

Desarrollo del talento humano como estrategia para la formación de docentes universitarios

Laura Peñaloza Suárez

Facultad de Turismo
Universidad Autónoma del Estado de México
laurapesua@gmail.com

Virginia Pilar Panchí Vanegas

Facultad de Turismo
Universidad Autónoma del Estado de México
vickypanchivanegas@gmail.com

Diana Margarita Castro Ricalde

Facultad de Turismo
Universidad Autónoma del Estado de México
castrod4@gmail.com

Recepción: 03 Enero 2018
Aprobación: 30 Abril 2018

Resumen

Es un hecho que numerosos egresados universitarios de diferentes disciplinas, al no encontrar un empleo íntimamente relacionado con su formación profesional, incursionan en la práctica docente sin haber sido preparados para ello, o bien, sin contar con los saberes necesarios para incidir en dicho campo laboral. Por otro lado, existe una gran cantidad de profesores universitarios que sí bien han adquirido las competencias requeridas para la docencia, carecen de formación disciplinaria y/o experiencia laboral vinculada a un área de conocimiento específica. Tal es el caso de la formación en turismo, área educativa que se oferta en la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM) tanto en licenciatura como en el posgrado y que, en la diversidad de sus ámbitos de intervención, entre ellos la docencia, está implícita la necesidad de ser competitivo y por ende tener talento para el desarrollo de la actividad turística. De ahí que se considera que es necesaria la formación no solo para el profesional que se incorpora en las organizaciones turísticas, sino para quienes lo forman. Es a través de la Maestría en Docencia del Turismo, que se desarrolla la estrategia para que docentes y alumnos tengan la posibilidad de desarrollar su talento humano durante la formación profesional y con ello mejorar e instrumentar procesos educativos. El programa tiene la finalidad de formar docentes innovadores en la enseñanza y aprendizaje del turismo y aun cuando dicho propósito oriente la necesidad de formación del talento humano, y este

término se asocie al ámbito empresarial, no es exclusivo de dicho sector y puede ser aplicable como estrategia de mejora en los procesos de enseñanza – aprendizaje. Autoras como Pilar Jérico (2008) y Martha Alles (2010) asumen que el talento humano ofrece la posibilidad de integrar conocimientos, habilidades, actitudes y valores de un profesional y posibilita el aprovechamiento de las capacidades que posee todo ser humano en términos personales, sociales y profesionales. En este contexto se enfatiza la necesidad de integrar a los programas de nivel posgrado, una estrategia que permita profesionalizar no sólo la práctica laboral de egresados en términos disciplinarios, sino también para formar docentes universitarios que presten sus servicios en las instituciones educativas de nivel superior con el talento humano requerido. Se necesita romper el círculo perverso de la formación: sí se requieren individuos preparados y con talento para el ejercicio de la profesión, pero igualmente se demandan docentes talentosos que los formen y en consecuencia, programas educativos diseñados especialmente para ello, como el de Maestría en Docencia del Turismo. La argumentación sobre esta reflexión obligada, se atiende en la primera parte de esta contribución, para posteriormente en la segunda parte, dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿cómo generar dicha capacidad en los alumnos de posgrado?, ¿cómo potenciar su talento en favor de la docencia, y en particular, del turismo? Las respuestas a estas interrogantes se ofrecen a través de este texto. Proponer estrategias de desarrollo del talento humano en programas de Posgrado para formar profesionales conocedores de su disciplina y con las competencias necesarias para la mejora de la práctica docente universitaria. Se trata de una investigación básica que, bajo el enfoque cualitativo, facilite el estudio de caso de un programa de posgrado. Se prevé la aplicación de entrevistas a profundidad aplicadas a sujetos de estudio relacionados con la Maestría en Docencia de Turismo, durante el período 2013-2016. Se prevé dar cuenta de diversas estrategias (de acuerdo con la experiencia profesional y formativa de los informantes) de desarrollo del talento humano durante los procesos de formación de profesionales. Asumiendo la importancia de fortalecer los programas de educación superior universitaria, a través de la labor docente, considerada como pilar estratégico y factor de ventaja competitiva para cualquier institución educativa.

Palabras clave: Formación docente, talento humano, formación profesional.

