

DISEÑO DEL SISTEMA ACADÉMICO POR COMPETENCIAS DE LA ESCUELA DE TURISMO Y HOSPITALIDAD DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

Patricia Carrera B.

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

pcarrera@puce.edu.ec

RESUMEN

La declaración de Bolonia de 1999 reconoce que el conocimiento es un factor de crecimiento social y humano “capaz de dar a sus ciudadanos las competencias necesarias para afrontar los retos del nuevo milenio, junto con una conciencia de compartir valores y pertenencia a un espacio social y cultural (UNESCO, 1999).

En concordancia con esta declaración, la Escuela de Turismo y Hospitalidad de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) ha diseñado un Sistema Académico por Competencias para formación del perfil profesional del grado de Ingeniero en Ecoturismo y Guía Nacional, y del grado de Gestor Hotelero, que tenga en cuenta la misión y visión de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, cuyo principal objetivo es que estudiantes y futuros profesionales sean sujetos de cambio, comprometidos con el desarrollo del ser humano y su entorno, favoreciendo el desarrollo del turismo sostenible teniendo en cuenta los factores de competitividad laboral identificada por los distintos agentes sociales relacionados con el turismo y los servicios en Quito, Ecuador

El sistema de gestión académica es un grupo de fases interrelacionadas y se ha diseñado con el objetivo de determinar, en desarrollo, y evaluación de las competencias definidas en el perfil profesional de cada uno de los temas académicos. Este sistema se compone de cinco fases: (1) Análisis de las necesidades de la sociedad, (2) Definición del perfil profesional por la autoridad (3) Transferencia de las necesidades de currículo académico, (4) Diseño de un sistema de gestión del aula y el desarrollo de la autoridad, y (5) Diseño de un sistema de evaluación.

Palabra claves: sistema de gestión académica, conocimiento, formación

ACADEMIC SYSTEM DESIGN COMPETITION FOR THE SCHOOL OF TOURISM AND HOSPITALITY, CATHOLIC UNIVERSITY OF ECUADOR

Patricia Carrera B.

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

pcarrera@puce.edu.ec

ABSTRACT

The declaration of Bolonia of 1999 recognizes that knowledge is a factor of social and human growth “capable of giving its citizens the necessary competence to face the challenges of the new millennium, together with a conscience of sharing of values and belonging to a social and cultural space” (UNESCO, 1999).

In accordance with this declaration, the School of Hotel Management and Tourism of the Catholic University of Ecuador (PUCE) created a system of academic management for the formation of the professional profile of the degree tracks of Ecotourism, National Tour Guiding, and Hospitality Management, we kept in mind the mission and vision of the Catholic University of Ecuador, whose central goal is that the students and future professionals are subjected to change, committed to the development of the human being (reduction of poverty) and his environment, favoring sustainable tourism. We also kept in mind job competition identified by different social factors related to tourism and its services in Quito, Ecuador.

The system of academic management is a group of interrelated phases and is designed with the goal of determining, developing, and evaluating the competence defined in the professional profile of each of the academic tracks. This system is made up of five phases: (1) Analysis of society’s needs, (2) Definition of professional profile by authority, (3) Transfer of necessities to academic curriculum, (4) Design of a classroom management system and development of authority, and (5) Design of an evaluation system.

Key words: system of academic management, knowledge, formation

INTRODUCCIÓN

La formación profesional y el empleo ha sido un tema ampliamente tratado a nivel mundial y tiene gran relevancia dentro del entorno de la Comunidad Económica Europea (CEE).

Este es un proceso político y legal que inicia en el tratado constitutivo de la CEE en Roma el 25 de marzo de 1957. El artículo 128 menciona que el Consejo de la CEE establecerá los principios generales para la ejecución de una política común de formación profesional.

En la década de los noventa, la CEE asume el principio de subsidiariedad y se promueve un cambio en la estrategia política de la CEE, con respecto a la formación profesional. Esto tiene que ver con la calidad de la formación. Las instituciones de educación profesional, a partir de este momento, deberán tomar en cuenta las posibilidades de desarrollo del individuo, así como las necesidades de la economía y la competitividad de las empresas.

