



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
VICE-RECTORADO ACADÉMICO  
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

**PERFIL LABORAL POR COMPETENCIAS PARA  
EL DOCENTE UNIVERSITARIO EN LA MENCIÓN  
DE INGLÉS.**

AUTORA: Lic. Aura N. Garantón Pérez.

TUTORA: Dra. Judith Adán.

San Diego, Marzo de 2017



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
VICE-RECTORADO ACADÉMICO  
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

**PERFIL LABORAL POR COMPETENCIAS PARA  
EL DOCENTE UNIVERSITARIO EN LA MENCIÓN  
DE INGLÉS.**

Trabajo Especial de Grado presentado para optar al grado académico de  
Especialista en Docencia en Educación Superior

Autora: Lic. Aura Garantón  
Tutora: Dra. Judith Adán

San Diego, Marzo 2017

## **APROBACIÓN DE LA TUTORA ESPECIALISTA**

Quien suscribe, **JUDITH ADÁN**, portador(a) de la cédula de identidad N° **V-6.376.395**, en mi carácter de tutora del trabajo de grado presentado por el (la) ciudadano (a) **AURA GARANTÓN**, portador(a) de la cédula de identidad N° **V-10.389.221**, titulado, **PERFIL LABORAL POR COMPETENCIAS PARA EL DOCENTE UNIVERSITARIO EN LA MENCIÓN DE INGLÉS**, presentado como requisito parcial para optar al título de **ESPECIALISTA EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, a los 10 días del mes de febrero del año dos mil diecisiete

(Firma autógrafa)  
Nombres y apellidos  
N° de la Cédula de Identidad

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo lo dedico primeramente a **DIOS** mi ayudador y dueño de mi vida.

A mi **FAMILIA, MI ESPOSO, E HIJOS**, son ustedes el motivo que me impulsa a ser mejor cada día como esposa, madre y mujer. Es posible cumplir los sueños cuando con esfuerzo y dedicación te preparas y más cuando la gente que te rodea cree en ti.

Aury

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco primeramente a **DIOS** por el privilegio de ayudarme en esta etapa de mi vida.

A la **UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ** que me ha dado la oportunidad de formarme en esta prestigiosa casa de estudio reconocida nacional e internacionalmente, por los profesores tan dedicados y preparados mi más sincero agradecimiento.

Muy especialmente a los profesores, **DRA. JUDITH ADÁN** por su excelencia académica y calidad humana. Cada enseñanza suya fueron perlas a mis oídos, es un privilegio para la UJAP tenerle pero más para mí que sea mi tutora. Sus tutorías me llevaban más y más a buscar y encontrar conocimiento.

A mi profesora de seminario I y II **CAROLINA RIVERO** por su sencillez y al mismo tiempo su impresionante conocimiento y nivel académico del cual no se jacta pero es evidente.

Aury

## ÍNDICE GENERAL

	pág.
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice General.....	vi
Lista de Cuadros.....	viii
Lista de Gráficos.....	ix
Resumen.....	x
Introducción.....	1
<b>CAPÍTULO I EL PROBLEMA</b>	
1.1. Planteamiento	del 2
Problema.....	
1.1.1. Formulación del Problema.....	7
1.2. Objetivos	de la 8
Investigación.....	
1.2.1. Objetivo General.....	8
1.2.2. Objetivos Específicos.....	8
1.3.	8
Justificación.....	
1.4.	9
Alcance.....	
<b>CAPÍTULO II MARCO TEORICO</b>	
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	10
2.2. Bases Teóricas.....	16
2.2.1. Modelo de Gestión por competencias.....	16
2.2.2. Metodología de Martha Alles. Capital Humano para la Gestión por Competencias.....	19
2.2.3. Test eCat como herramientas en la escogencia del docente del idioma inglés en la Educación Superior.....	19
2.2.4. Tipos de competencias seguidas en el proceso de selección de docentes en el idioma inglés.....	22
2.2.5. Competencias.....	25
2.2.6. Competencias para enseñar como punto de partida.....	27
2.2.7. Componentes de las competencias.....	28
2.2.8. Competencias Profesionales.....	30
2.2.9. Funciones y escenarios de actuación del Profesor Universitario.....	30
2.2.10. Las competencias docentes.....	32
3.7. Definición de Términos Básicos.....	36
<b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1. Tipo de Investigación.....	37
3.2. Nivel de Investigación.....	38
3.3. Diseño de la Investigación.....	38
3.4. Población y Muestra.....	39
3.5. Técnicas e Instrumento de recolección de datos.....	40
3.6. Validez y confiabilidad.....	41

<b>CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADO.....</b>	<b>43</b>
--	-----------

pág.

**CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1. Propuesta .....	64
5.1.1. Objetivos de la Propuesta.....	65
5.1.2. Justificación de la Propuesta.....	65
5.2. Conclusiones.....	72
5.3. Recomendaciones.....	74
5.4. Referencias Bibliográficas.....	77
5.5. <b>ANEXOS</b> .....	81
5.5.1. Operacionalización de las Variables.....	80
5.5.2. Cuestionario.....	82
5.5.3. Confiabilidad del Instrumento.....	86
5.5.4. Validación por expertos.....	88

## LISTA DE CUADROS

<b>pág.</b>	<b>DESCRIPCION</b>	
<b>CUADRO</b>		
<b>TABLAS</b>		
1.	Definición de competencias.....	25
2.	Caracterización de la competencia para enseñar.....	27
3.	Referencia para el coeficiente de confiabilidad.....	42
4.	Satisfecho con los resultados.....	43
5.	Mejora al desempeño.....	45
6.	Competencias.....	46
7.	Recursos Instruccionales.....	47
8.	Nivel de conocimiento.....	48
9.	Planificación.....	49
10.	Estrategias.....	50
11.	Actitud Positiva.....	51
12.	Nivel del Compromiso.....	52
13.	La edad y la capacidad para ejercer.....	53
14.	Aptitud física.....	54
15.	Nivel Académica.....	56
16.	Profesión Docente.....	57
17.	Actualización.....	58
18.	Gerenciar un curso.....	59
19.	Conocimiento de las funciones.....	60
20.	Procesos Internos.....	61
21.	Mística y Respeto.....	62
22.	Perfil deseable del profesor universitario. Competencias Generales.....	67
23.	Propuesta de un perfil Docente Universitario.....	68
24.	Competencias del Docente Universitario Modelo M. Alles.....	69
25.	Selección por competencias para la Universidad UJAP.....	70

26.	Actividades ante la Coordinación.....	71
-----	---------------------------------------	----

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO FIGURA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>pág.</b>
1	Modelo de Icerberg.....	18
2	Valores y subsistemas del RRHH. M. Alles.....	19
3	Niveles de satisfacción.....	44
4	Mejoras al Desempeño.....	45
5	Competencias del Desempeño.....	46
6	Recursos Instruccionales.....	48
7	El nivel de conocimiento en el idioma inglés.....	49
8	Elaboración de la planificación de aprendizaje.....	50
9	Utilización de estrategias.....	51
10	Actitud Positiva.....	52
11	El nivel de compromiso.....	53
12	La edad y la capacidad para ejercer.....	54
13	La aptitud física.....	55
14	El nivel académico como competencia cognitiva.....	56
15	Profesión Docente.....	57
16	Curso de actualización en el idioma inglés.....	58
17	Gerencia en curso.....	59
18	Distribución porcentual del conocimiento de las funciones	61
19	Distribución Porcentual del conocimiento en los procesos interno.....	62
20	La mística y respeto en la profesión del Docente.....	63



