

39

Fecha de presentación: febrero, 2022

Fecha de aceptación: mayo, 2022

Fecha de publicación: julio, 2022

LA FORMACIÓN PERMANENTE DEL DOCENTE UNIVERISTARIO CON ÉNFASIS EN EL TURISMO

THE CONTINUOUS TRAINING OF UNIVERSITY TEACHERS WITH EMPHASIS ON TOURISM

Blas Yoel Juanes Giraud¹

Email: bjuanes@udet.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3768-7526>

Wilson Teodomiro Salas Alvarez¹

Email: wsalas@udet.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1569-8459>

Isleidy Álvarez Hernández²

Email: isleidyalvarez83@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1362-2744>

Esther del Carmen Mullo Romero¹

Email: emullo@udet.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0124-6104>

¹Universidad de Especialidades Turísticas, Ecuador

²CEPROMEDE, Cuba

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Juanes Giraud, B.Y., Salas Alvarez, W.T., Álvarez Hernández, I. & Mullo Romero, E.C., (2022). La formación permanente del docente univeristario con énfasis en el turismo. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(4), 395-402.

RESUMEN

Responder a las demandas educativas requiere políticas implementadas por los gobiernos de acuerdo con sus contextos y sus realidades políticas, sociales y culturales. Desde esta perspectiva, la formación no es ajena a un momento sociohistórico y cultural ni a los condicionantes políticos y económicos de un contexto particular. Hacer cambios en estos entornos significa, entre otras cosas, las relaciones que los profesores construyen con sus alumnos. Por lo tanto, toda formación implica un desarrollo, y todo desarrollo conduce finalmente a la formación de un nivel superior. La UNESCO considera que lo que tienen en común las Cumbres Mundiales y las grandes conferencias internacionales es la necesidad de que los Estados, la sociedad civil y los grupos profesionales desarrollen acuerdos nacionales que conduzcan al desarrollo humano sostenible; juega un papel fundamental en el desarrollo de la sociedad, considerando que la sociedad contemporánea. El mundo necesita profesionales competentes que puedan responder a las necesidades de los desarrollos tecnológicos de los tiempos. Por su parte, la formación docente es hoy un punto clave en el debate educativo, valorando el interés existente en América Latina por renovar las instituciones formadoras, definir el papel del formador, mejorar las propuestas curriculares, diseñar un sistema de formación continua y de desarrollo profesional fundamentalmente para la educación superior. El objetivo del siguiente artículo es hacer una valoración sobre este tema desde la mirada del turismo.

Palabras clave: formación permanente, educación superior, Ecuador.

ABSTRACT

In order to respond to the current demands of education, policies should be implemented by governments in accordance with their contexts and their political, social and cultural realities. From this perspective, training is not alien to a socio-historical and cultural moment or to the political and economic conditioning factors of a particular context. Making changes in these environments means, among other things, the relationships that teachers build with their students. Therefore, all training implies development, and all development eventually leads to training at a higher level. UNESCO believes that what the World Summits and major international conferences have in common is the need for States, civil society and professional groups to develop national agreements that lead to sustainable human development; it plays a fundamental role in the development of society, considering that contemporary society. The world needs competent professionals who can respond to the needs of the technological developments of the times. For its part, teacher training is today a key point in the educational debate, valuing the existing interest in Latin America in renewing training institutions, defining the role of the trainer, improving curricular proposals, designing a system of continuous training and professional development, mainly for higher education. The objective of the following article is to make an assessment of this topic from the point of view of tourism.

Keywords: continuing education, higher education, Ecuador

INTRODUCCIÓN

La educación, como una de las principales vías para promover el desarrollo social y resolver los problemas que aquejan a los países, exige que los profesionales de la enseñanza superior asuman la responsabilidad de liderar el cambio. Esto requiere imprimir sellos de calidad durante su formación.

La formación docente en todos los niveles incluye la preparación docente y la superación profesional, fomentando el aprendizaje significativo de los estudiantes a través de la crítica reflexiva, la comunicación instructiva efectiva, permitiendo el pensamiento innovador para la acción, colaborando con colegas y desarrollando programas educativos compartidos (Rodríguez, 2017).