Development of human talent as a strategy for the training of university teachers

Abstract

It is a fact that many university graduates from different disciplines, since they do not find a job intimately related to their professional training, incursion into teaching practice without having been prepared for it, or without having the necessary knowledge to influence this field of work. On the other hand, there are a large number of university professors who, although they have acquired the skills required for teaching, lack disciplinary training and/or work experience linked to a specific area of knowledge. Such is the case of tourism training, an educational area that is offered at the Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM) in both undergraduate and graduate school and that, in the diversity of its areas of intervention, including teaching, is implicit in the need to be competitive and therefore have talent for developing tourism. For this reason, it is considered necessary to provide training not only for the professional who joins the tourism organizations, but also for those who form part of them. It is through the Master's Degree in Tourism Teaching that the strategy is developed so that teachers and students have the opportunity to develop their human talent during professional training and thus improve and implement educational processes. The programme aims to train innovative teachers in teaching and learning in tourism, and even though the purpose of the programme is to train human talent, and this term is associated with the business sphere, it is not exclusive to this sector and may be applicable as a strategy for improving the teaching-learning processes. Authors such as Pilar Jérico (2008) and Martha Alles (2010) assume that human talent offers the possibility of integrating knowledge, skills, attitudes and values of a professional and makes it possible to take advantage of the abilities that every human being possesses in personal, social and professional terms. In this context, the need to integrate graduate level programs into a strategy that allows not only to professionalize the work practice of graduates in disciplinary terms, but also to train university teachers who provide their services in higher education institutions with the required human talent. The perverse circle of training needs to be broken: trained and talented individuals are required for the exercise of the profession, but equally talented teachers are

required to train them and, consequently, specially designed educational programmes, such as the Master's Degree in Teaching Tourism. The reasoning on this obligatory reflection is addressed in the first part of this contribution, and later in the second part, to answer the following questions: how to generate this capacity in postgraduate students, how to strengthen their talent in favour of teaching, and in particular, tourism. The answers to these questions are given in this text. Propose human talent development strategies in postgraduate programs to train professionals with knowledge of their discipline and the necessary skills to improve university teaching practice. This is basic research that, under the qualitative approach, facilitates the case study of a postgraduate programme. In-depth interviews are expected to be applied to study subjects related to the Master's Degree in Tourism Teaching, during the period 2013-2016. It is planned to report on various strategies (according to the professional and educational experience of the informants) to develop human talent during the processes of professional training. Assuming the importance of strengthening university higher education programs, through teaching work, considered as a strategic pillar and factor of competitive advantage for any educational institution.

Keywords: Teacher training, human talent, professional training.

Introducción

El desarrollo del talento humano tiende a promover la práctica profesional de los individuos en su ámbito de trabajo con acciones, estándares y regulaciones universales, lo que lleva a las profesiones a promover la obtención de ciertas competencias que cualifican al trabajador, sus conocimientos y desempeño profesional; asimismo, orientan su capacidad de empleabilidad al poner en práctica sus habilidades y saberes en la organización, lo que sin duda incide en su capacidad de planificación de las labores cotidianas, de innovación y en el abordaje de tareas no rutinarias que les permiten relacionarse con sus colegas en contextos diversos, además de lograr un impacto profesional de mayor resonancia en el ámbito en el cual se desenvuelva.

Los estudiosos del talento humano, Jérico (2008), Tirso (2008) y Alles (2008) refirieron tres puntos centrales en él: los conocimientos, las capacidades y la acción práctica que muestran la interconexión de los profesionales en el campo laboral a través de la práctica y

el desarrollo de competencias, de ahí que sea importante observar cómo en dicha práctica, estructuran y orientan su experiencia con la oferta e instrumentación de bienes y servicios, además de mostrar sus capacidades de empleabilidad y gestión, observando que la cualificación de su trabajo y el emprendimiento de procesos de innovación se van dando mediante el manejo de sus competencias lo que sin duda, genera el reconocimiento del talento.

Entre las relaciones que configuran los procesos educativos y formativos de una profesión se destaca el vínculo entre política, instituciones y sociedad mismas que juegan un papel trascendente en el desarrollo de una ciudadanía capaz de adaptarse al mundo actual y que en ese contexto organizativo, requieren favorecer la reflexión sobre la experiencia y la construcción de nuevos saberes para transformar las capacidades de innovación y negociación en una práctica reflexiva, decisiva y de experiencia permanente.