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
VICE-RECTORADO ACADÉMICO  
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

**PERFIL LABORAL POR COMPETENCIAS PARA EL DOCENTE  
UNIVERSITARIO EN LA MENCIÓN INGLÉS**

Proyecto del trabajo de Grado para obtener el Título de Especialista en Docencia en  
Educación Superior

Autora: Lic. Aura Garantón

Tutor: Dra. Judith Adán

Fecha: Noviembre, 2016

**RESUMEN**

El presente estudio tiene como objetivo proponer la implementación de un perfil laboral por competencias para el docente universitario en el idioma inglés, sustentado en el modelo de Martha Alles, constituyendo un aporte para la selección del profesional de esta cátedra en el subsistema de Educación universitaria, en la Universidad José Antonio Páez (UJAP). Este perfil se convierte en un plan eficaz para mejorar el aprendizaje, y elevar la calidad educativa en la institución, proceso que requiere del compromiso de los gerentes educativos, incluyendo a las autoridades académicas, y también al personal docente, quienes en conjunto son los garantes de los escenarios académicos que parten del diseño y actualización constante de los elementos y recursos de planificación y programación, cuya finalidad debe centrarse en la formación del ciudadano competente para integrarse a la sociedad en su ámbito laboral de acuerdo a su especialidad. Decir en el futuro, se ha logrado captar un docente competente en el idioma inglés a través de la propuesta de este modelo, significa que se ha logrado el estándar para esta distinguida universidad (UJAP) reconocida a nivel internacional por su excelencia académica. Lo más relevante para la implementación del modelo de selección basada en competencias es la necesidad de la situación actual del mundo laboral, que exige una gestión humana, capaz de captar a individuos que posean el mayor número de habilidades y competencias personales, técnicas y tecnológicas, como valor agregado a las organizaciones donde se desempeñen. Para el diseño de la propuesta se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, tipo proyecto factible con apoyo en el estudio de campo, obteniendo un nivel de profundidad descriptiva. Para recabar la información, se diseñó un cuestionario dicotómico, cuya técnica fue la encuesta y se procesó aplicando el Alfa Crobach. La línea de investigación corresponde a Gestión del Conocimiento y TIC.

**Palabras Claves:** Competencias, Selección, Docente, Educación Universitaria.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación se orienta a la propuesta de un perfil por competencias para el docente universitario en la mención de inglés. Es propicio indicar que para el desarrollo efectivo del proceso investigativo se procedió a la delimitación del trabajo y la selección de los objetivos de la investigación donde se procedió a la selección de los puntos más significativos, entre ellas están los procesos de gestión basada en competencia, los tipos de competencia exigidas para los docentes en el idioma inglés.

También es importante señalar que, la investigación estará contenida en cuatro capítulos; donde en el primero se expone el planteamiento del problema, justificación de la investigación, el objetivo general y los objetivos específicos.

Seguidamente, se presenta en el segundo capítulo los antecedentes del cuerpo de investigación, el marco teórico.

A continuación, se expone el tercer capítulo donde se desarrollan los aspectos metodológicos del presente trabajo de investigación.

Por último, el cuarto capítulo refleja los recursos administrativos a implementar.

Otro aspecto importante, a señalar es que, la investigación es de tipo cuantitativa, diseño de proyecto factible, con una orientación empírico-analítico, la cual busca optimizar la escogencia del docente de Educación Superior en el idioma inglés basado en selección por competencias.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

Hoy día el enfoque por competencias tiene mayor vigencia debido a las exigencias de los mercados y la competitividad en el sector productivo, siendo ésta un instrumento efectivo para el crecimiento sustentable ya que contribuye a optimizar la excelencia. En relación a este particular, Boyatzis (1992) define las competencias como: “una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo” (p.32).

Hay que señalar que, para poder hacer que los docentes universitarios desarrollen su práctica pedagógica enmarcada en el enfoque de competencias, las instituciones deben hacer explícito un modelo pedagógico ajustado a las necesidades que demanda la sociedad actual. En ese caso, debe existir un lenguaje común entre los gerentes de las instituciones universitarias y los docentes.

Bajo esta misma perspectiva, Fernández, Cubeiro y Dalziel (2000) expresan que “las competencias deben constituir el principal punto de atención del sistema de selección. El número de competencias del modelo de selección se puede mantener en un nivel manejable si se determina cuáles, del total de competencias, puede ser objeto de capacitación y desarrollo” (p.11). De allí que, dependiendo de las necesidades de la institución serán consideradas las competencias que deben poseer los candidatos que van a optar en un determinado puesto de trabajo.

El inglés se ha convertido en el idioma global de comunicación por excelencia, uno de los de mayor uso en el mundo, según la Enciclopedia Británica y sus cifras de los idiomas más hablados del mundo por número de hablantes totales, el inglés se encuentra en primer lugar con 1000 millones. El aprendizaje de lenguas extranjeras o no maternas ha servido como herramienta eficaz en las universidades de Latinoamérica para fomentar su crecimiento no sólo económico sino también social. El aprendizaje de éste trae consigo ventajas competitivas para quien lo

domine ante los demás. Ésta ha sido una de las herramientas utilizadas por muchas naciones alrededor del mundo para hacer crecer sus economías mediante la capacitación lingüística de sus habitantes; Venezuela no escapa a esta realidad.

La implementación del método de Martha Alles apoyado en la gestión por competencias, viene a satisfacer la adquisición de un capital humano capacitado específicamente en el área de la docencia en inglés. Lo anteriormente descrito, puede dar una idea clara del valor que tiene la selección por competencias y la aplicación del método de Alles para el crecimiento educativo y social debido que las mismas aseguran que tomará posición del puesto de trabajo la persona idónea.

La aplicación correcta del modelo por competencia de Martha Alles genera una ventaja competitiva. Hay que señalar que, la aplicación de este método de selección de personal por competencias enfocado al área de inglés afecta de manera positiva en el desarrollo sustentable del sector socioeducativo Venezolano.

En líneas generales, la autora de este estudio, que trabaja ejerciendo libremente su profesión y es especialista en idiomas modernos, ha observado con preocupación que en Venezuela desde la educación media, diversificada y profesional, no se han obtenido los mejores resultados en el rendimiento académico en esta área, en ese sentido, la educación basada en competencias constituye el potencial para convertirse en un plan eficaz tendiente a mejorar el aprendizaje del estudiantado y debe ser un reto que hay que aceptar e integrar en la cultura académica, ya que se tendría un vigoroso instrumento para diseñar currículos innovadores, fortalecer el aprendizaje y, con ello, acortar la distancia que se ha ido abriendo entre la educación universitaria y la práctica profesional (López y Farfán, 2005).