La actividad docente necesita cambiar constantemente de acción en cuanto a orientaciones teóricas y políticas, programas educativos, diseño curricular, etc. bajo diferentes condiciones de trabajo, con diferentes conceptos, contenidos y estrategias didácticas, y convertirse en una de las profesiones más dinámicas en cuanto a necesidades docentes y la transformación colectiva, pero paradójicamente, es una de las formas más conservadoras de aceptar y entender las nuevas demandas laborales y sociales.

La formación docente ha sido una preocupación desde los propios orígenes de esta profesión, la que se ha potencializado en la actualidad ante los profundos cambios que se han operado a partir del desarrollo científico-tecnológico, la globalización del conocimiento, y las aceleradas variaciones del contexto donde se desarrolla la vida humana, por lo que es necesario lograr la formación integral de los individuos y que no solo estén preparados para vivir en su época, sino también que sean capaces de transformar el entorno cambiante que los rodea, todo lo que ha traído modificaciones en las concepciones de la educación y de sus parámetros de calidad y por ende en las exigencias de la formación de los profesores (Sánchez, 2022).

En el Ecuador la formación es considerada una actividad esencial y se destaca que está encaminada a desarrollar un profesional bien preparado, competente y autónomo para tomar decisiones y actuar en coordinación con el equipo docente a través de actividades de formación a largo plazo, y con los miembros de la familia.

Por otra parte, la sociocultura dominante en el contexto político y económico al que pertenece la escuela permea inevitablemente los intercambios humanos que se dan en ella y lógicamente debe ser considerada por el docente,

quien debe asumir el desafío, lo que impone la diversidad cultural y diferencias socioeconómicas.

La competencia pedagógica del docente estaría asociada a su capacidad para comunicar en el aula una cultura académica ligada a la afectividad, con empatía y respeto al otro en su diversidad, considerando sus posibilidades y nivel de desarrollo para el diálogo horizontal, la discusión la reflexión y con el deseo y la voluntad de saber. También es importante esa competencia pedagógica para promover las situaciones de interacción que ayuden al desarrollo de la conciencia moral (Hernández, Arteaga & Arteaga, 2013).

MAETRIALES Y METODODOS

Entre los métodos de investigación utilizados están los teóricos:

Inductivo-Deductivo: permite a lo largo de la investigación un análisis de lo general y lo particular en lo relacionado con la formación permanente del docente universitario. El Histórico – lógico que posibilitó encontrar las tendencias en la lógica de la formación permanente del docente universitario y el Analítico – Sintético que se relacionó con el todo y las partes, mediante un proceso de integración para plantear la concepción de la formación del docente, para las clases en las instituciones educativas de nivel superior.

Además, se utilizaron métodos empíricos como el Análisis de Documentos que posibilitó el análisis de los documentos relacionados con la formación de los docentes en las instituciones educativas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La heterogeneidad en la práctica educativa explica que cada programa, cada centro, cada profesor y cada alumno presente juicios diferentes. La dinámica pedagógica es así tan rica y variada que hace de cada práctica una experiencia única, valorando un verdadero equilibrio entre la autonomía profesional y respondiendo a la necesidad de la sociedad de un compromiso con la igualdad (Blanco & García, 2021). A partir de la realidad concreta construida cada día en el aula, se expresa la historia, la sociedad y la cultura de cada uno de los participantes involucrados en esta compleja realidad.

Desde una perspectiva cultural moderna, un docente promueve conductas de aprendizaje de los estudiantes en diferentes aspectos didácticos y educativos de acuerdo con la formación que ha recibido. Lo cierto es que el docente se preocupa menos de la transmisión de conocimientos, pero sí de la estimulación del desarrollo personal

de los alumnos, para que pueda convertirse en un constructor de cultura, no en un continuador de la cultura.

Por otro lado, según el análisis, se debe superar la noción de que los docentes están preparados para enseñar una materia o un campo más que para participar en la producción de algún conocimiento (Quesada & Solernou, 2013).