Se considera además que se debe fomentar aquellas estrategias educativas que integren el aprendizaje general y la formación práctica y que los interlocutores sociales participen en la definición de los fines y contenidos de los programas de formación (Pedraza 2002).

Dentro de las fuentes que pueden citarse, para respaldar la complementariedad entre las instituciones educativas, la formación profesional y los requerimientos del mercado laboral, en el que me detendré. Me refiero al Libro Blanco sobre la Educación y la Formación de la CEE (1995) en el cual se subraya que es necesario realizar una inversión intangible. Esta inversión deberá de ser hecha tanto en educación cuanto en investigación, ya que los sistemas educativos juegan un papel importante para el empleo y la competitividad. Esto quiere decir que deberán centrarse en el desarrollo de la aptitud para el empleo y de aquellos conocimientos fundamentales y básicos, en conocimientos técnicos, en aptitudes sociales y en cómo adquirirlas (CEE 1995).

De otra parte, y siguiendo con la evolución histórica del tema, el 19 de Junio de 1999, los Ministros Europeos de Educación Superior firmaron la Declaración de Bolonia. En ella, se pone en manifiesto que, en “la Europa del conocimiento está ampliamente reconocida como un actor irremplazable para el crecimiento social y humano... capaz de dar a sus ciudadanos las competencias necesarias para afrontar los retos del nuevo milenio, junto con una conciencia de compartición de valores y pertenencia a un espacio social y cultural común” (Tratado de Bolonia 1999). Con esta declaración, constatamos la línea de pensamiento en que los individuos deben de estar capacitados profesional

y humanamente para sentirse parte y actuar sobre un espacio colectivo, en el cual prolonguen y expresen su identidad.

No es una coincidencia que diferentes proyectos hayan enfatizado el rol de las instituciones educativas. Se puede mencionar, por ejemplo, al proyecto Tuning, que es un proceso que siguió la Declaración de Bolonia. Esta declaración se centra en las estructuras y el contenido de los estudios que son responsabilidad de las instituciones de educación superior. Entre otros objetivos, propone desarrollar perfiles profesionales en términos de competencias genéricas y relativas a cada área de estudios, incluyendo destrezas, conocimientos y contenidos en las cuatro áreas temáticas del proyecto (Beneitone et al. 2004). Como se puede ver, esta propuesta evidencia el vínculo inseparable que existe entre el papel que juegan quienes distribuyen, comparten y administran el saber, es decir, las instituciones educativas, y aquellos que pueden o no convertirse en actores sociales relevantes en su específica área de saber.

La manera en que los países, colectivos, instituciones e individuos se posicionan en relación a la estructuración y contenido educativo merece ser analizado con detenimiento. El caso del Ecuador, un pequeño país sudamericano, rico en biodiversidad y en bienes naturales y humanos, que lucha por posicionarse ante sus vecinos más grandes, Perú y Colombia. Ecuador no solamente es uno de los 18 países latinoamericanos que participa en el proyecto Tuning Latinoamérica, si no que ha establecido redes entre sus diferentes universidades para poder cumplir los objetivos del Tuning en cuatro áreas académicas: Historia, Educación, Administración y Matemáticas (CONESUP 2008). Con ello, se espera hallar puntos de referencia común para que objetivos educativos como la excelencia y efectividad sean rasgos que afirmen la coyuntura entre instituciones que generan conocimiento e aquellos individuos que desean ser útiles a su sociedad.

Conviene saber que uno de los esfuerzos más importantes, en lo que se refiere al desarrollo de un sistema para la formación por competencias laborales, en el sector turístico ecuatoriano lo ejecuta, desde junio del 2005, la Federación de Cámaras de Turismo del Ecuador (FENACAPTUR) con el apoyo del BID/FOMIN. Este sistema tiene como objetivo mejorar la calidad de los productos y servicios del sector turístico del Ecuador para elevar su competitividad como destino turístico (Competencias Laborales FENACAPTUR 2009).

