto de cocinero: prep. Alimentos y bebidas. México: Limusa.

Casillas Baez Sixto (1998). Descripción de puestos en hoteles, restaurantes y bares. México: Cecsa.



XIII. Mapa Curricular

Mapa Curricular de la Licenciatura en Gastronomía, 2016





ANEXOS

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

I. Portafolio de evidencias

CRITERIOS	NIVEL DE CUMPLIMIENTO				
	Excelente 5	Muy bueno 4	Bueno 3	Suficiente 2	Insuficiente 1
Cumple con los elementos solicitados del formato.					
Presenta todas las evidencias de aprendizajes solicitadas.					
Cumple con una organización secuencial de las evidencias de aprendizaje.					
Evidencia progreso al considerar las observaciones y recomendaciones brindadas.					
Respetar las normas de redacción.					
Aplica las reglas ortográficas.					
En la presentación de los trabajos del portafolio se puede evidenciar que sí hubo aprendizaje.					

E1. y E6 Lista de Cotejo. Cuadro sinóptico 1 y 2

Criterio	Si	No	Observaciones
La idea principal está bien identificada			
Incluye todas las ideas principales del tema			
Utiliza llaves para clasificar la información			
Presenta lógica y estructura que facilite su comprensión			
Presenta coherencia y relación entre palabras			
Jerarquiza adecuadamente los conceptos			



E3. Rúbrica: Mapa mental

CRITERIOS	NIVEL DE CUMPLIMIENTO			
	Excelente 4	Bueno 3	Suficiente 2	No suficiente 1
Tema central y manejo de conceptos	Demuestra entendimiento adecuado de los conceptos tratados	Tiene algunos errores en terminología y manifiesta desconocimiento de algunos conceptos	Tiene muchos errores en terminología y manifiesta desconocimiento en bastantes conceptos	No muestra ningún conocimiento frente al tema tratado
Relación entre conceptos	Relación de conceptos presentados de manera lógica, muy bien relacionados unos con otros a través de palabras claves y /o conectores, de tal manera que resulta fácil su comprensión	Relación de conceptos presentados de manera lógica, estos se encuentran bien relacionados a través de palabras claves y/o conectores, por lo que se dificulta su comprensión	Relación de conceptos presentados de manera lógica, estos se encuentran medianamente relacionados a través de palabras claves y/o conectores, lo que dificulta su comprensión	No existe lógica entre los conceptos a través de conectores
Comunicación de ideas	El diseño incluye ejemplos mediante jerarquías y conexiones adecuadas que permite una interpretación fácil	La mayoría de los conceptos posee una jerarquías y conexiones adecuadas que permite una interpretación fácil	Incluye pocos conceptos en una jerarquía apropiada lo cual no facilita la interpretación del mapa	No establece diseño ni jerarquías adecuadas.
Conclusión (Nota: colocar al reverso de la hoja)	Incluye una conclusión muy bien elaborada	Incluye una conclusión bien elaborada	Incluye una conclusión medianamente elaborada	Incluye conclusión mal elaborada o no incluye conclusión
Reflexión sobre la importancia del trabajo realizado y su relación con el estudio de la	Incluye una reflexión muy bien elaborada que demuestra de manera clara la forma en que la	Incluye una reflexión bien elaborada que demuestra de manera clara la forma en que la	Incluye una reflexión medianamente elaborada que demuestra de manera clara	Incluye una reflexión fuera de contexto o no incluye reflexión



gastronomía (Nota: Colocar al reverso de la hoja)	lectura del documento le será de utilidad en su ejercicio futuro como gastrónomo.	lectura del documento le será de utilidad en su ejercicio futuro como gastrónomo.	la forma en que la lectura del documento le será de utilidad en su ejercicio futuro como gastrónomo.	
---	---	---	--	--

E4. Lista de Cotejo. Diagrama de Flujo

Criterio	Si	No	Observaciones
Presenta una secuencia lógica			
Utiliza adecuadamente la simbología de diagramas			
Ordena la información de acuerdo con categorías, jerarquías y relaciones			
Contiene la información correcta y relevante analizada adecuadamente			
Es coherente y gráficamente correcto			
Presenta el inicio y final del proceso adecuadamente			

E5. Lista de cotejo. Reporte de lectura

Criterio	Si	No	Observaciones
Es de mínimo 2 cuartillas más bibliografía			
Se identifica la idea principal fácilmente			
Respeto reglas de redacción y ortografía			
Contiene una conclusión y/o comentario personal sobre lo que se entendió de la lectura			
El escrito es claro, enfocado e interesante y está bien organizado			