La situación anterior ha llevado a reflexionar sobre la necesidad de promover la formación docente a largo plazo, en función de las deficiencias que muestren en su desempeño como docentes, para cambiar su forma de actuar.

Desde esta perspectiva, es útil considerar los procesos de formación como tradicionales, es decir, como configuraciones de pensamiento y acción construidas históricamente, en la medida en que se institucionalicen e incorporen a la práctica y la conciencia de la disciplina, y se mantenga en el tiempo. Actualmente existe en la organización, el currículo, la práctica y la forma en que se percibe la disciplina, orientando una serie de acciones.

En todo proceso formativo se debe crear o reforzar ideas generadas en la práctica docente consciente que son mediadas por los sujetos en relación con su comunidad y otro mundo según sus creencias y percepciones de la realidad comunitaria.

En América Latina, términos como capacitación en el trabajo o permanente, capacitación, mejoramiento, renovación, especialización, etc., se encuentran frecuentemente para referirse a la capacitación continua. Para algunos autores, estos términos no son sinónimos.

En un contexto internacional, varios autores han definido en la literatura el término formación continua, coinciden en que es un proceso a lo largo de la carrera a partir del cual los docentes reflexionan sobre su propia práctica y actúan sobre necesidades contextuales y educativas nuevas formas de introducir cambios en su enseñanza proceso. En conclusión, la formación continua es un proceso que contribuye al desarrollo profesional y humano, en este caso, al desarrollo docente (Sierra, 2022).

En resumen, se entiende por formación continua la formación que recibe una persona tras finalizar la formación profesional para ampliar o perfeccionar sus competencias profesionales.

Como tal, es una formación para profesionales motivados que buscan mejorar sus conocimientos, habilidades y actitudes para avanzar en sus carreras. Este tipo de formación se extiende a lo largo de la vida laboral de una persona. Por lo tanto, el concepto se considera pertinente, por lo que es integral, se refiere a un proceso en un

contexto específico y apunta al progreso individual y al desempeño docente.

Si bien en el contexto de América Latina las tensiones en la práctica de formación de los docentes, a saber, la necesidad de mejorar la persistencia, los incentivos económicos y la escalera de ascenso, y la necesidad de alejarse de estos hechos como motivador para mejorar el desempeño docente, se basan en los logros de América Latina de mediados de siglo y cómo, a fines del siglo pasado, esto se consolidó en la política pública en el discurso de la globalización y la sociedad de la información.

En sus escritos, varios autores han planteado la necesidad de mejorar la práctica educativa sobre la base de la formación continua del profesorado o del profesorado en servicio, y han abordado este tema desde diferentes perspectivas, destacando el papel de los docentes en el fortalecimiento y abordaje de las instituciones educativas y sus dificultades, el papel jugado. La teoría y la práctica deben estar vinculadas.

Si bien el sistema de formación docente, como ejemplo en Ecuador, demuestra adoptar los principios del discurso dispuesto en el Informe y Manifiesto de la Educación Mundial, parece que estamos en la misma posición que en 1998 debido a la infertilidad de la maestría, aunque es necesario considerar excepciones. La apreciación compartida es que, si bien el diagnóstico realizado en ese país ha identificado carencias en la educación, los planes de mejoramiento a través de estatutos, leyes, procesos de formación inicial y continua no han dado los resultados esperados, y otras razones ya que muchas veces son subsanables y deficientes, con fallas y roturas, provocadas por intenciones de rango medio, más de tipo ambiental.

Lo anterior pone más énfasis en la escasez de la oferta que en la capacitación continua sobre la retroalimentación de la evaluación. Fortalecer la retroalimentación de la evaluación puede ser una forma importante de mejorar la educación. Sin embargo, desde el punto de vista de los autores, el contenido proporcionado a través de seminarios, cursos, talleres y otras actividades de formación continua es insuficiente, una de las razones por las que la retroalimentación de la evaluación no se considera un aspecto clave del proceso de enseñanza y aprendizaje. El hecho es que, junto con la dinámica educativa, ha existido una tendencia en la evaluación a calificar los aprendizajes en la educación centrada en los contenidos. Además, muchas de estas recomendaciones no abordan las necesidades reales de situaciones específicas.