Entre las universidades ecuatorianas, la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) es una institución que se empeña en la mejora continua de los procesos académicos y administrativos. Por ello, decide que la Escuela de Hotelería y Turismo implemente cambios y adopte, en el 2006, el sistema de calidad, bajo la norma TedQual.

La norma TedQual establece seis procesos que deben ser implementados con estándares de calidad para mejorar la formación en turismo: Sociedad e Industria, Estudiantes, Sistema Pedagógico. Cuerpo Docente, Infraestructura y Gestión Directiva.

El proceso que atañe al “estudiante” es aquel en el cual convergen los otros cinco procesos. Entre ellos, se cuenta con el “Sistema Pedagógico”, cuya implementación debe demostrar la definición y puesta en marcha de un sistema que combine adecuadamente el contenido del plan de estudios de alto nivel con una metodología de enseñanza apropiada. A su vez también se debe de disponer de los mejores recursos pedagógicos para este propósito (Norma TedQual 2004). Con todo esto, queda trazado el camino y la dirección que la Escuela de Turismo de la Universidad Católica del Ecuador (PUCE) tomaría al recibir, en octubre del 2008, la certificación de la Fundación OMT Themis.

Para cumplir con el requisito de alta calidad en la educación y enseñanza, la Escuela de HT diseña durante el período 2008-2009 un Sistema de Gestión Académico por Competencias (SGAC), cuyo objetivo general es mejorar la formación académica de los estudiantes para cumplir con el perfil profesional propuesto para la carrera de Ecoturismo como de Gestión Hotelera.

Justificación

La Universidad como institución de educación persigue tres objetivos: investigación, docencia, y relación con la comunidad local, nacional e internacional y deben ser señalados en este orden lógico ya que la investigación genera conocimiento que será compartido por los docentes-investigadores con sus estudiantes y puesto en práctica para el bienestar de la comunidad, en general.

Por tanto, la Universidad enfrenta un reto muy importante. Debe de poner en camino a potenciales actores sociales-culturales para que puedan entender, defender y actuar en aras del bienestar común. Así, en lo referente a la educación universitaria en el área del turismo y sus servicios, en específico, se trata de formar profesionales que conozcan de la actividad turística, que piensen y actúen en forma responsable frente a los recursos naturales y culturales que posee una nación.

Por otra parte, Lourdes Medina (2006) plantea que el currículo es dirigido por una acción política, social y cultural. Además, sostiene que, de acuerdo al nuevo modelo de turismo que se pretende implantar, se observa la necesidad de formar individuos que cuenten con competencias cognitivas para hacer frente a las situaciones de cambio y

transformación del conocimiento. A su vez, estos individuos deben de contar con las capacidades sociales necesarias para un mundo globalizado donde las interrelaciones y la interacción son la base de un desarrollo humano. Por último, implica también una sólida formación en valores que oriente su práctica profesional.

Existen diferentes condicionantes que vuelven el rol de la institución educativa más grande y más compleja. Con la globalización, la tecnificación de las empresas de producción y una creciente competitividad en las diferentes actividades económicas son factores que han hecho que la Universidad se imponga así mismo un cambio. La transformación de la estructura académica de los programas de estudio, la adaptación de los contenidos a situaciones reales son algunos de los elementos en donde se avizoran estos cambios. Además, las metodologías didácticas juegan un papel muy importante para que los docentes sean quienes propicien en los discentes el desarrollo de actitudes y aptitudes que les ayuden a insertarse en el mercado laboral.

El Ecuador no es la excepción de las tendencias de cambio mencionadas; sin embargo, el sistema universitario ecuatoriano atraviesa por una crisis profunda. Ecuador tiene actualmente 72 universidades y 359 institutos de educación superior. Esta proliferación de universidades privadas, es producto del descuido de los gobiernos de turno y de la imposibilidad de crear otras de calidad. La mayoría de universidades privadas son empresas educativas cuyo principal objetivo es atender la demanda de títulos profesionales. Existe un número elevado de instituciones concentradas básicamente en las ciudades principales del Ecuador con repetición de programas y una nula o marginal labor de investigación (Pacheco 2008).