Una de las funciones con mayor exigencia, por su alto compromiso con las nuevas generaciones y con los destinos de un país, es la del educador. Educar va más allá de la entrega de información, engloba patrones y conductas que en gran medida, no pueden medirse a corto plazo, sino que se valoran solamente con el pasar del tiempo. Por ello, todo profesional debe ser una persona con cualidades personales bien específicas. Rugarcía (2001), toma como punto de inflexión la misión del docente, la cual debe promover en el participante la captación

de conceptos sobre la profesión y la cultura, a la par del desarrollo de habilidades y el reforzamiento de determinadas actitudes que lo impulsen a ejercer su vocación profesional y humana de cierta manera. Por ello, quien ejecute la labor docente, debe tener como centro el crecimiento del estudiante, no sólo en el tema que se imparte, sino en su desarrollo integral como ciudadano y como individuo.

El trabajo se circunscribe a la línea de investigación gestión del conocimiento y TIC, debido a que busca implementar una innovación educativa a través del estudio de la gestión humana basada en selección por competencias para definir el perfil idóneo del docente de inglés.

En el desempeño del docente de inglés a nivel universitario, se ha observado con preocupación que en Venezuela desde la educación, media diversificada y profesional, no se han obtenido los mejores resultados en el rendimiento académico en esta área, de acuerdo con las últimas estadísticas emitidas por la UNESCO (2008), catalogaba a Venezuela entre uno de los países con bajo rendimiento académico, comparado con Perú; tanto en la educación pública como en la privada atribuyendo estos resultados, a la deficiente preparación del docente en el idioma inglés, enfatizando además, en la grave incidencia que esta situación tiene en la dinámica educativa, por lo que, se hace un llamado a las universidades venezolanas para que se haga la revisión a los programas de esta área, comenzando por la redefinición de los objetivos del área, definir las competencias requeridas para administrar clases de inglés a nivel universitario, la actualización de métodos y técnicas de enseñanza y aprendizaje, con énfasis en las competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales del docente del idioma inglés.

Por otra parte, la universidad de los Andes (ULA) en una investigación titulada indicadores sintéticos del rendimiento estudiantil, sobre los bajos promedios y rendimiento académico, dio a conocer que los promedios de notas del bachillerato tienen influencia positiva sobre el rendimiento estudiantil universitario, lo cual conduce a la premisa que al mejorar las condiciones académicas en el nivel de medio, se garantiza mejores resultados en el rendimiento académico de los jóvenes que llegan a la universidad.

Es por ello que, las estrategias para abordar la problemática relacionada con el rendimiento académico de los estudiantes universitarios en el idioma inglés, parte de la preparación y actualización de los docentes en esa área, para ello, las universidades están comprometidas a garantizar las vías para que su equipo profesoral, cumpla con el deber de perfeccionar su práctica pedagógica, tal y como se establece en el Documento del Sistema Nacional de Formación Permanente del Docente Universitario (2015), en cuya estructura se presentan dos grandes componentes; por una parte, el de Formación Inicial, que implica “la formación del profesorado de nuevo ingreso”, que propone en este aspecto, el “desarrollo de competencias como nuevo miembro de la comunidad universitaria” (p. 14).

En relación a este punto, se presentan tres dimensiones, una de ellas, relacionada directamente con las intenciones de este estudio, “Reflexiones críticas sobre el proceso educativo”, en el que se busca la transformación de la práctica pedagógica, con la participación protagónica del docente universitario, esta intención se refleja en la siguiente declaración:

“..generar prácticas pedagógicas con el propósito tanto de impulsar la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, su profundización y diversificación, como de impulsar un diálogo con las prácticas docentes e interpelarlas; es decir, movilizarlas en una espiral de reflexión, análisis, reformulación y puesta a prueba constante”. (p. 14).

Las dimensiones a las que se hace referencia, derivan un área de reflexión didáctica que implica el compromiso de los profesores en la formulación, indagación y resolución de los problemas vinculados con los aprendizajes de los estudiantes, la instauración de modalidades de aprendizaje y desarrollo profesional colectivas, colaborativas y horizontales, la recuperación de la práctica y experiencia de las y los docentes como fuente de conocimiento, análisis, reflexión, aprendizaje y la potencialidad de los proyectos de desarrollo profesional docente para establecer redes entre instituciones educativas y no educativa. (p.15).

Esta reflexión, conduce a la autora de este estudio, a determinar la importancia que tiene, para el mejoramiento de la dinámica educativa en el Sistema Educativo Venezolano en general, y en el subsistema de Educación Universitaria en particular, el involucramiento consciente del docente universitario, en la mejora

de la dinámica educativa. Partiendo de las reflexiones profundas de su propia práctica y realidad.

En concordancia con las líneas educativas precitadas, se asumen las debilidades encontradas, como fuente de información para la reflexión de los docentes, que participaron en el diseño de la propuesta como miembros del personal de la institución, y a los cuales va dirigido el producto de esta investigación considerando que a lo largo de toda la vida activa se pueden adquirir o desarrollar las competencias profesionales mediante la propia experiencia laboral y/o la formación, esta última se torna un elemento clave para salir exitosos del desafío profesional que se le plantea en la actualidad al profesorado y a la propia institución universitaria.

En ese sentido, la Universidad José Antonio Páez tiene como visión “Ser una institución de vanguardia, con una oferta académica pertinente y de alta calidad, con proyección nacional e internacional, que contribuya con el avance humanístico, científico y tecnológico de la sociedad y con la formación integral de un profesional comprometido con los valores de nuestra cultura, ético, crítico, creativo, emprendedor, solidario y competente en su área de acción”.

Esta declaración, confirma el compromiso asumido por la institución en la formación de ciudadanos integrales que demuestren en el ejercicio de su profesión, las competencias exigidas en su área; es por ello que, se hace la reflexión en la dinámica educativa, en este caso en el área de inglés, porque se observa en líneas generales, en las diferentes instituciones universitarias a las que la autora de este trabajo ha asistido, que el personal especializado en esta área, es poco, en contraste con el de otras disciplinas, por lo que puede suceder que de manera involuntaria, este grupo no sea atendido y en sí mismos no se involucren en las diferentes dinámicas programadas para el intercambio entre pares, actividades de por sí nutritivas en el crecimiento profesional, es por ello que se requiere mayor atención e integración en las actividades de formación permanente, programadas por la universidad, a los fines de actualización en métodos y técnicas para la enseñanza de la lengua extranjera, particularmente, el inglés.

Actualmente se discute la necesidad de la formación continua de sus profesionales, y la necesidad de conformar y ejecutar un plan formativo. De acuerdo con la ley, se deben abrir espacios de discusión y reflexión permanente, en la UJAP se hacen jornadas para estos fines, constantemente se les ofrece a través de su página web, una serie de cursos de capacitación con la finalidad de mejorar las diferentes competencias del docente universitario.

Debido a que el reglamento de todas las universidades establece que para ser profesor ordinario en las universidades tienes que hacer el Curso de Formación Docente; sin embargo, es responsabilidad del mismo continuar con un sistema formativo permanente para cumplir, alcanzar los objetivos y perfiles planteados en la cátedra.