II. Escala de evaluación: Caso práctico

CRITERIOS	NIVEL DE CUMPLIMIENTO			
	Excelente 4	Bueno 3	Suficiente 2	Insuficiente 1
Cumple con los elementos solicitados del formato				
La temática expuesta fue clara y convincente				
Se incluyeron textos breves, claros, originales, concisos y expresivos				
Los fundamentos científicos fueron precisos, relevantes y consistentes.				
La información se presenta de manera lógica y ordenada				
La exposición de las ideas mantuvo la atención de la audiencia.				
Los argumentos se vincularon con la idea principal del tema de manera lógica y coherente.				
Empleo de figuras, tablas, gráficos, imágenes, bajo una presentación original, clara y atractiva.				
Conclusiones sobre los principales hallazgos del experimento realizado				
Reflexión sobre la importancia del trabajo realizado y su relación con el estudio de la gastronomía				

III. Escala de evaluación: compendio LFT

CRITERIOS	NIVEL DE CUMPLIMIENTO			
	Excelente 4	Bueno 3	Suficiente 2	Insuficiente 1
Cumple con los elementos solicitados del formato				
Considera todos los artículos relacionados a la temática				
Relaciona correctamente los artículos con los temas				



Presenta información ordenada y simple				
Presenta información adecuadamente resumida				
Presenta conclusiones sobre el ejercicio realizado (en la parte de atrás)				

IV. Rúbrica. Dramatización

CRITERIOS	Excelente	Bueno	Suficiente	Insuficiente
Guion	La redacción del guion esta pulcramente organizada y claramente compresible. El guion es congruente y tiene un seguimiento lógico en su totalidad.	La redacción del guion se refleja de forma organizada. La comprensión es aceptable.	La Redacción del guion, refleja desorganización, la comprensión tiene ciertas limitaciones, Aunque alcanza a manifestar de manera parcial lo que quiere decir.	La Redacción del texto, refleja una total desorganización, no se comprende la intención de lo que se desea expresar.
Expresión verbal	El alumno interpreta (lee y/o dice de memoria) su parte del guion con fluidez. Su voz es clara y lo suficientemente fuerte para ser escuchado con claridad por el resto de sus compañeros	El alumno interpreta (lee y/o dice de memoria) su parte del guion con fluidez. Su voz es clara y está a un volumen adecuado, aunque en ocasiones no se le escucha con claridad.	El alumno interpreta (lee y/o dice de memoria) su parte del guion con escasa fluidez, Su voz carece de claridad y el volumen de la misma es más bien bajo dificultando que sus compañeros le escuchen con claridad.	El alumno interpreta (lee y/o dice de memoria) su parte del guion sin fluidez, Su voz no es clara, sus compañeros no pueden escucharlo y por lo tanto no se le comprende nada de lo que dice.
Desenvolvimiento en escena	El alumno mantiene continuo contacto visual con sus tratando de interpretar su parte como en una escena de la vida real. Al interpretar su parte el alumno se desenvuelve con seguridad y naturalidad tal como si estuviera realmente viviendo esa situación y no actuándola.	El contacto visual del alumno con sus compañeros de dialogo no es continuo, pero si trata de mantenerlo. Al interpretar su parte del guion, el alumno se desenvuelve bien en escena sin embargo en ocasiones no se muestra natural, y/o le falta sentirse relajado como si realmente estuviera viviendo esa situación y no actuándola.	El contacto visual del alumno con sus compañeros de dialogo es muy limitado solo en alguna ocasión lo mantiene. Al interpretar su parte del guion, el alumno se muestra en ocasiones temeroso, nervioso o cohibido.	No existe contacto visual de parte del alumno con sus compañeros de dialogo. Al interpretar su parte del guion solo lo lee sin ningún entusiasmo está nervioso, muestra temor y esta cohibido.