A pesar de ello, durante el año 2009, el Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP) del Ecuador debate una nueva Ley de Educación Superior. Aquí existen innovaciones importantes. Se trata de definir la Política de Educación Superior del Ecuador y estructurar, planificar, dirigir, regular, coordinar, controlar y evaluar, el Sistema Nacional de Educación Superior, se establece, por ejemplo, una normativa para evaluar la calidad académica de las universidades ecuatorianas.

Para fortalecerse, la Universidad ecuatoriana se impone un cambio. Esto es inevitable y necesario para que ésta prevalezca en el tiempo. Es necesario entonces, actualizar y adecuar los modelos educativos a los estándares internacionales de calidad. Además, se hace inminente una gestión y flexibilización del currículo, lo que permitirá responder a los cambios sociales y económicos a nivel mundial. La participación del Estado es inaplazable para asegurar la generación de conocimientos y su práctica a través de la investigación.

Con respecto Escuela de HT, para la mejora de los procesos académicos de las carreras que ofrece, la utilización de métodos que permitan el receptor distintos saberes, para el enriquecimiento de los individuos, la permanencia en el tiempo de la herencia cultural y espiritual de un pueblo. Así pues, es necesario que se involucre a los diferentes actores sociales relacionados con la actividad turística en la determinación de los perfiles profesionales. Se torna imperativo superar la apropiación cognitiva de las diferentes disciplinas abriendo paso a nuevas metodologías didácticas que propicien la adquisición de conocimientos prácticos, que desarrollen aptitudes para la comunicación, para el trabajo en equipo, para el análisis crítico y constructivo, para la investigación. Con todo ello, se potencia, además, la generación de interlocutores sociales con capacidad de ejercer una conciencia crítica y liderar cambios necesarios en sociedad.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un sistema académico por competencias para mejorar la formación profesional de los estudiantes de las carreras de Ecoturismo y Gestión Hotelera.

Objetivos Específicos

- Conocer los requerimientos de formación profesional entre los diferentes actores sociales de la actividad turística para la elaboración de los perfiles profesionales por competencias.
- Elaborar las mallas curriculares que respondan a los perfiles profesionales.
- Elaborar una metodología para la gestión en el aula
- Elaborar una metodología de evaluación para conocer si se están desarrollando las competencias para cada perfil profesional.

METODOLOGÍA

Estudio de mercado.

Aplicación de encuesta y validación

Para conocer los requerimientos de formación profesional demandados por los diferentes actores sociales de la actividad turística de la ciudad de Quito-Ecuador y la calidad de los egresados de la carrera de Ecoturismo, se realizó un estudio de mercado (2008) cuyos objetivos fueron conocer qué competencias laborales demanda el sector turístico y hotelero. Para esto, se utilizó el diccionario de competencias laborales de Martha Alles (2005).

En añadidura, se entrevistó a un total de 24 instituciones relacionadas directamente con el sector turístico. De éstas, el 50% corresponden a organizaciones no gubernamentales (ONG's), 20% corresponde a operadoras turísticas y el 30% restante a lodges e instituciones públicas. En el sector hotelero, se entrevistó al AHOTEC, gremio que agrupa al sector hotelero del Ecuador y, a los Gerentes de Recursos Humanos de 20 hoteles con categoría de cinco y cuatro estrellas

En la primera parte de la entrevista, se solicitó al encuestado(a) que describa el (los) cargo(s) que pueden ocupar los recién graduados en el área de turismo. Dicha descripción consistía en detallar las principales funciones, tareas y competencias que debería tener el graduado de turismo para ocupar dicho cargo. Para la segunda parte de la entrevista, se elaboró dos listados en los que se señalaron las competencias transversales y las relacionadas con el conocimiento. Posteriormente, el entrevistado(a) tuvo que escoger mínimo 2, máximo 6 competencias para cada grupo y se priorizó el nivel de importancia

En el caso de las competencias del conocimiento, se solicitó que las escogieran para cada cargo laboral. Las encuestas fueron tabuladas con el objetivo de determinar las competencias transversales y específicas más importantes para los profesionales del sector turístico y hotelero. Los datos de las competencias laborales, obtenidos de las encuestas realizadas en el sector turístico y hotelero, se sometieron a una validación por parte de los docentes de la Escuela de HT y de los ex estudiantes. Esta validación consistió en preguntar a los docentes y ex estudiantes, si estaban de acuerdo o no con las competencias identificadas por el sector turístico y hotelero.