La profesión docente tiene la finalidad de formar profesionales competitivos y por ende, con talento para el desarrollo de la actividad. De ahí que se considera necesaria la formación no sólo para el profesional que se incorpora en las organizaciones sino para quienes los forman, garantizando que el profesor universitario sea organizador de una práctica pedagógica garante del sentido de saberes, capaz de crear las condiciones propicias para el aprendizaje, en donde se desplacen conocimientos y puntos de apropiación heterogéneos, que faciliten la regulación de procesos y la intención de educación para toda la vida profesional de sus estudiantes.

De ahí que se demanden docentes talentosos que formen alumnos igualmente con talento y en consecuencia, programas educativos que formen a estos docentes. Es así que en la Facultad de Turismo y Gastronomía de la Universidad Autónoma del Estado de México, así como en la Facultad de Ciencias de la Conducta, en la Dirección de Educación Continua y a Distancia de dicha institución, por citar algunos ejemplos, se ha hecho hincapié en la necesidad de formar a los docentes en el desarrollo de competencias didáctico pedagógicas que fortalezcan los procesos educativos y la gestión del conocimiento apropiado a cada disciplina.

En el caso de la Facultad de Turismo y Gastronomía, la disciplina turística es considerada una actividad de alto valor económico y al mismo tiempo, se reconoce como una actividad de carácter humano y social. En este ámbito de aplicación, el turismo se encuentra en un proceso de transformación en cuanto a su modelo de conceptualización por lo que investigar y recoger el sentido de su significado permite orientar la pertinencia de la formación de sus cuadros profesionales.

El incremento de la oferta educativa en el ámbito turístico responde correlativamente al alza de la demanda de servicios turísticos. En correspondencia, los programas educativos con mayor peso se desarrollan dentro de las áreas administrativas, de idiomas y restauración, mientras que las áreas de planeación, ética y relaciones humanas no resultan tan significativas, son aquéllas primeras en torno a las cuales se construye una significación sobre el quehacer turístico, limitando el sentido de su desarrollo humano.

De acuerdo con esta inclinación en industria turística y en porcentaje menor al 10% en la administración pública, otras Organizaciones No Gubernamentales (ONG) y docencia e investigación (STPS, 2016). Si bien éstos son conte, los profesionales en turismo jerarquizan su actuación en los siguientes ámbitos: mayoritariamente xtos distintos, en su totalidad han tratado de cerrar su sentido orientándolo principalmente a un carácter econométrico sedimentando los procesos formativos y los escenarios laborales, por lo que es necesario que los docentes sean competitivos y puedan desarrollar talentos para profesionalizar su práctica.

Para la cabal comprensión de esta situación, el desarrollo de esta contribución se desglosa a partir de los siguientes tres apartados:

1. El talento humano como estrategia para el desarrollo de competencias profesionales.
2. Formación docente, competencias y saberes para la gestión del talento humano en los procesos educativos.
3. Desarrollo del talento humano en la docencia universitaria: Análisis de la situación, en la Maestría en Docencia del Turismo.

El talento humano como estrategia para el desarrollo de competencias profesionales

El desarrollo del talento humano ha sido estudiado desde diversas perspectivas; los modelos más reconocidos son el Intellectus (2002), el de Medición de Intangibles (2003- 2008), el de Gestión de Dircom (2007) y el de Desarrollo del Talento Humano (2008 - 2011), que se instrumentan bajo la lógica de que el capital humano es un elemento intangible empresarial, donde el profesional desarrolla sus talentos para fortalecer su perfil competitivo y su capacidad productiva ante una actividad económica basada en el conocimiento.

Con la revisión de estos modelos, se abren posibilidades de explicación de los procesos integrales y permanentes de formación y desarrollo laboral, su abordaje aporta elementos para replantear el sentido de la práctica profesional puesto que la aplicación de conocimientos en la gestión y toma de decisiones, así como el desarrollo de hábitos de eficacia para gestionar el tiempo, el equipo y el trabajo colaborativo permiten mantener la comunicación en grupos de trabajo.

Autores como Jaramillo (2005), Fernández (2008, 2010) y Fuentes (2011) entre otros, hacen hincapié en la importancia del desarrollo del talento humano en relación con la capacidad de acción de quienes trabajan en la actividad turística, de ahí que se reconoce que los trabajadores del turismo van desarrollando sus competencias y orientando su capacidad de empleabilidad, al transmitir sus habilidades y conocimientos en la organización y planificación del trabajo.