La reflexión anterior, conduce a la autora a entender las inquietudes manifestadas por los estudiantes universitarios, en quienes se observa mucha ansiedad a la hora de presentar un examen de esa área.

La situación descrita, es un escenario común que afecta al personal docente en el idioma de inglés en la UJAP, se observa por ejemplo que algunos docentes de inglés, persisten en la utilización de métodos de traducción escrita, así como también la poca implementación de estrategias pedagógicas educativas, lo cual genera deficiencias en las competencias propias del idioma por parte del estudiante

Finalmente, y por lo descrito se hace necesario atender las siguientes interrogantes:

Cómo es la dinámica educativa de los cursos de inglés en la Universidad UJAP?

Cuál es la factibilidad de proponer un perfil de competencias basado en el modelo de Martha Alles para mejorar el nivel del Docente Universitario de la UJAP?

Cuál es el perfil de competencias ideal para un profesor universitario en la mención inglés?

Por lo antes descrito, se plantean los siguientes objetivos:

## **1.2 Objetivos de la investigación**

### **1.2.1 Objetivo General:**

Proponer un perfil laboral por competencias para el docente universitario en la mención de inglés.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

1. Diagnosticar la dinámica educativa del docente de la asignatura inglés en la Universidad José Antonio Páez.
2. Analizar las competencias que deben definir al docente universitario de inglés en la Universidad José Antonio Páez.
3. Determinar la factibilidad de proponer el perfil de competencias del docente universitario en el idioma inglés de acuerdo con el modelo Martha Alles.
4. Elaborar un perfil de competencias para el docente universitario del idioma inglés en el nivel de Educación Universitaria.

## **1.3. Justificación**

El motivo por el cual se efectuará la investigación en relación a la gestión humana que constituye un modelo que optimiza los niveles de desarrollo en las universidades en Venezuela porque aseguran un capital humano de calidad en la docencia en el idioma inglés en dichas instituciones. Hay que destacar que las universidades venezolanas requieren de nuevos mecanismos que contribuyan a la captación de docentes en el idioma inglés a través de los cuales se pueda comprobar el dominio en el área para garantizar la excelencia educativa. De esta manera, a través de este estudio se dará a conocer la utilidad del perfil mencionado, siendo un aporte al respecto.

El estudio también tiene relevancia al brindar un análisis reflexivo de la necesidad que tienen las universidades de elevar los estándares educativos del

idioma inglés y cómo se da la gestión humana por competencias al momento de su captación. A la par, la investigación ofrece aspectos teóricos, debido que en él se van estudiar modelos y perfiles que se traducen como ventaja competitiva para las entidades educativas.

Ahora bien, que cualidades debe tener este docente, cuáles son esas cualidades que lo caracterizan? Cómo ver más allá del currículo o recomendación? Primeramente, un docente en el idioma inglés nunca deja de aprender, puesto que cada carrera tiene un inglés técnico el cual un sólo docente no puede abarcar de allí la importancia de las especialidades de inglés técnico para cada carrera en particular.

Para la Universidad José Antonio Páez constituye un aporte el desarrollo de la presente investigación por distintos motivos, entre los cuales, refleja el nivel de competencia que adquieren los estudiantes de esta casa de estudios, quienes aplican los conocimientos adquiridos para desenvolverse en un mercado laboral altamente exigente a la par de su labor investigativa. También porque puede aplicar los resultados de la investigación en pro de la calidad de la enseñanza que es impartida, beneficiando al conglomerado de la comunidad educativa.

#### **1.4 Alcance**

La investigación tendrá un método cuantitativo, bajo el modelo de proyecto factible donde se buscará implementar un perfil por competencias para el docente universitario en la mención de inglés.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

Los antecedentes contribuyen a proporcionar mayor consistencia en la investigación, sirven como marco de referencia teórico, conceptual y metodológico y se escogen aquellos referentes que guardan estrecha relación con el objeto de estudio. Una vez presentado estos aspectos, a continuación se exponen cada uno de los antecedentes seleccionados para la construcción del cuerpo de investigación:

Como primer antecedente, se presenta la investigación desarrollada por Bejarano (2016) **Diseño del perfil del docente de la Fundación Ana Restrepo Del Corral**. Trabajo presentado ante la Universidad Libre de Bogotá para optar al título de Especialización en Gerencia y Proyección Social de la Educación. El cual tuvo como objetivo general realizar un perfil del docente basado en competencias para la Fundación Ana Restrepo del Corral. Donde para el marco teórico se tomaron como punto de partida autores como: Sergio Tobón y Martha Alles que ubican el término de la competencia como algo indisoluble de algún cargo.

El presente proyecto de investigación está enfocado a realizar un perfil del docente basado en competencias para la Fundación Ana Restrepo del Corral. Para el marco teórico se tomaron como punto de partida autores como: Sergio Tobón y Martha Alles que ubican el término de la competencia como algo indisoluble de algún cargo.

El diseño de la investigación es concurrente y con un enfoque mixto, llevándola a ser una investigación proyectiva, puesto que hace referencia a una serie de condiciones que permite orientar la investigación y considerando los datos que se recolectan de la información cualitativa y la cuantitativa del proyecto. Así mismo, se utilizaron mecanismos como la observación directa, entrevistas y cuestionarios a los participantes seleccionados. Al finalizar se realizó un análisis por medio de la codificación de cada instrumento aplicado comparando los hallazgos encontrados.

Los resultados mostraron que el trabajo propuso desarrollar cuales son las competencias docentes, y cómo las debe desarrollar en la búsqueda de la mejora continua en el quehacer como educativo en la institución donde se desarrolló el proyecto y para que tales competencias sean acordes con el horizonte institucional. Se pudo concluir que la competencia como el desempeño o la actuación integral del sujeto, implican conocimientos factuales o declarativos, habilidades destrezas, actitudes y valores dentro de un contexto ético e institucional.

La anterior investigación constituye un antecedente por cuanto se orienta al diseño del perfil docente basado en competencia, que constituye una herramienta que permite articular las habilidades, conocimientos, y destrezas de los docentes puestas en práctica.

Seguidamente, es de citar a Chiang, Muñoz y Salazar (2016), quienes presentaron una investigación que lleva por título: **Competencias docentes en la educación superior: un estudio empírico en la Universidad del Bío-Bío**. Se plantean grandes cambios y desafíos para la Educación Superior y especialmente en el accionar docente para la mediación pedagógica. El papel del docente es facilitar los procesos de aprendizaje y su preocupación debe ir más allá de la disciplina. Tal investigación analiza las competencias que deben poseer los académicos de la Universidad del Bío-Bío para el ejercicio de la docencia desde la perspectiva de los propios académicos y de los estudiantes.

La metodología utilizada es cuantitativa y de tipo descriptiva (Hernández, Fernández, & Baptista, 1998; Ruiz, José, 1996). La recolección de datos se realizó a través de la aplicación de cuestionarios y los datos se analizaron con herramientas concernientes a la estadística descriptiva (Bernal, 2000; Salkind, 1998). El cuestionario aplicado se originó a partir de una investigación cualitativa llevada a cabo en la Universidad del Bío-Bío, desarrollada a través del método panel de expertos y entrevistas a docentes destacados, complementada con la revisión de documentos formales de esa universidad y bibliografía existente.