En caso de haber estado de acuerdo, se validaron las competencias reconocidas por el sector. Si estuvieron en desacuerdo, la tarea consistió en priorizar dos competencias laborales y argumentar el porqué de esta selección. Se trabajó en cuatro grupos de cuatro personas cada uno.

Construcción del perfil académico/profesional para la formación en Ecoturismo y Gestión Hotelera. Construcción de malla curricular. La gestión y evaluación en el aula.

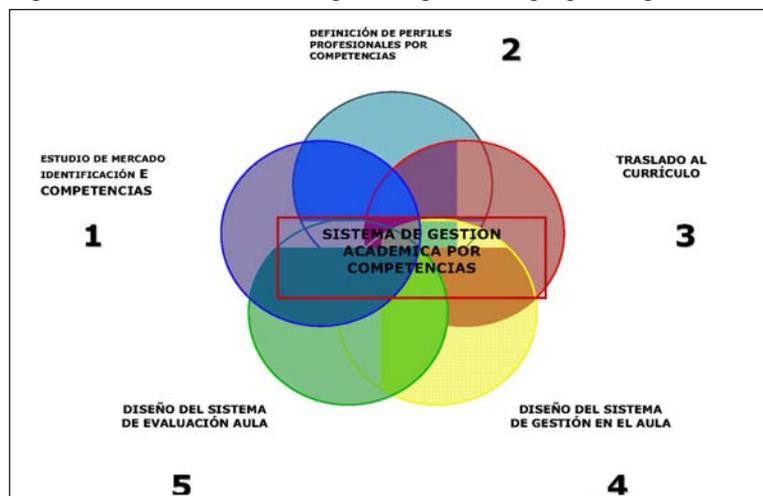
Una vez determinadas las competencias que debe desarrollar el profesional en turismo y en hotelería, éstas se priorizan para la elaboración del perfil profesional y posteriormente se construye la malla curricular con las asignaturas y contenidos que obedezcan al perfil.

Para la gestión en aula, se definió una estructura lógica que guíe el desarrollo de la competencia en el aula:

- a.- Se identifica la(s) asignatura(s) que desarrollará(n) la(s) competencias y que tendrá la sigla DCP.
- b.- En segundo lugar, se determina la carga horaria propuesta para el desarrollo de la competencia.
- c.- En tercer lugar, se acordará el perfil del profesor responsable que tendrá que facilitar el desarrollo de la competencia.
- d.- En cuarto lugar, se establece el nivel de desarrollo de la competencia y,
- e.- Finalmente (quinto lugar), se determinan los indicadores de gestión, que son aquellos comportamientos observables que comprueban el cumplimiento del proceso de desarrollo de la competencia.

Para cerrar el sistema, es necesario definir las metodologías didácticas para el desarrollo de las competencias. En este caso, el docente deberá detallar las metodologías que pueden ser utilizadas para desarrollar la competencia en cuestión (Ruiz, F., Vásquez, L. 2009).

Fig. N°.1: Sistema académico por competencias propuesto para la Escuela de HT



Fuente: Ruiz, F., Vásquez, L. (2009).

Diseño del Sistema de Evaluación de Competencias

Existen varios métodos para evaluar competencias, que van desde métodos empíricos hasta métodos técnicos como los test. La clave de esta evaluación es el mismo que se utiliza en el modelo de evaluación 90° y bajo el modelo denominado E.F.E., cuyas siglas hacen referencia a los sujetos evaluadores en estricto orden, de acuerdo al nivel de implicación:

- a.- Sujeto empleador: es la persona natural o jurídica que admite y emplea al sujeto evaluado por el tiempo determinado para la ejecución de la pasantía (Evaluación del empleador).
- b.- Sujeto formador: son los docentes del nivel académico que el sujeto evaluado está cursando (Evaluación por parte del docente).
- c.- Sujeto evaluado: el estudiante (auto evaluación).