Con base en lo anterior, y mirando las actividades que realizan las instituciones educativas en el marco de la

formación continua, algunos docentes afirman que los cursos, seminarios, planes de compensación y esfuerzos sustanciales, más de lo previsto, no cumplen con las expectativas de mejora de la práctica educativa, con el objetivo de continuar mejorando el rendimiento de todos los estudiantes.

Desde el punto de vista anterior, el proceso de formación tiene que potenciarse desde el punto de vista del profesor y de forma muy concreta, en el contexto del alumno. En este sentido, la formación en el proceso de retroalimentación de la evaluación es fundamental tanto para docentes como para alumnos, y una posibilidad muy importante para mejorar el desempeño de ambos.

En algunos países de América Latina, como Chile, la educación continua es administrada por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Docente. Desde 2002 se constituyó la Red de Docentes, conformada por docentes que organizan cursos para el desempeño docente, con el objetivo de promover su desarrollo profesional, adquiriendo así nuevas habilidades, competencias y conocimientos (Casablancas, 2001).

Sin embargo, el progreso ha sido lento, ya que las actitudes conservadoras de los maestros se niegan a cambiar.

Esta realidad nos convence de que la formación docente tiene el privilegio de ser al mismo tiempo el peor problema y la mejor solución en la educación (Fulland, 2002).

En Cuba existe el marco legal desde 1976, cuando se constituyó la red de centros de educación superior de las universidades, que establece que la formación a largo plazo de los educadores de todos los tipos y niveles de enseñanza es responsabilidad exclusiva del Estado a través de la dirección, ejecución y control de la política educativa Ministerios, incluidas las políticas relacionadas con la formación docente.

Por tanto, los docentes deben actuar en diferentes ámbitos: en las escuelas, en la construcción y reconstrucción permanente del saber pedagógico, y en la definición de las políticas y programas educativos que necesita el país (UNESCO, 2008).

Existen hoy preocupaciones sobre los docentes en educación media, la coexistencia de diversas formas de formación continua en los sistemas educativos de diferentes países refleja la gran diversidad de este tipo de oferta educativa, lo que también facilita que cada institución determine, de acuerdo a sus necesidades docentes, interés y recursos para emprender acciones para profesionalizar a los mismos. Sin embargo, los programas de formación de docentes de nivel medio superior y la certificación de competencias docentes en la educación media

constituyen dos elementos importantes para el establecimiento de un sistema nacional de formación permanente.

En Brasil, como aspecto principal, debemos mencionar el desarrollo de un conjunto de materiales de referencia pedagógicos para la educación básica, denominados Parámetros Curriculares Nacionales. De esta forma, es necesario vincular la mejora de la calidad de la educación con la mejora de la calidad de la formación docente, y creó un fondo para el mantenimiento y desarrollo de la educación primaria y el valor de la enseñanza, que por supuesto tributan la educación superior (Anderson, 2010).

Alves et al., (2010) señalaron que las necesidades cambiantes de la sociedad actual obligan a las instituciones educativas de nivel superior a realizar cambios profundos en la formación docente. Primero, es necesario repensar la ética para evitar que estos cambios provoquen un mayor deterioro en ciertos sectores de la sociedad. Específicamente, la educación pública, en el cumplimiento de su misión, tiene la responsabilidad de asumir la formación de sus docentes en términos de equidad, calidad y pertinencia social, ya que tiene autonomía.

Se puede señalar que la formación de docentes de alta relevancia social es un proceso dinámico y perdurable estrechamente ligado a la práctica de las aulas académicas para considerar nuevas formas de adquirir y producir conocimiento. La fragmentación de los currículos de formación y sus instituciones ya es indiscutible en los países latinoamericanos, y dada la heterogeneidad de los sistemas de formación en las distintas jurisdicciones, es imposible reconocer un sistema nacional común. Sin embargo, el foco en la formación docente ha estado en el centro del debate y de la agenda de políticas públicas (Dacas, 2011).