Dentro de los principales resultados se encontró que existen diferencias respecto de la priorización de las competencias necesarias para el buen desarrollo de la labor docente, pues, por una parte, generar un clima agradable en el ambiente

áulico resulta más importante para los estudiantes, por la otra, es más importante la responsabilidad al momento de preparar las condiciones necesarias de su mediación pedagógica para los docentes.

Se concluyó que se establecieron las necesidades institucionales prioritarias y los objetivos operativos que permiten dar respuesta a estas necesidades. De estos, surgió la identificación de las competencias necesarias para su cumplimiento, determinadas al comparar las necesidades de desempeño establecidas por el panel de expertos con aquello que plantearon los docentes destacados en el ejercicio de su labor.

La referida investigación constituye un antecedente, ya que evidencia la necesidad de la configuración de las mejores prácticas docentes que conformen cada una de estas competencias, además de una serie de comportamientos asociados al ejercicio cotidiano de la labor docente, por una parte, y por la otra, las necesidades institucionales prioritarias, tales como: Excelencia académica, integración de la Universidad al entorno regional, nacional e internacional y, la asociación entre docentes y unidades académicas de la Universidad.

Lobatón (2013) realizó un trabajo de investigación titulado **Competencias del docente a la luz del perfil que requiere el Sistema Educativo Bolivariano**. Tesis de postgrado presentada ante la Universidad de Carabobo para aptar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación. La presente tiene como propósito, Analizar las Competencias del Docente a la luz del Perfil que requiere el Sistema Educativo Bolivariano como respuesta a las situaciones problemáticas que emergen con la implantación de la nueva propuesta educativa emanada del Ministerio del Poder Popular para la Educación.

El presente estudio tiene un enfoque cualitativo y un diseño de campo ya la información fue recogida directamente en el Liceo Bolivariano Key Ayala del Estado Carabobo, los informantes fueron los docentes de la institución. Se sustentó en las teorías del Desarrollo Moral, la Motivación y el Liderazgo. Para la recolección de la información, se empleó la técnica de la entrevista semi-estructurada. Para la interpretación de la información se utilizó la categorización.

En las reflexiones finales surgen las competencias más importantes que requiere el docente de hoy para enfrentar los retos que demanda una sociedad competitiva globalizada y demasiada compleja. El perfil de dicho modelo educativo dio un acercamiento a las competencias requeridas por el docente y las entrevistas nos muestran que las dificultades se encuentran, no en el modelo, con el cual ellos se encuentran entusiasmados y comprometidos, sino en la manera como fue realizada la implantación, la falta de capacitación a un docente formado en una educación tradicional positivista para abordar una propuesta moderna basada en valores colectivos, en el ser humano para formar al hombre nuevo, al Ser Republicano.

La anterior investigación se relaciona con la presente, al establecer la relevancia de que el profesor se familiarice con el propósito de su labor, así como la preparación y formación que ha de tener la impartir sus clases, para lo cual será necesario aplicar las estrategias docentes que le permitan lograr y ofrecer un aprendizaje significativo, para ello debe poseer un perfil de competencias cónsono con las necesidades actuales en materia educativa.

Así como otras construcciones como es Aliendres (2012), el cual presentó una investigación titulada: **Competencias del docente para el logro de una educación de calidad en el Instituto Universitario de Tecnología De Puerto Cabello**. Trabajo de Grado presentado ante la Universidad de Carabobo para optar al título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación. El propósito de la investigación fue analizar las competencias del docente para el logro de una educación de calidad en el Instituto Universitario de Tecnología Puerto Cabello, ubicado en la Urbanización la Elvira de la ciudad de Puerto Cabello, Edo Carabobo.

La investigación, se enmarco en los lineamientos de un diseño de campo, bajo un estudio de tipo descriptivo. La población estuvo conformada por 250 docentes ordinarios, donde se tomó una muestra de 71 docentes de aula, los cuales fueron seleccionados por muestreo aleatorio simple (o al azar). La recolección de la información se realizó a través de un cuestionario con respuestas dicotómicas contentiva de cuarenta ítems con sus respectivas representaciones gráficas y

porcentuales. Para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto a 10 de los docentes con características similares a la muestra de estudio, a fin de evaluar la consistencia interna entre ellos. Se determinó la confiabilidad a través del Coeficiente KR20 la cual fue de 0,95 por ciento. Además el instrumento tuvo validez de contenido, constructo y de experto.

Los resultados permitieron concluir que un porcentaje moderado de los docentes exhiben las competencias básicas, genéricas y específicas para el logro de la calidad educativa en la institución por lo que se recomendó al instituto universitario de Tecnología de Puerto Cabello que por medio de la subdirección académica crear programas y cursos de actualización con el fin de que los docentes desarrollen al máximo sus competencias básicas, genéricas y específicas para el logro de la calidad educativa que requiere la institución y el país.

En base a estos resultados se evidencia la relación y aporte de este artículo científico a la presente investigación, ya que los avances gerenciales y sociales a nivel mundial han generado la necesidad de los cambios sustanciales en las instituciones educativas a nivel superior, y la sociedad está originando nuevas exigencias a la educación en la búsqueda de la excelencia en base al perfil de competencia del docente universitario.

Por otra parte, se tomó como respaldo para el desarrollo efectivo del trabajo especial de grado, la investigación efectuada por Alles, M. (2007) cuyo estudio se tituló **“Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales”**. El mismo fue presentado con la finalidad de optar al título de Doctorado en Ciencias Económicas en la Universidad de Buenos Aires (Argentina). La investigación se caracterizó por ser un trabajo de campo con un diseño no experimental, donde la autora efectuó un muestreo estratificado. Hay que destacar que, el estudio concluyó que las competencias actitudinales son las que se consideran con mayor relevancia en los procesos de selección por parte del sector empresarial.

De igual forma, el estudio desglosó los aspectos actitudinales más relevantes, entre ellos estuvieron: iniciativa, compromiso, orientación al cliente interno y externo, orientación a los resultados, flexibilidad y trabajo en equipo. En virtud a

los resultados obtenidos por Alles, su investigación aporta conocimientos prácticos que permite generar un proceso reflexivo para la elaboración del presente trabajo de grado.

Finalmente, los autores concluyeron que existe la necesidad de capacitar a empleados por competencias, propiciar cambios a nivel laboral y a su vez se evidenció la importancia que hoy día tienen los empleados en la ejecución de sus funciones. Es oportuno indicar que, este antecedente teórico sirve como punto de partida para el proceso investigativo, producto a que el trabajo brinda elementos teóricos y conceptuales en relación a la gestión por competencias, sirviendo como apoyo para la elaboración del trabajo especial de grado.

En este capítulo se hace referencia de toda una gama de información recolectada para dar sustento bibliográfico a la investigación. Sobre ello, Arias (2006) señala que las bases teóricas “implican un desarrollo amplio de los conceptos y propósitos que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (p. 15). Al mismo tiempo, se hace una reseña de las investigaciones previas que se han llevado a cabo sobre la temática de estudio.