Para la realización de la evaluación se han dividido a los semestres de acuerdo con el nivel de exigencia de práctica que presentan:

- *Niveles Formativos*: comprende niveles de formación que, dentro de un número de créditos determinado, no presenta como requisito para su aprobación, la ejecución de un período de práctica, puesto que supone un conjunto de asignaturas básicas e introductorias a la carrera en curso.
- *Niveles Ejecutores*: son niveles que incluyen dentro del número de créditos definidos un número de créditos prácticos como requisito para su aprobación (Ruiz, F., Vásquez, L. 2009).

RESULTADOS

Definición de perfiles profesionales por competencias.

Una vez identificadas las competencias laborales requeridas por los diferentes actores sociales del sector turístico, la Escuela procedió a elaborar los perfiles profesionales en base a los datos recogidos.

- *Características del perfil profesional de la carrera de Ecoturismo y Guía de Turismo Nacional.*

El egresado podrá desempeñarse a nivel de mandos medios como Guía de Turismo Nacional, Asistente técnico en Turismo y como Asistente de ventas de paquetes y destinos turísticos. En niveles altos como gestor, coordinador, director del área de turismo y/o afines, en instituciones y/o empresas relacionadas con la planificación y la

gestión turística.

Está formado para: guiar grupos de turistas con liderazgo, se expresa fluidamente en dos idiomas y es un promotor de la conservación y buenas prácticas ambientales. Está capacitado para diseñar y evaluar proyectos turísticos, evaluar atractivos, diseñar productos y gestionar destinos turísticos teniendo en cuenta variables sociales y ambientales que determinarán sus criterios de decisión.

- Destrezas específicas requeridas: expresarse fluidamente por lo menos en dos idiomas español e inglés, manejo de TICs. Atender al cliente con calidad y responsabilidad. Manejo de grupos con liderazgo. Capacidad para aprender e innovar el conocimiento.
- Competencias transversales: ética, compromiso, responsabilidad, iniciativa, orientación al cliente.
- Competencias específicas: responsabilidad personal, orientación al cliente interno y externo y trabajo en equipo centrado en objetivos.

- ***Características del perfil profesional de la carrera de Gestión Hotelera.***

El profesional en Gestión Hotelera tiene la capacidad de gestionar proyectos de emprendimiento hotelero, ya que su formación le permite analizar los distintos modelos de la empresa hotelera para la toma de decisiones. También enfrenta las tareas de planificación, dirección y coordinación de emprendimientos del área de la hospitalidad con liderazgo que le permita alcanzar eficaz y eficientemente su gestión y la de su equipo, con una alta capacidad de toma de decisiones en base a la iniciativa y autonomía.

- Destrezas específicas requeridas. El egresado de esta carrera contará con una suficiencia del idioma inglés. También estará en la capacidad de manejar programas informáticos básicos y especializados y supervisar la operación de equipos propios de la profesión. Tendrá conocimientos y habilidades para diseñar, formular y evaluar un plan de negocios que cumpla requisitos de rentabilidad y sustentabilidad.
- Competencias transversales: Ética, compromiso, autocontrol
- Competencias específicas: dinamismo y energía, orientación al cliente interno y externo responsabilidad personal, trabajo en equipo centrado en objetivos, liderazgo, iniciativa, autonomía.

- ***Traslado al currículo***

Las mallas curriculares de las dos carreras que ofrece la Escuela de HT fueron reformuladas en base las competencias identificadas en el estudio de mercado (2008).

La carrera de Ecoturismo actualmente tiene un total de 245 créditos de los cuales: 209 corresponden a créditos obligatorios, 8 créditos a electivos. Al trabajo de titulación, le conciernen 20 créditos. Como requisito para la graduación, el estudiante deberá comprobar haber realizado 1000 horas de prácticas pre-profesionales que corresponden a 8 créditos.