La formación es un proceso vital en cualquier institución educativa ya que mejora la calidad del proceso educativo con acciones encaminadas a mejorar las habilidades y conocimientos del educador con el objetivo de prepararlo para desempeñar con eficacia sus tareas docentes (Espinosa, 2011).

La formación, por tanto, se convierte en un proceso compuesto por una serie de etapas, que ayuda a los docentes en las instituciones educativas, donde el desarrollo de conocimientos mejora sus habilidades y comportamientos y promueve oportunidades de crecimiento. La formación debe estar dirigida principalmente a los docentes institucionales, preparándolos no solo en términos de conocimientos sino también en términos de habilidades y valores (Pain, 2012).

En estos aspectos, investigaciones recientes han entendido la relación vinculante entre la formación docente y la categoría de calidad educativa, pero existe una tendencia a separar el concepto de la calidad en las investigaciones sobre formación docente; los docentes son formados integralmente en las dimensiones cognitiva y emocional mostradas en sus interacciones con los estudiantes.

Es necesaria una formación a largo plazo de los docentes, que les permita estar adecuadamente preparados para las clases en sus centros educativos, lo que exige que reciban contenidos educativos y métodos didácticos que fomenten la actividad y comunicación de los alumnos en el aula y vinculen los contenidos del curso con sus experiencias de vida e intereses están vinculados (Luna & Baute, 2018). El pensamiento previo reitera que la formación docente atiende a la diversidad profesional y facilita estrategias necesarias para mejorar la práctica profesional.

Por lo tanto, es necesario exigir a los docentes que tengan las cualidades y habilidades para adaptarse a su entorno académico, y fortalecer continuamente el proceso de práctica docente y las cualidades personales para promover la mejora del proceso educativo. Los hallazgos sugieren que las percepciones de los estudiantes sobre los maestros son aceptables, pero requieren que los maestros posean una variedad de cualidades y habilidades para que puedan adaptarse y comprender sus necesidades.

Queda claro en la revisión realizada en esta área que la formación a largo plazo tiene como objetivo ampliar la reflexión sobre las prácticas laborales y mejorar la capacidad de los docentes para resolver problemas específicos en sus clases y escuelas, a través de la planificación de proyectos institucionales, teniendo en cuenta la colaboración entre profesores (Castro & Iglesias, 2018).

Un docente es un profesional cuya práctica diaria está llena de incógnitas que no pueden ser respondidas con fórmulas preconcebidas, y necesita de conocimientos, habilidades y valores propios para resolver los problemas que se presentan en el espacio educativo cotidiano. En otras palabras, la reflexión sobre su trabajo en el aula permite que los aprendizajes que adquieren los docentes, tanto formales como informales, tomen formas concretas y adquieran significados que aseguren su significación social.

En las instituciones educativas de México, especialmente en el nivel medio superior, los docentes son profesionales de diferentes campos de formación que incursionan en la docencia por convicciones personales, o como un ámbito laboral viable para desarrollar su desempeño en campos productivos afines.

En Argentina, el sistema de formación docente tiene como función principal promover el mejoramiento general de la educación, y la formación de largo plazo de los docentes que laboran en el sistema educativo tiene como finalidad específica el conocimiento, la formación y el trabajo. La docencia, teniendo en cuenta las tareas sustantivas de la profesión, requiere de conocimientos específicos y especializados que tengan en cuenta las complejidades del desempeño docente.

El análisis de estos países confirma que los docentes se forman permanentemente a través de cursos y otras actividades, sin embargo, no se requieren cursos o talleres sobre comunicación educativa.

Una serie de cambios políticos, sociales y culturales en América Latina en la última década del siglo XX cambiaron el panorama educativo, con profundas implicaciones para la formación docente, que se dieron en diferentes escenarios institucionales de los países latinoamericanos: Formación de docentes no universitarios, dependiendo de la jurisdicción provincial y la universidad.