Este antecedente teórico sirve como punto de partida para este proyecto. Muñoz y López (2002), llevaron a cabo una investigación en la cual definen las competencias como “las características subyacentes de cada persona, que están relacionadas con una correcta actuación en su puesto de trabajo y que pueden basarse en la motivación, en los rasgos de carácter, en el concepto de sí mismo, en actitudes o valores, en una variedad de conocimientos, capacidades o conductas” (p.17). Por tanto, este tipo de aprendizaje es significativo en el desempeño del trabajador, debido a que le da habilidades técnicas que permite la resolución de problemas haciendo que el mismo sea eficiente en su puesto de trabajo.

El objetivo fundamental del enfoque de gestión por competencias es desarrollar estilo de dirección en la organización, que permita el desarrollo de habilidades capacidades y talentos en el recurso humano. Entre estos objetivos están:

1. La mejora de la gestión integrada de los recursos humanos, a fin de obtener capital humano idóneo para las necesidades y exigencias de la empresa.
2. La generación de un proceso de mejora continua en la calidad y asignación de los recursos humanos que permita optimizar los procesos administrativos y productivos.
3. La coincidencia de la gestión de los recursos humanos con las líneas estratégicas de la organización, los cuales están acorde a los planes estratégicos a corto, mediano y largo plazo.
4. La gestión por competencia ayuda al desarrollo profesional del trabajador en un entorno organizacional el cual está en constante cambio.
5. Contribuye a la toma de decisiones efectivas para la captación de capital humano idóneo para las empresas.

Todo lo anteriormente expuesto, hace ver que la función principal de la gestión por competencia se centra en implementar un sistema de gestión integral de recursos humanos que permita hacer que los procesos sean efectivos en las organizaciones y esto se logra siempre y cuando los gerentes y directores de una organización comprende que los cambios deben adaptarse, tomando en cuenta la cultura organizacional a fin de responder a la naturaleza y característica de una empresa u organización.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Modelos de Gestión por Competencias**

#### **Modelos**

Un modelo es un patrón, que posee características idóneas y por lo tanto es conveniente emular o reproducir. Ahora bien, para Márquez, Rojas y Valor (2009), “un modelo de gestión es un esquema o marco de referencia para la administración de una entidad. Los modelos de gestión pueden ser aplicados tanto en las empresas y negocios privados como en la administración pública”. (p. 110)

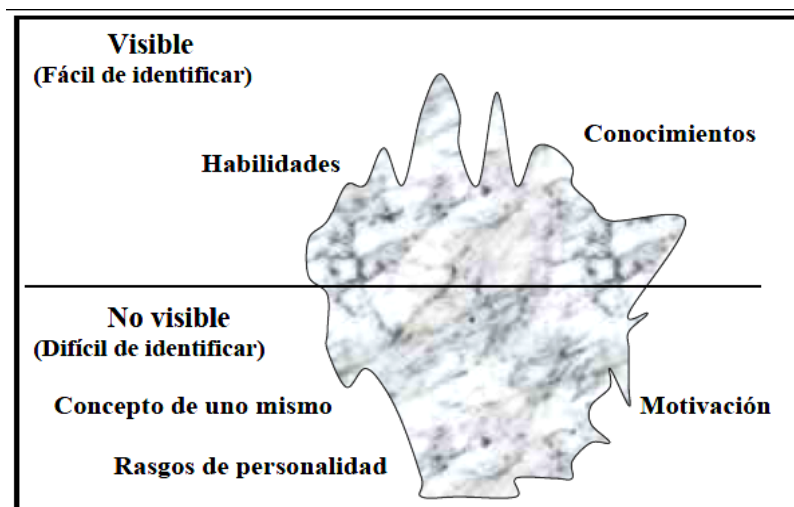
Al respecto, en el contexto organizacional se han creado diferentes modelos de competencias para ser aplicados en la gestión de recursos humanos, los cuales tienen presente como eje central las capacidades que tiene el individuo y que debe

desarrollar continuamente en la empresa para así alcanzar el éxito. Pero es importante resaltar que cada modelo tiene un enfoque distinto sobre la competencia laboral; buscando de esta manera el aprendizaje del personal y la posición que ocupa la persona en la estructura de mando y responsabilidades de la misma. A continuación, se presentan los siguientes modelos:

### ***Modelo de Iceberg***

El modelo de Iceberg tiene cinco características de las competencias, que determina al individuo a seleccionar y orientar su comportamiento hacia acciones y metas, para brindar respuestas a situaciones, a poseer un auto concepto y habilidades para desarrollar tareas físicas y mentales. En este modelo argumentan Márquez y otros (2009), “se explican los tipos o niveles de las competencias que ubica a las características personales, las habilidades y conocimientos en la cima, pues estas tienden a ser visibles, garantizando o permitiendo el desempeño de la persona”. (p. 110)

Mientras que las características que crean la diferencia se localizan por debajo del agua, expresan Márquez (ob.cit), haciendo referencia a Spencer y Spencer (1993:81) “las personas tienen mayor conocimiento de su rol social como patrón de comportamiento de una persona y su imagen de sí mismo, en su función de su identidad, personalidad y valor” (p. 107). Los rasgos subyacentes identifican el aspecto típico del comportamiento de una persona y los motivos dirigen el comportamiento de una persona en un área particular, los cuales deben ser bien identificados para entender las competencias”.



**Gráfico 1.** Modelo de Iceberg. Tomado de Spencer y Spencer (1993:82)

### **Modelo de KSAO**

Este modelo citan Márquez (ob.cit), fue creado por Harper (1991), utilizado para organizar y describir las características individuales necesarias para realizar un excelente trabajo”. (p. 108). Este modelo tiene como significado lo siguiente:

**K- KNOWLEDGE:** Conocimiento, la información específica necesaria para desarrollar la tarea de un trabajo, esto es especialmente adquirido a través de la educación formal, sobre el entrenamiento en el trabajo y la experiencia.

**S- SKILL:** Destrezas, capacidad en utilizar las herramientas y el equipo en el trabajo, estas destrezas pueden ser adquiridas en un ambiente educacional, en un trabajo o un camino formal.

**A- HABILITY:** Habilidades, tales como inteligencia, orientación especial, tiempo de reacción y estrés, las habilidades por pruebas que proveen y estiman si un individuo tiene determinada habilidad para desarrollar una tarea.

**O- OTHERS:** Otras, características adicionales necesarias para hacer un buen trabajo, esta categoría incluye destrezas de desarrollo, actitudes, personalidad y otras características requeridas para el trabajo. (108)

A través del mismo, el individuo adquiere la competencia (conocimiento, destreza, habilidades, otras), mediante la formación y capacitación, se realizan pruebas para determinar su dominio de las inteligencias múltiples, habilidades para desarrollar la tareas, actitudes, motivaciones, entre otras.



evaluado únicamente las preguntas más adecuadas según su nivel de inglés. De esta forma, el test se va construyendo en función de las respuestas que va dando la persona evaluada y cada candidato realiza su propio test a medida. No se trata de un test único para todos los candidatos, sino de una selección personalizada como resultado de escoger de un amplio banco de ejercicios los que mayor y mejor información ofrezcan sobre el nivel del candidato. Así, para cada evaluado, el test se construye a medida en función de sus respuestas.