En este contexto, es necesaria la participación y compromiso docente, capaz de motivar la innovación y el abordaje de tareas no rutinarias que les permiten relacionarse con sus colegas y sus estudiantes en contextos organizativos diversos, además de lograr un impacto profesional de mayor resonancia en el aprendizaje significativo que demuestren los alumnos en el manejo de experiencias vividas desde el trabajo áulico y reafirmadas en el entorno profesional.

El desarrollo del talento humano ocurre cuando una persona transita por las diversas áreas y momentos en los que interacciona y logra una sinergia con el sistema productivo en el que está inmerso. Se le reconoce porque va marcando diferencias que le llevan a potencializar sus saberes, bienestar y calidad de vida. Sin embargo, se requiere contar con el conocimiento

necesario para ejecutar las labores pertinentes que determinen las condiciones adecuadas para dar un resultado óptimo de la acción.

Castañeda y Zuluaga (2014), advierten que la búsqueda de integración de las personas, sus capacidades y aptitudes son significativas en la medida en que logran los objetivos propuestos por la organización y donde la empresa y la institución educativa atestiguan el éxito o fracaso del individuo cuando desarrolla sus potencialidades; de ahí que la formación de los formadores de profesionales ya sea en las universidades o en los centros de capacitación, requiere consolidar estrategias de aprendizaje, promoción y creación de una cultura organizacional.

Dicha cultura organizacional se asume mediante la relación entre la formación, el mercado de trabajo y la dinámica laboral de los profesionales; trasciende a partir del desarrollo del talento humano en dos sentidos: 1) En una dimensión social que incide en el ámbito educativo y cultural de los trabajadores, a partir de los valores, condiciones y forma de vida; y 2) en una dimensión económica dados su entorno productivo y evaluación de recursos (Peñaloza, 2013).

El desarrollo del talento humano implica promover la capacidad competitiva que tiene cada uno de los empleados, la cual estimula el desarrollo organizacional con la apertura, experimentación y cambio continuo, así como en la aplicación de conocimientos que favorecen el impulso a nuevos yacimientos de empleo.

El modelo de desarrollo del talento humano en el ámbito empresarial ha sido abordado por Pilar Jérico (2008), Martha Alles (2004 – 2010), Tirso (2008) y Coopers (2009), quienes analizan los beneficios atribuibles al activo intangible del Capital Humano, la imagen y la responsabilidad corporativa que incide desde una condición individual y activa donde cada trabajador es cualificado por sus conocimientos aprendidos en un proceso formativo escolar, sus capacidades de aprendizaje, de adaptación al entorno y resolutive que le implican mayor compromiso u acción.

La escuela y empresa por su parte, visualizan el desarrollo de capacidades intelectuales mediante la generación de competencias, la cualificación de sus ocupaciones con valor ético

y responsabilidad social corporativa (Jérico 2008 y Alles 2010), las cuales facilitan el desarrollo productivo profesional; por tanto, la formación de competencias implica la realización de actividades que posean una estructura para orientar conocimientos y experiencias en función de una estrategia organizacional.

Por lo anterior, se asume el talento humano como un factor estratégico de la productividad e innovación empresarial que se ve impulsado mediante procesos de formación permanente y la aplicación de conocimientos y habilidades que le dan una ventaja competitiva y de liderazgo al desarrollo profesional de los egresados de las instituciones educativas. Por ende, la formación de quienes inciden en este proceso es fundamental para fortalecer la atención de estas competencias en el desarrollo de acciones educativas innovadoras en el ámbito formativo que tienen por una parte las Instituciones de Educación Superior, y por otra el sector productivo.

Formación docente, competencias y saberes para la gestión del talento humano en los procesos educativos

Las instituciones educativas como lo son las universidades, se ven inmersas en la necesidad global de formar profesionales que se adapten a las condiciones económicas, políticas y sociales, considerando su capacidad de ser eficientes, altamente informados, capaces de poner al servicio de la razón los conocimientos que les dan la posibilidad de interactuar en su vida profesional.

Universidades y empresas se suman a la necesidad de valorar de manera permanente, las competencias del individuo para actuar en el contexto del mundo productivo; tarea que implica la gestión del talento humano desde su formación, desarrollo y evaluación de resultados que inciden en el desarrollo de una práctica profesional innovadora, participativa e incluyente.

Martha Alles (2010), contempla a la formación en relación con las estrategias utilizadas para mejorar la actuación de las personas canalizando el sentido de sus competencias en términos del puesto o área de trabajo, situación que ha llevado a las universidades a valorar

el accionar del individuo, considerando las manifestaciones del proceso de aprendizaje desde la perspectiva de tres dimensiones: volitiva, cognitiva y procedimental.