A su vez, la sociedad actual requiere de una formación a largo plazo de los docentes, y este es el camino que el autor cree adecuado, ya que la labor docente es fundamental para que los estudiantes aprendan y trasciendan las problemáticas que tienen que afrontar; sin embargo, la comunicación educativa en la formación docente es difícil.

Los docentes se angustian cuando no están preparados durante el proceso de comunicación para abordar situaciones importantes de aprendizaje que se presentan en el aula; pero el proceso requiere que los docentes se preparen en cuanto a la comunicación educativa. Este entrenamiento no se puede hacer de la noche a la mañana, es cuestión de actitud, tiempo, paciencia, voluntad y entrenamiento.

En el caso de Ecuador, también se enfatiza que la formación docente es la base de la calidad de la educación, y de acuerdo a lo ya mencionado, es importante fortalecer estos aspectos a través de la formación continua de los docentes para que puedan brindar a los estudiantes conocimientos y habilidades desde básica primaria hasta, para realizar actividades de retroalimentación entre pares e incluso conexiones con padres, además de fortalecerlos en autoevaluaciones, permitiéndoles revisar su desempeño y establecer un rumbo de mejora bajo la guía de los docentes. Lo anterior hace que los estudiantes sean cada vez más autónomos, lo cual es un aspecto importante que aportará en parte lo que los docentes no pueden.

En cuanto a la formación en el puesto de trabajo o formación continua, a los efectos del subsistema organizativo, se entiende por formación en el puesto de trabajo del educador todas las actividades formativas realizadas por el educador desde el inicio de su ejercicio profesional, que forman la base de su desarrollo y especialización. Esto incluye calificaciones, diversidad y experiencias innovadoras que se desarrollan formal e informalmente en la carrera de un docente o directivo, encaminadas a mejorar su labor educativa.

La formación continua incluye la formación integral del personal, la sólida preparación de las disciplinas profesionales de los educadores, todo lo relacionado con el desarrollo del aprendizaje, el apoyo y supervisión de la práctica docente, y la coherencia entre la formación y la formación inicial. Esta formación contribuye a la calificación profesional de los docentes y por ende al desarrollo del aprendizaje de los estudiantes y está diseñada para fortalecer las instituciones educativas y mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes de educación preprimaria, básica y media.

La permacultura (o formación) de un docente debe entenderse como un proceso de renovación que le permita enseñar y ejercer profesionalmente de manera significativa, pertinente y adecuada al medio social en el que se inscribe y a la población en la que se inscribe. En este subsistema se refuerzan conceptos y habilidades de la práctica docente y de la práctica diaria (Parra, 2018), donde se combina la formación inicial con la formación avanzada al basarse en el aprendizaje permanente.

La Dirección Nacional de Formación Continua de la Subsecretaría de Desarrollo Profesional del Ministerio de Educación en Ecuador, se encuentra implementando el Plan Nacional de Formación Permanente, el cual tiene como objetivo "Fortalecer la formación permanente a través de un proceso sistemático de reflexión de la práctica que responda de manera pertinente y con calidad a las necesidades del sistema educativo nacional".

Por lo que, se han propuesto 5 fases en el Plan Nacional de Formación Permanente, entre las cuales a través de la reflexión se identificarán necesidades de formación y los docentes podrán crear su propio plan personal formativo aportando a la mejora de su perfil profesional.

1. Diagnóstico: Análisis de evaluaciones realizadas a docentes y estudiantes.
2. Reflexión: Espacios que buscan el análisis, comprensión, detección de necesidades de formación orientadas a la transformación de prácticas educativas.

3. Planificación: Proyección de la formación permanente con calidad, pertinencia e inclusión de acuerdo con el perfil profesional.
4. Ejecución: Implementación de itinerarios de formación continua que aportan a la consecución del plan personal de formación.
5. Evaluación: Retroalimentación continua de la formación continua para el planteamiento de mejoras.