<p>Trabajo Colaborativo</p>	<p>Sus compañeros lo evalúan de forma excelente en la co evaluación. El alumno muestra respeto y es tolerante con sus compañeros en todo momento.</p>	<p>Sus compañeros lo evalúan bien en la co evaluación. El alumno es respetuoso y tolerante con sus compañeros, aunque falla en alguno de estos dos puntos en algún momento.</p>	<p>Sus compañeros lo evalúan suficiente en la co evaluación. El alumno es poco respetuoso y tolerante con sus compañeros, aunque alcanza a moderarse después de varias llamadas de atención de parte del docente.</p>	<p>Sus compañeros lo evalúan insuficiente en la co evaluación. El alumno no muestra respeto ni tolerancia con sus compañeros aun después de varias llamadas de atención de parte del docente.</p>
<p>Valores</p>	<p>El alumno entrega su producto (guion y presentación del role play) final en el tiempo y la forma que solicito el docente.</p>	<p>El alumno entrega su producto final (guion y presentación del role play) aunque falla en el tiempo o en algo de la forma que solicito el docente.</p>	<p>El alumno entrega su producto final (guion y presentación del role play) fuera de tiempo y tienen muchas fallas en la forma de entregarlo solicitada por el docente.</p>	<p>El alumno entrega su producto final (guion y presentación del role play) fuera de tiempo y tiene muchas fallas en la forma de entregarlo solicitada por el docente.</p>



V. **Rúbrica.** Proyecto Integrador

Lista de cotejo

PROYECTO INTEGRADOR 2018 B

Unidades de aprendizaje mixtas: Compras y almacén en organizaciones gastronómicas, Finanzas aplicadas a la gastronomía, Administración de recursos humanos en organizaciones gastronómicas.

Alumno: _____ Grupo _____

Organización gastronómica _____

Criterios de Evaluación: Para acreditar el **PROYECTO INTEGRADOR** el alumno deberá cumplir con el 90% de las especificaciones.

INSTRUCCIONES: Verifique que las especificaciones del PROYECTO que presenta el alumno coincidan con las enunciadas y marque con una “X” el cumplimiento o no en la columna correspondiente. Así mismo, es importante anotar las observaciones pertinentes.

No	ESPECIFICACIONES POR EVALUAR	REGISTRO DE CUMPLIMIENTO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
FORMA				
1	Contiene una carátula con los datos generales del (los) alumno (s), nombre, licenciatura, unidades de aprendizaje, facilitador y fecha.			
2	Tiene un índice donde se especifiquen todos los apartados que integran el proyecto. La redacción es coherente, en tercera persona, con citas en estilo APA, haciendo uso de signos de puntuación y ortografía correcta.			
3	Al final del documento, agrega la bibliografía de los libros, artículos, páginas web, consultadas para dar fundamento al desarrollo del proyecto en estilo APA.			
CONTENIDO				
4	Redacta una introducción de al menos una cuartilla donde muestre un panorama general de la organización donde desarrolló su trabajo in situ.			
5	Presenta datos generales de la organización gastronómica como: Nombre, historia, razón social, Misión, visión, valores, fotos, organigrama si lo tienen, etc.			
6	Realiza un diagnóstico de la organización mediante la metodología FODA, específicamente de las áreas: Finanzas, compras y almacén y recursos humanos.			
7	Detecta un problema u oportunidad de mejora			
8	Desarrolla una propuesta de solución			
9	Presenta conclusiones.			
10	Presenta bibliografía y anexos			



VI. Escala de Evaluación. Cumplimiento de trabajo in-situ

Escala de evaluación

CUMPLIMIENTO TRABAJO “IN- SITU” 2018 B

Unidades de aprendizaje mixtas: Compras y almacén en organizaciones gastronómicas, Finanzas aplicadas a la gastronomía, Administración de recursos humanos en organizaciones gastronómicas.

Alumno: _____ Grupo _____

Organización gastronómica: _____

Sirva la presente como agradecimiento a la oportunidad que ha dado a nuestros alumnos para que logren desarrollar habilidades necesarias que requerirán en el ejercicio profesional.

INSTRUCCIONES: Por favor, marque con una “X” la columna que corresponda al desempeño del alumno dentro de su establecimiento. Así mismo, se cuenta con un espacio para anotar las observaciones que Usted considere importantes respecto al desempeño del estudiante.

		EXCELENTE	BUENO	REGULAR	MALO	OBSERVACIONES
1	Asistencia y puntualidad					
2	Responsabilidad					
3	Uso de uniforme					
4	Presentación personal e higiene personal					
5	Actitud de servicio					
6	Integración y trabajo en equipo					
7	Conducta adecuada					
8	Disposición a actividades encomendadas					
9	Atiende instrucciones dadas					
10	Interés e iniciativa en actividades					
11	Manejo de conocimientos					
12	Proactivo en resolución de problemas					

Evaluado por:	Firma	Fecha de evaluación