La relación educación – producción ha implicado en este proceso, la orientación de un aprendizaje organizacional desarrollado a partir de la estructura de pensamiento individual en el cual las universidades dan a sus estudiantes elementos de reflexión y análisis para apropiarse de conocimientos desde una práctica educativa y formativa, así como también conforman los escenarios para operacionalizar los saberes enfocados al desarrollo de competencias.

Pilar Jérico (2008), refiere que el talento humano se conforma de tres elementos esenciales: la capacidad, el compromiso y la acción; se asume que en su proceso de conformación la capacidad implica una labor fundamental de las instituciones educativas. Los conocimientos, habilidades y actitudes se resumen en las competencias formativas; el compromiso lo da el individuo en sí y la acción establece la relación operativa con las necesidades y procesos emitidos “de manera estratégica” por las propias metas de la empresa.

El estudio de la formación y desarrollo del talento humano describe características que dan sentido a la función de los programas educativos, dado que la gestión del talento humano propicia acciones dinámicas, interactivas e integrales a partir de que el estudiante consolida sus saberes estimulados por una educación de calidad.

El talento humano tiene un papel protagónico; es activo, flexible, capaz de diseñar, implementar y adaptar una práctica innovadora que le dé sentido a la organización, por ello es importante que desde el proceso formativo escolarizado el alumno comprenda la sinergia que tienen los sistemas productivos por lo que el papel del docente va más allá de conjugar acciones dirigidas a obtener conocimientos, capacidades y habilidades sino que debe asumir el compromiso de motivar a través del aprendizaje de los estudiantes, la comprensión de los saberes resaltados por el vínculo de las organizaciones (Peñaloza, 2013).

Si bien, las competencias de las personas se asumen como comportamientos clave de las organizaciones a partir de las habilidades, conocimientos y actitudes que tienen para desarrollar sus saberes y resolver problemas organizacionales, se considera importante

resaltar cómo Del Río Cortina y Velásquez Moreno (2015) asumen el papel de los saberes que le permiten al individuo re-crear su conocimiento, tomando en consideración tres aspectos: el *saber-ser*, como una estructura base del desarrollo del talento humano que ve al sujeto como humano, emprendedor y profesional; *el saber – saber*, que se asume como el acto consciente del proceso de aprendizaje y *el saber- hacer* que representa la capacidad de comunicar, gestionar, crear y convivir en correspondencia con el contexto.

El desarrollo de estos saberes inicia en la escuela y se consolida en la vida profesional del individuo, que como asumen Bustamante, Pérez y Maldonado (2007) se fusionan con la práctica de la investigación que desarrolla sus habilidades creativas y su creatividad intelectual al interesarse por descubrir y transformar el conocimiento para introducir cambios, propuestas y metodologías.

Es entonces papel de las instituciones educativas transferir el conocimiento para posicionarse en la sociedad, que en ocasiones detona un sentido individual y no colectivo, por lo que se hace necesario considerar en la formación del talento humano la relación entre pregrado y posgrado, la detección y participación en áreas que se consideren álgidas del propio centro educativo y del entorno, así como favorecer el aprendizaje en equipo y evaluar la capacidad innovadora de los alumnos y egresados, utilizando las redes informáticas y las herramientas tecnológicas existentes.

Desarrollo del talento humano en la docencia universitaria: Análisis de la situación, en la Maestría en Docencia del Turismo

La educación superior en México asume el reto de la política nacional de incorporar procesos educativos que trasciendan el desarrollo profesional de sus egresados mediante la incorporación de programas de calidad que permitan generar nuevas proyecciones productivas, necesarias para el perfeccionamiento profesional y la integración social, por lo que requiere incentivar la formación docente y el desarrollo del talento de los actores educativos, que contribuyan eficazmente a lograr el desarrollo integral de quienes egresan de sus aulas.

En este contexto, universidades como la Universidad Autónoma del Estado de México consolidó sus programas educativos bajo un modelo de formación por competencias generando la necesidad de profesionalizar la docencia universitaria, en relación con la incorporación de los estudiantes a un sistema educativo con mayor cobertura y lograr una mejor eficiencia terminal mediante una formación de calidad.