En este sentido, el desarrollo del turismo se ha convertido en una empresa rentable en todos los países que se dedican al mismo, los tipos de turismo que se producen en el mundo varían, este artículo es interesante el tratamiento que se da a temas de turismo relacionados con academias, formadores de uno u otro tema. Además de la motivación primaria, educación y formación, también tienen motivaciones secundarias: vacaciones, entretenimiento, ocio y negocios, que son tan importantes como la motivación primaria, ya que durante la universidad realizan actividades relacionadas con la motivación secundaria de viajar. Este es el apoyo a las razones de su migración a otros destinos turísticos.

En este sentido, la formación profesional competente en el campo del turismo es fundamental para el crecimiento y desarrollo profesional y es progresiva, como matriz empresarial de excelencia en la docencia universitaria, donde se desarrollan todas las actividades de superación profesional, debido a que la docencia tiene el papel de entrenadores profesionales.

Ante los desafíos que exigen cambios profundos que trae consigo la sociedad del conocimiento, el rol profesional de los docentes como agentes del desarrollo educativo ha cobrado mayor connotación, centrándose en la adquisición de competencias para la mejora educativa (Vera, Hasing & Guillén, 2015).

Esto debe allanar el camino para seguir afrontando los nuevos retos de la formación universitaria en la sociedad, incluyendo las demandas de docentes y estudiantes, y las tendencias que marcan el futuro de la formación universitaria. Además, de dotar a los docentes de competencias relevantes para la formación y adaptación a la era virtual.

Como el mundo cambia constantemente y nos obliga a actualizarnos en respuesta a las expectativas que plantean los estudiantes, muy relacionado con las innovaciones tecnológicas que obligan a comprenderlas y poder adaptarlas en las estrategias de enseñanza, el docente debe buscar transformar al estudiante y despertar en él todo su potencial humano, que concierne a sus habilidades y cualidades, que generan su autodisciplina,

perseverancia y métodos de aprendizaje para poder (Banulz, Rodríguez & Jiménez, 2012) dar respuesta a las necesidades laborales y personales actuales. Estos factores contribuyen a su formación.

Como señalaron previamente los autores antes mencionados, la educación y capacitación turística debe ser considerada como uno de los elementos estratégicos más importantes en la planificación turística, sugiriendo que las iniciativas gubernamentales deben apuntar a crear el conocimiento científico y tecnológico necesario para aumentar la eficiencia y la productividad horizontal.

Asimismo, debemos ser conscientes de las diferentes dimensiones que deben establecerse a la hora de impartir formación turística. Así mismo, los planes de desarrollo turístico tienen diferentes escalas de alcance, país, región y localidad. El capital humano en turismo debe ser analizado desde esta triple consideración para desarrollar las estrategias a seguir en la educación turística para atender de manera efectiva las necesidades formativas del sector.

Todas estas ideas facilitan el desarrollo de un marco analítico que puede ayudar a discernir qué factores deben tenerse en cuenta al diseñar e implementar un modelo útil de capital humano turístico.

Para determinar la estrategia a seguir en la mejora del factor capital humano del turismo, es necesario entonces, analizar todos los aspectos relacionados con el mismo, incluyendo la estructura del mercado laboral, las necesidades de los empresarios, instituciones educativas y turísticas y los vínculos entre ellos (Bañuls, Rodríguez y Jiménez, 2012). Por ello, es necesario brindar un panorama de las interrelaciones, desafíos y necesidades de este factor en el sector turístico.

CONCLUSIONES

El papel del docente es la base para la transformación del sistema educativo social. La formación permanente responde a esta necesidad. Claramente, la comunicación educativa emocional en el aula es una de las carencias encontradas en la formación del profesorado. En este sentido, se establece el contenido relevante de la comunicación en el aula y se exponen la teoría y el método de la comunicación de educación emocional en el aula como elemento articulador entre docentes y estudiantes.

La renovación de los docentes, realizada a través de su proceso formativo en el campo académico, debe ocurrir periódicamente para buscar mejoras en los procesos formativos y personales de los estudiantes. Además, se requiere una formación docente regular y completa.