La carrera de Gestión Hotelera tiene un total de 245 créditos: 199 créditos obligatorios, 16 créditos de asignaturas electivas y 20 créditos corresponden al trabajo de titulación. El estudiante deberá además demostrar haber realizado 1000 horas de prácticas pre-profesionales que corresponden a 10 créditos.

A pesar que la PUCE realiza un examen de ingreso, una mayoría de los estudiantes que ingresan a ésta lo hacen con un nivel académico deficiente, razón por la cual la Escuela se ha visto en la necesidad de equiparar el nivel de conocimientos de los estudiantes, para dar una solución a esta situación se identificaron cuatro competencias básicas, necesarias para el desarrollo de las competencias específicas de las dos carreras: expresión verbal, escrita, trabajo en equipo e investigación.

Diseño de gestión en el aula para el desarrollo de competencias

Antes de iniciar la gestión en el aula por competencias, la Escuela ofreció a los profesores dos cursos sobre didácticas pedagógicas que propenden el desarrollo de competencias en los estudiantes. Los cursos fueron recibidos por el 80% de los docentes de la Escuela; sin embargo, la preparación de las actividades que obedecen a las nuevas didácticas demandan mucho tiempo y no todos tienen la disposición de hacerlo. La Escuela reconoce también que el acompañar al profesor en esta tarea no es tarea fácil. El esfuerzo por parte de la coordinación académica de la Escuela ha sido también incesante y requiere de tiempo y paciencia.

Diseño del sistema de evaluación del desarrollo de competencias

Las competencias básicas y transversales serán evaluadas por el docente y en algunos casos habrá autoevaluación, el peso de la evaluación del profesor corresponderá al 60% de la calificación y la autoevaluación tendrá un peso del 40%.

En el caso de las competencias específicas, implica que el empleador también participe a parte del docente. Esto implica que muchas de estas competencias serán evaluadas durante las pasantías.

La FENACAPTUR desarrolló la norma de competencias para Guía de Turismo

Nacional, Operador Turístico y otras del sector hotelero, en las cuales se describen las actividades y los comportamientos que se deben evaluar para el desarrollo de las diferentes competencias. La Escuela resolvió adoptar las normas técnicas desarrolladas por la FENACAPTUR (2005-2008) y que están sometidas a la aprobación del Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN).

La Escuela se encuentra elaborando el material para la correspondiente evaluación de actividades, actitudes y comportamientos necesarios para el desarrollo de aquellas competencias específicas para cada profesión. De esta manera, el estudiante podrá llevar el material impreso para que el empleador pueda evaluar su desempeño. Cuando el estudiante haya terminado sus prácticas profesionales, el “empleador” expondrá una calificación cualitativa correspondiente al 60% de la nota total y la autoevaluación tendrá un valor del 40%.

CONCLUSIONES

El turismo es una actividad eminentemente humana que requiere de profesionales que investiguen, gestionen, administren, innoven y proporcionen servicios de calidad. La formación de estos profesionales y técnicos es función de universidades e institutos de educación superior que deben estar a la vanguardia de los conocimientos tanto de la disciplina que imparten, como de las nuevas tendencias educativas.

La administración del currículo a través de distintas propuestas pedagógicas ha sido un tema debatido por expertos en educación. La formación profesional a través del desarrollo de competencias está relacionada con la psicología industrial, la gestión del talento humano, criticada porque se piensa que el estudiante pasa por un proceso de adiestramiento repetitivo que carece de reflexión y que no tiene otro fin que perfeccionar procesos hasta llegar a la automatización del individuo.

La Escuela de HT de la PUCE se encuentra en la implementación de un sistema académico basado en el desarrollo de competencias y, al respecto concluye, que:

La planificación del sistema por competencias posibilitó el dialogo y el acercamiento de la Universidad con los representantes de los diferentes gremios e instituciones públicas y privadas del sector turístico y hotelero de la ciudad de Quito.