En esta tarea, la Facultad de Turismo y Gastronomía optó por estructurar un programa que posibilitara la profesionalización del personal académico iniciando con el desarrollo de una Especialidad en Enseñanza Turística, con el objetivo de formar profesores especialistas en la didáctica del turismo. La favorable respuesta la llevó a desarrollarse como un programa a distancia que evolucionó de especialidad a Maestría en Docencia del Turismo desde 2013 a la fecha.

En dicho programa educativo se advierte la importancia de la interacción del profesional en turismo con su medio laboral, y se ha buscado que en la práctica docente se identifiquen los diversos procesos de enseñanza aprendizaje que lleven a los estudiantes de las licenciaturas a reconocer en los distintos ámbitos de la actividad, el desarrollo de sus competencias y su capacidad de empleabilidad, como acciones que dan muestra de conocimientos y competencias mismas que le permiten la especialización de su trabajo.

En el ámbito turístico Antonio Guerrero (1999), Antonio Navío (2005) y Guy Le Boterf (2008) consideran que las competencias se manifiestan en una dimensión productiva por las acciones emprendidas durante la historia laboral, trayectoria profesional y emprendimientos que muestran el desempeño de ciertas prácticas profesionales, así como también su manejo de gestión, liderazgo y trabajo colaborativo.

La profesión turística se fortalece en la realidad cotidiana del lugar, por la atención a las necesidades de viaje, esparcimiento y recreación del individuo, en la búsqueda de destinos exclusivos, de experiencias auténticas que permite el predominio de las culturas locales; así como la fusión o hibridación de elementos como la cocina y la música entre otros, lo que hace necesario en la labor docente que el profesor que va a formar a estos profesionales pueda demostrar las capacidades ligadas al trabajo en equipo, la comunicación efectiva en un entorno organizativo, cambiante, de aprendizaje continuo a lo largo de la vida, y con ello

favorecer el desarrollo del talento humano y su capacidad de abordar tareas no rutinarias, competitivas y cualificables que den sentido al empleo y generen mayor interacción profesional.

Las competencias de los profesionales en turismo implican una formación especializada, por lo que a través de una práctica direccionada de intervención se habilita al docente para pronunciarse en una dinámica reflexiva de investigación – acción donde el estudiante de la Maestría sea capaz de incorporar y analizar en su práctica profesional cotidiana las estrategias de enseñanza y aprendizaje acordes a las necesidades de formación requeridas en la unidad de aprendizaje que imparte.

La práctica presupone una formación especializada capaz de ofrecer un rol en la división del trabajo; por tanto, al mantener un proceso formativo, el personal tiene la posibilidad de especializarse en cada una de las tareas relacionadas con el servicio, y ser un medio para el desarrollo del talento humano. Larson (1977) y Brante (1990) entre otros, señalaban como ocupación al “saber hacer”, aspecto que orienta a las empresas turísticas a ser competitivas y a permitir que el personal desarrolle sus talentos.

Gary Becker (1992), refería que la creación, difusión y utilización del saber, otorga en la sociedad un papel destacado a las potencialidades humanas, por lo que al observar que las empresas conforman grupos sociales con posibilidad de dar un significado importante a su capital intangible, potencian un saber para el desarrollo y mejora de un puesto o toda una actividad.

La participación laboral da muestra de la capacidad que tiene el personal para la toma de decisiones a partir del asesoramiento de sus superiores o mediante la interacción con sus alumnos, lo que le permite dar muestra que, en la práctica real, el profesional en turismo o en gastronomía puede adquirir y desarrollar su talento, obtener información e incentivos, motivar al buen funcionamiento de la empresa y notificar cambios en la organización y desarrollo laboral. Esta participación les permite desarrollar dos competencias interpersonales que resaltan: el trabajo colaborativo y el liderazgo.

Resultados

Durante el proceso de valoración permanente de las competencias adquiridas para actuar en el contexto del mundo productivo, la gestión del talento humano desde la formación obtenida en la Maestría en Docencia del Turismo, ocurre en tres momentos durante la evaluación de resultados que inciden en el desarrollo de una práctica profesional innovadora, participativa e incluyente se hacen evidentes: a) En la función tutorial a cargo de los Comités Tutoriales, para el desarrollo del Trabajo Terminal de Grado; b) En los coloquios semestrales en que se presentan los avances de investigación y, c) En la sustentación del examen de grado.