Este test tiene la ventaja de poseer un complemento de verificación (eCat Verificación) que garantiza que la prueba no se ha falseado cuando se ha realizado en un entorno no controlado. Las especificaciones de los dos niveles son: eCatGrammar: mide el nivel de conocimiento de gramática inglesa. Está basado en ejercicios de rellenar huecos y de selección múltiple. eCatListening: mide la comprensión auditiva mediante ejercicios de selección múltiple basados en conversaciones y prácticas auditivas.

El test de inglés online eCat se basa en los denominados Test Adaptativos Informatizados (TAIs) que permiten medir de forma precisa el nivel de desarrollo de diferentes habilidades. Este método optimiza el tiempo de ejecución de la prueba, ya que presenta el menor número posible de preguntas. Siguiendo el modelo de la Teoría de Respuesta a los Ítems (TRI), eCat selecciona los elementos que proporcionan la información más relevante sobre el nivel de habilidad que progresivamente va demostrando el evaluado.

El responsable de RR. HH., puede decidir qué pruebas incorporará en su proceso de selección: sólo eCatGrammar, sólo eCatListening, eCatGrammar y Verificación. Al inicio del proceso se facilita toda la documentación necesaria para utilizar la herramienta y los manuales de instrucciones del sistema de gestión. Desde el sistema de gestión, el responsable de RR. HH., puede gestionar los usuarios y los procesos de evaluación; también puede descargar informes y puntuaciones, comprobar el estado de las evaluaciones, crear o personalizar usuarios, etc.

A su vez, el candidato puede conectarse online y realizar las pruebas cargadas en su usuario, desde cualquier ordenador y a cualquier hora, sin necesidad de

descargarse ningún software. El ecat como herramienta para optimizar la verificación de la competencia (oral y escrita) del idioma inglés en el docente trae los siguientes beneficios:

- **Precisión y fiabilidad:** El proceso de construcción de la prueba garantiza la obtención de información relevante y objetiva sobre el nivel de inglés de los evaluados.
- **Difusión de contenidos controlada:** Al presentar las preguntas adaptadas al nivel de cada evaluado, cada test es diferente, lo que minimiza las posibilidades de difusión del test.
- **Ahorro económico:** La evaluación online conlleva una reducción de costes frente a los ocasionados por la realización de entrevistas presenciales.
- **Igualdad de oportunidades entre candidatos:** eCat proporciona equidad al proceso, y permite comparar las puntuaciones obtenidas por todos los candidatos en el mismo momento, en lugar de comparar certificados expedidos en diferentes fechas.
- **Reducción de tiempos en la evaluación:** Gracias a la metodología adaptativa, eCat permite realizar una completa evaluación en un tiempo mínimo: 15 minutos para Grammar, 15 minutos para Listening.

En la actualidad, es preciso evaluar perfiles profesionales específicos según las habilidades profesionales más demandantes, el mismo permitirá conocer el potencial del evaluado atendiendo aspectos tales como seguridad en sí mismo, la persuasión, la flexibilidad, la iniciativa o la capacidad de aprendizaje. Esto con la finalidad de encontrar a un docente que fusione de manera integral las competencias en el idioma y las competencias subyacentes. Tal y como señala Rodríguez y Ochoa (2008) expresa:

Otras de las áreas de interés es la teoría de la acción, es la relacionada de la práctica docente, habida cuenta de la superposición del rigor curricular en la formación y en el relacionamiento intrainstitucional sobre la pertinencia del ejercicio y la comunicación sistémica en y fuera de la organización universitaria, hechos que tienen en su progreso las competencias de formación por primar el apego al currículum, siendo aquellas altamente necesarias en el ejercicio profesional y que a la larga, transforma a este en un juego de ocultamiento de competencias en honor al currículum o, en el menos afortunado de los casos en ocultamiento de las no competencias detrás del escudo del currículum”...“Es evidente que el desarrollo de las competencias comporta una problemática comunicativa expresa en el juego de su ocultamiento o no ocultamiento, no solo detrás del currículum sino detrás de las normas y procedimiento. (p. 32)”.

#### **2.2.4 Tipos de competencias requeridas en el proceso de selección de docentes en el idioma inglés**

Para el proceso de selección de competencia existen varios tipos de competencia, esto varía según el autor. En esta etapa, se presenta la clasificación señalada por León (2010) el cual cita a Cardona y Chinchilla (2006) quienes refieren dos tipos de competencias: las técnicas o de puesto y las directivas o genéricas. Las primeras se refieren a aquellos atributos o rasgos distintivos que requiere un trabajador excepcional en un puesto determinado. Estas incluyen conocimientos, habilidades, o actitudes específicas, necesarias para desempeñar una tarea concreta. Las segundas son aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función directiva.

Lo cierto es que, esta clasificación anteriormente expuesta, ayuda a ver cuáles son los ítems a tomar en cuenta cuando se genera un proceso de selección de personal por competencias, debido a que permite ver los aspectos fundamentales para el desarrollo de los perfiles de cargo, donde se considera rasgos de personalidad y competencias relacionadas al aspecto técnico científico de un puesto de trabajo. Lo anterior se relaciona con lo descrito por Saba (2006) quien cita a Le Boterf (1998) donde expresa que “la competencia se estructura en base a tres componentes: el saber actuar, el querer actuar y el poder actuar” (p. 5). Estos son elementos fundamentales en el desempeño efectivo de cualquier puesto de trabajo.

Las competencias pueden consistir en motivos, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo, actitudes o valores, contenido de conocimientos, o capacidades cognoscitivas o de conducta. Cualquier característica individual que se pueda medir de un modo fiable, y que se pueda demostrar que diferencia de una manera significativa entre los trabajadores que mantienen un desempeño excelente de los adecuados o entre los trabajadores eficaces e ineficaces. Según Fernández y otros (ob.cit), la competencia se define como “una característica subyacente en una persona, que está casualmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo”. (p. 28)

Al respecto, los autores anteriormente citados presentan igualmente otra clasificación en cuanto a las competencias, entre las que mencionan: “las

competencias diferenciadoras, son las que distinguen a un trabajador con actuación superior de un trabajador con actuación mediana. Las competencias umbral o esenciales son las que se necesitan para lograr una actuación media o mínimamente adecuada”. (p. 28)

Las competencias individuales pueden abarcar los motivos, ya que implica la necesidad subyacente que impulsa al individuo, por ejemplo, a lograr sus metas. Igual los rasgos de carácter que indica la predisposición de la persona para actuar de un determinado modo; el concepto de uno mismo con respecto a sus valores y actitudes, que determina lo que piensa, valora, hace y el interés sobre diferentes aspectos. El contenido de conocimientos, que abarca procedimientos, técnicas entre otros saberes y, por último, la capacidad cognoscitiva y de conducta son consideradas competencias vitales que deben ser detectadas y pronosticadas en las personas. Cabe considerar lo citado por Fernández y otros (2000), quienes establecen que las competencias se diferencian en la medida en que pueden desarrollarse:

El contenido de conocimientos y las capacidades conductistas son más fáciles de enseñar. Modificar las actitudes y valores resulta más difícil. Aunque cambiar los motivos y rasgos de carácter es posible, pero el proceso para lograrlo resulta largo, difícil y costoso. (p. 30)

Las Competencias genéricas se pueden considerar en término general: competencias de logro y acción, de ayuda y servicios, de influencia, gerenciales, cognitivas, de eficacia personal. Que son comunes a todas las personas y que son las primeras que se deben determinar en el proceso de selección. La unidad responsable del proceso fija los criterios y parámetros para medir y evaluar estas características comunes entre los candidatos. Inmediatamente se fijan el resto de las competencias requeridas según las funciones, nivel de responsabilidad, relaciones internas y externas entre otras.