El tipo de formación que recibe la mayoría de los docentes debe ser planificada, referida a tareas organizativas y planes docentes previos al desarrollo de la disciplina, centrándose en la educación superior, la metodología, relacionada con la mejora e innovación de los métodos de enseñanza, y el aprendizaje adquirido por los estudiantes en evaluación del entorno universitario y herramientas tecnológicas aplicadas a la docencia universitaria, la igualdad de género y las relaciones igualitarias.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alves, D., Giuliani, A., Oste, G., Rueda, V., & Teles, L. (2010). Desarrollo del liderazgo y aprendizaje organizacional. *Invenio*, 13(24), 101-118.
- Anderson, S. (2010). Liderazgo Directivo: Claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9(2), 34-52.
- Bañuls, A. L., Rodríguez, A. B. R., & Jiménez, M. S. (2012). Un marco de análisis del capital humano en turismo. *Papers de turisme*, (39), 44-59.
- Blanco Cano, E., & García-Martín, J. (2021). El impacto del aprendizaje-servicio (ApS) en diversas variables psicoeducativas del alumnado universitario: las actitudes cívicas, el pensamiento crítico, las habilidades de trabajo en grupo, la empatía y el autoconcepto. Una revisión sistemática. *Revista Complutense de Educación*, 32(4), 639-649. <https://doi.org/10.5209/rced.70939>
- Casablancas, S. (2001). *Desde adentro: los caminos de la formación docente en tiempos complejos digitales*. Barcelona: Universidad de Barcelona
- Castro, D., & Iglesias, M. (2018). *La Formación de los Directivos Académicos para la Gestión del Modelo Educativo Universitario*. Tesis de Doctorado. Cienfuegos: Universidad de Cienfuegos
- Dacas Díaz, A. (2011). *Educar en y para la libertad*. La Habana: Editorial Caminos.
- Espinoza Cordero, C. (2011). *Programa de Carrera Docente del Profesorado Universitario en Ecuador*. Quito: Universidad Metropolitana
- Fullan, M. (2002). *Las fuerzas del cambio. Explorando las profundidades de la reforma educativa*. Madrid: Akal.
- Hernández, D., Arteaga, E., & Arteaga, B. (2013). La preparación escrita de los sistemas de clase en la asignatura inglés. *Revista Conrado* [seriada en línea], 4(41), 20-28.

- Hincapié Parra, D. A., Ramos Monobe, A., & Chirino Barceló, V. (2018). Aprendizaje basado en problemas como estrategia de aprendizaje activo y su incidencia en el rendimiento académico y pensamiento crítico de estudiantes de medicina. *Revista Complutense de Educación*.
- Luna, E., & Baute, L. (2018). *La Formación del Docente para el Bienestar Universitario*. Tesis Doctoral. Cienfuegos: Universidad de Cienfuegos.
- Pain, A. (2012). *Como desarrollar un proyecto de capacitación*. Madrid: Granica.
- Quesada Rodríguez, M., & Solernou Mesa, I. A. (2013). Acercamiento al estudio de la comunicación educativa en una facultad universitaria en salud. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 27(4), 366-373.
- Rodríguez Álava, L. A. (2017). La Formación Continua y el Desarrollo de Competencias en los Docentes en Ejercicio del Nivel Secundario. *Revista Científica Sinapsis*, 1(2). <https://doi.org/10.37117/s.v1i2.20>
- Rodríguez. (2015). *Concepto de Comunicación Educativa*. Ciudad de Panamá: Universidad de Panamá.
- Sánchez, L. (2022). El Prácticum en contextos de enseñanza no presenciales. *Revista Complutense de Educación*, 33(2), 361-362. <https://doi.org/10.5209/rced.80314>
- Sierra Ospina, N. (2022). La formación permanente del profesorado de inglés: Docentes imaginan posibles rutas en sus regiones. *Revista Complutense de Educación*, 33(2), 259-267. <https://doi.org/10.5209/rced.74080>
- Unesco. (2008). *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y acción*. Obtenido de Unesco: www.unesco.org
- Vera Peña, V. M., Hasing Sánchez, L., & Guillen Herrera, S. R. (2015). El turismo académico: una propuesta de vinculación desde la Universidad de Guayaquil en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad [seriada en línea]*, 7 (2). pp. 73-77