En lo que respecta a la función tutorial a cargo de los Comités Tutoriales, para el desarrollo del Trabajo Terminal de Grado se advierte la iniciativa del sujeto al diagnosticar una problemática en su práctica profesional que demanda atención inmediata, por lo que saberes disciplinarios, pedagógicos y actitudinales se integran gradualmente en un proceso de iteración que a lo largo de la formación profesional se articulan y reestructuran con la tutela del director del trabajo y los tutores adjuntos quienes en conjunto, asumen la tarea de promover las competencias prescritas en el programa educativo y requeridas en el mundo del trabajo.

En cuanto a los coloquios semestrales en que se presentan los avances de investigación (tres en total), a partir de rúbricas preestablecidas al interior de los Comités tutoriales, tanto el director del Trabajo Terminal de Grado que se expone por el estudiante designado, los asesores disciplinares también tutores asistentes y los compañeros participantes en el coloquio en curso, evalúan el desempeño del expositor.

Los aspectos que se consideran son:

1. *Nivel de explicación, argumentación conceptual, análisis y reflexión* en torno a la propuesta de intervención que atiende la problemática de la práctica profesional docente.
2. *Nivel de estructuración metodológica de la propuesta de intervención*, a partir de las unidades de aprendizaje que se interrelacionan para sustentarla en correspondencia al nivel formativo planteado para cada ejercicio lectivo.

3. *Grado progresivo de avance respecto a la aplicación de saberes* obtenidos durante el proceso de formación y la interacción con los integrantes del Comité tutorial y los asesores disciplinarios, avance a través del cual las competencias interpersonales apuntalan el trabajo colaborativo para evidenciar el avance progresivo del estudiante expresado en la experiencia reflexiva de investigación – acción sobre su práctica docente y su transferencia, la que potencia gradualmente el talento humano.
4. *Trabajo colaborativo* evidenciado en las aportaciones que cada estudiante expresa al compañero expositor, para estructurar y comunicar a los interlocutores la propuesta de intervención concebida, de manera que las innovaciones argumentadas y los planes de acción propuestos para su realización sean viables y pertinentes para las prácticas profesionales requeridas en el ejercicio docente.

Cabe señalar que la sustentación del examen de grado constituye el ejercicio que avala el talento humano resultante del proceso formativo. Da cuenta de un desarrollo profesional que sustenta el emprendimiento e iniciativa que el mundo de trabajo demanda de los profesionales docentes. Las competencias profesionales evidenciadas en comportamientos clave con saberes disciplinarios, habilidades comunicativas, el desempeño actitudinal y el empoderamiento personal al sustentar el examen público ante sínodo, demuestran el desarrollo integral adquiridos para el desempeño de prácticas profesionales en el ámbito educativo del turismo.

Saber, hacer, ser y convivir son aprendizajes que se evidencian en un acto comunicativo que expresa la síntesis de la investigación –acción, la práctica reflexiva y la re-significación de saberes. Esta acción comunicativa evidencia la creatividad intelectual desarrollada y la aplicación del conocimiento en la formulación validada de propuestas metodológicas para intervenir en la realidad situada.

Al tomar como base las características descriptivas identificadas en los trabajos de grado de los estudiantes de este programa de Maestría en Docencia del Turismo y aplicando una metodología cualitativa se observa que el comportamiento del docente dadas las condiciones de trabajo, expectativas y competencias laborales, puede resaltar las capacidades, compromisos y acciones participativas de los profesionales que se está formando.

A través del trabajo de grado, docentes y alumnos de la Maestría en Docencia del Turismo van observando y registrando durante el proceso las posibles condiciones ocupacionales que cualifican la participación profesional del individuo e impulsan el desarrollo de habilidades, destrezas y conocimientos que le permiten un mejor desempeño profesional.

Durante el análisis de la práctica docente, el alumno de la Maestría desarrolla su talento humano al ir incorporando en su quehacer cotidiano ciertas competencias y capacidades en el manejo y desarrollo de distintas estrategias de enseñanza – aprendizaje, lo que da pauta a un nuevo sentido de empleabilidad que a su vez da orientación a dos aspectos importantes para el desarrollo de dicho talento: el liderazgo y la innovación, aspectos que permiten un mejor desempeño profesional docente; dado que cada persona, además de la formación, posee capacidades y habilidades determinadas que debe aprender a capitalizar.

Conclusiones

Las instituciones de educación turística deben buscar nuevas formas para sobrevivir y crecer con ventajas competitivas fundamentales que les permitan garantizar el desarrollo de sus estudiantes; pueden a través del manejo de estrategias de enseñanza – aprendizaje guiar proyectos y esquemas productivos, favoreciendo el trabajo colaborativo y especializado que permita a sus alumnos desarrollar trabajos dirigidos en una tarea común y representar la capacidad para competir por un desarrollo profesional trascendente.