El estudio de mercado fue un proceso participativo donde el criterio de los diferentes actores sociales del turismo y la hotelería fue tomado en cuenta para la identificación de las competencias laborales específicas para cada sector. La experiencia fue de mucha utilidad para entender y valorar conocimientos y destrezas propias del

turismo y la hotelería que, de otra manera, no se las habría tomado en cuenta si solo docentes universitarios habríamos participado.

Es un sistema que demanda una intensa y rigurosa planificación de los conocimientos técnicos y científicos que serán impartidos en cada una de las asignaturas y de cómo estos se pondrán en práctica para que el estudiante se apropie del conocimiento.

Es una propuesta metodológica que requiere mucho tiempo del profesor para la preparación de sus clases, pues debe innovar sus recursos pedagógicos y proponer nuevas didácticas que posibiliten el desarrollo de las competencias referidas en el perfil profesional.

Durante las prácticas pre-profesionales, es necesario que el estudiante piense y reflexione sobre la experiencia que ha tenido para tratar de comprender el hecho en sí mismo y proponer otras alternativas.

La participación del docente en este proceso consiste en favorecer el proceso de reflexión, la adquisición y profundización de fundamentos teóricos que serán la base de las soluciones y reflexiones.

La sistematización de la experiencia de formación por competencias, expresada en este documento, pretende aportar con una guía metodológica para la implementación del sistema en otras unidades académicas. Así se contribuye a fortalecer el rol que juegan las universidades y sistemas educativos en el desarrollo de una sociedad cada vez más consciente de la necesidad de ligar la conciencia crítica con la gestión académica.

BIBLIOGRAFÍA

- **Alles, M.** (2005). “Capacitación por Competencias”. Gránica, Buenos Aires:
- **Alles, M.** (2005). “Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias: como descubrir las competencias a través de los comportamientos”. Gránica, Buenos Aires.
- **Alles, M.** (2006). “Selección por Competencias”. Gránica, Buenos Aires:.
- **Alles, M.** (2005). “Gestión por competencias, el diccionario”. Granica, Buenos Aires
- **Bonet i Agusti, L.** (2002). “La Formación e investigación en Turismo cultural en España”. I Congreso Internacional del Turismo Cultural. Salamanca, España.
- **Beneitone, P at el.** (2007). “Reflexiones y perspectivas sobre la educación superior en América Latina”. Informe Tunig Latinoamérica 2004-2007. Universidad de Deusto, Bilbao.
- **Comisión Europea.** (1995). “Libro blanco sobre la Educación y Formación: enseñar y aprender .Hacia la sociedad cognitiva”. Oficina de publicaciones de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.
- **Comisión Nacional de Educación Superior** (2009). Información general sobre proyecto Tuning en el Ecuador <http://www.conesup.net/tuning/tungeneral.php>
- **Federación Nacional de Cámaras de Turismo.** (2006). “Normas para competencias laborales para el sector turístico y hotelero del Ecuador”. http://www.competencialaboral.org/codigo/normas_finales
- **Medina, L.** (2006). “Gestión de la innovación curricular: La Educación superior en turismo frente a los cambios de la docencia”. Estudios multidisciplinares en Turismo Vol.1 pags 201-237. Sectur, México.
- **Pedraza, B.** (2002). “La formación profesional en torno de la Unión Europea”. Revista Iberoamericana de los Lectores, Formación Profesional.OEI.
- **Ruíz, F., Vásquez, L.** (2009). “Determinación del perfil ideal por competencias del egresado de la Tecnología y Licenciatura de la carrera de Gestión Hotelera de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador y diseño de un plan de capacitación para el desarrollo de dichas competencias”. Disertación previa a la obtención del título de Psicóloga Industrial. PUCE, Ecuador.
- **San Martín, V.** (2002). “La formación en competencias: el desafío de la educación superior en Iberoamérica”. Revista Iberoamericana de los Lectores, Formación Universitaria. OEI.

Reconocimientos: M.Sc. Andrea Muñoz, Lic. Cyril Pascault, Lic. Fátima Ruíz y Lic. Linda Vásquez

Recibido: 02/04/2010

Aprobado:30/05/2010

Arbitrado anonimamente