La formación y orientación laboral de estos trabajadores de la docencia, permiten a las universidades dar un valor a la práctica que ejercen las personas en su trabajo, perfeccionando cada una de sus tareas y demostrando su capacidad profesional en distintas ocupaciones académicas desde la investigación, la simulación de realidades profesionales y desarrollar sistemas de innovación que favorezcan el uso adecuado de información, comunicación y tecnología e identificar su misión emprendedora para motivar a sus estudiantes a consolidar el desarrollo de su talento.

La dinámica participativa de los docentes puede ser detonadora de cambios en la sociedad donde la participación de la gente que interviene en el ámbito laboral implica un mejor nivel de preparación y formación en su ejercicio laboral, así como acceder a procesos innovadores

en el desarrollo profesional y productivo, situación que implica un vínculo fortalecido entre las instituciones formadoras y empleadoras del talento humano.

La misión de formar docentes universitarios a nivel posgrado, como es el caso de la Maestría en Docencia del Turismo con el talento requerido, es persecutoria en la ruptura del círculo perverso de la formación: profesionales talentosos requeridos para la docencia en el sector, formados a su vez por docentes igualmente talentosos.

El reto se ha asumido en este programa educativo, la misión perdura y demanda a futuro para los docentes que profesionalizan docentes, el fortalecimiento, la renovación y el fomento permanente de su talento humano, condición desde donde la razón de ser del *Alma Mater* se ratifica.

Referencias

- Alles M. (2008) Desarrollo del Talento Humano Basado en competencias, 2° edición, Ed-Granica. Buenos Aires Argentina
- Alles M. (2010), Selección por competencias, 1° ed.3°reimp. Ed- Granica. Buenos Aires Argentina
- Argüelles P., Denise Caroline D. 2011, Un Modelo para la formación del talento humano en la organización en el siglo XXI Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 71, pp. 148-161 Universidad EAN Bogotá, Colombia consultado el 01/10/2016 en www.Redalyc.org/pdf/206/20623157010.
- Becker S. (1993), Human Capital a Theoretical and Empirical Analysis with special Reference to Education. The University of Chicago USA. Third edition.
- Bustamante S.; Pérez I., Maldonado M. (2007) Talento humano, investigación y capacidad innovadora en educación superior. Multiciencias, vol.7 Universidad del Zulia, Venezuela. consultado el 01/10/2016 en www.Redalyc.org
- Del Rio A. Velásquez J. (2015) Propuesta de análisis del talento humano a partir del pensamiento complejo. Revista Logos Ciencia y Tecnología, 7 (1) 36-50. Recuperado

- Hughes C. (1981), Men and their work, Editorial Greenwood Publishing Group, Incorporated greenwood Press. USA, ISBN 0313227918/9780313227912 / 0-313-22791-8
- Jérico Pilar (2008) Gestión del talento humano Construyendo compromiso. Prentice Hall. España 2008
- Larson Magali Sarfatti (1977), *The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis*, Berkeley, CA, University of California Press, 312 pages, consultado el 20 septiembre 2016, en <http://www.questia.com/library/book/the-rise-of-professionalism-a-sociological-analysis-by-agali-sarfatti-larson.jsp>.
- Le Boterf Guy (2008) Repenser la compétence. Pour dépasser les idées reçues : 15 propositions ed. Groupe Eyrolles, Paris, 145p.
- Merten Leonard (1997) Sistemas de competencia laboral: surgimiento y modelos, en: Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas, Oficina Internacional del Trabajo, El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT), Seminario Internacional Montevideo.
- Ritzer George (2008) The blackwell companion to major classical socialtheorist, Blackwell publishing. First published 2003 by Blackwell publishing. Consultado en google octubre 05, 2016.
- Tirso José Alecoy (2008), Compendio sobre las interrelaciones entre tipología humana, liderazgo y cambio Social: Factores claves e influyentes para el éxito Personal, Create Space. Consultado en libros de Google Septiembre 2016
- Vargas F. (2002) Competencia en la formación y competencia en la gestión del talento humano. Convergencias y desafíos. CINTERFOR/OIT. Consultado el día 15 de julio de 2016 en la World Wide Web: www.cinterfor.org.uy