Es por ello que, la importancia de la implementación del modelo de Martha Alles, basado en selección por competencias tanto para universidades que conserven escuelas de idiomas como para aquellas que no la tengan, el uso del test adaptativo de inglés ecat elaborado por el instituto de ingeniería y conocimiento de España en conjunto con la Universidad Autónoma de Madrid, el cual facilita y

garantiza el perfil y las competencias del docente requerido, ya que más allá de las competencias metodológicas, la competencia socio-lingüística no es detectable en un currículo. Se busca una enseñanza crítica y significativa de resultados palpables: egresados con alto grado de manejo en el idioma inglés, lo cual se traduce en éxito para el departamento encargado de la captación del docente y prestigio para la institución universitaria.

Existen dos competencias que son altamente importantes en un docente en el idioma inglés. Para hacer la propuesta, se parte de conceptos ya elaborados por otros autores. Por considerar que aportan elementos especiales para llegar a un nuevo concepto, Medina (1998:35) expresa su concepto de competencia metodológica de la siguiente manera:

**Competencia metodológica del profesor de inglés:** cualidad para dirigir el aprendizaje del idioma de acuerdo con las necesidades individuales y colectivas de los estudiantes, con ajuste a las condiciones objetivas en la que se ejecuta el proceso con un enfoque conducente a una competencia comunicativa cuyo contenido y forma sean portadores de los altos valores que requiere el ciudadano. Cabe destacar que en el docente de inglés deben estar presentes las cualidades como también rasgos, aptitudes, características personales, conocimientos, habilidades, formaciones motivacionales y exigencias de la actividad que se desempeña.

**La competencia profesional:** se refiere a la habilidad ideal del profesor de planificar e impartir sus clases, de usar el texto de manera selectiva, de producir sus propios materiales docentes e instrumentos evaluativos. Implica también que este bien informado y sepa aplicar los diferentes métodos y enfoques y métodos sobre la enseñanza de idiomas, de las teorías de la educación y de la psicología cognitiva.

- **La competencia comunicativa:** se adquiere a través del entrenamiento sistemático y la aplicación de estrategias y está integrada por los siguientes componentes:
- **Competencia socio-Lingüística:** habilidad para interpretar y producir los signos lingüísticos y su significado en el contexto socio-cultural en cada situación de comunicación.
- **Competencia Lingüística:** habilidad para utilizar e interpretar las reglas de la lengua extranjera de forma correcta.

- **Competencia discursiva:** habilidad para construir unidades de significado a partir de los elementos esenciales de la lengua.
- **Competencia estratégica:** habilidad para utilizar el idioma de manera adecuada para compensar los vacíos originados en el acto e la comunicación ya sea por desconocimiento o las técnicas utilizadas en el proceso de enseñanza.

### 2.2.5 Competencias

La expresión competencias proviene del latín “cum” y “petere” que se traduce en “capacidad para concurrir, coincidir en la dirección”, significa poder seguir el paso en un área determinada. En griego significa “suficiencia”, “capacidad”, la idea de cualificación. Actualmente, las competencias tienen sentidos flexibles y adaptables a las diversas situaciones e intenciones comunicativas de las primeras, por lo que las competencias han sido definidas de diversas maneras, algunas de esas acepciones se citan como de seguidas:

Alles (2010), define el término competencias como: "las características de personalidad, devenidas de comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo". (p. 20). Dicha descripción explica que existen características del individuo sumado a sus conocimientos, habilidades y destrezas manifestadas a través de su comportamiento que producen un ejercicio eficiente en sus labores. En este aspecto, la definición de competencias se adhiere a elementos propios de la persona, al puesto de trabajo y a la organización (ver Cuadro 1).

**Cuadro 1. Definición de Competencias**

Autores	Definición
Diccionario de la Real Academia en Holandés Beroegdheid	Asunto que comparte una persona con autoridad para actuar.
Boyatzis R.	Es una característica subyacente de una persona la cual puede ser un motivo, un rasgo, una habilidad, un aspecto de su imagen personal o de su rol social o un cuerpo de conocimientos el cual, el o ella usa.
Pereda S. y Berrocal F. (2001:21)	Como un conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización concreta.
Mertens L. (1996)	Las competencias se refieren únicamente a ciertos aspectos de un conjunto de conocimientos y habilidades, necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada y la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto.

Proyecto Tuning Unión Europea, citado por Maldonado (2006)	Una combinación de atributos relacionados con el conocimiento y sus aplicaciones, aptitudes, habilidad, suficiencia y destrezas que describen lo que la persona es capaz de ejecutar, el nivel de preparación, suficiencia o responsabilidad.
Rubio J. Bustillo	Como el conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes, comportamientos, rasgos de personalidad y motivaciones innatas o subyacentes en una persona, que le predisponen para desempeñar con éxito los requerimientos y exigencias, competencias de actuación, de una ocupación en un contexto profesional dado en una organización.
Vargas F. (2002)	Como una construcción, que se deriva a partir de una combinación de recursos tales como: conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes, y recursos del ambiente, relaciones, documentos, informaciones y otros que son armonizados y utilizados para lograr un desempeño.
Daziel M. Cubeiro J. Fernández (1996:29)	Las competencias pueden consistir en motivos, rasgos de carácter, concepto de uno mismo, actitudes o valores, contenidos de conocimientos o capacidades cognitivas o de conducta.
Rábajo (2004:25)	Las competencias son características subyacentes en una persona, que están causalmente seleccionadas con una actuación exitosa en un puesto de trabajo.
Dirección General de Calidad, Innovación y Formación del Profesorado. Curso 2010-2011	Competencia es el uso consciente de los propios conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, valores, actitudes y comportamientos, para resolver situaciones y problemas concretos, superando retos, cumpliendo las funciones encomendadas y alcanzando los fines propuestos.

**Fuente:**Elaboración propia (2016) a partir de Giménez (2015)

Las innovaciones conceptuales de la gestión por competencia tienen sus resultados en la manera de facilitar la estructura profesional de las personas, destacando en este sentido, la flexibilidad de las entidades. Para Alles (2010), "...las competencias producen o permiten el desempeño superior de una persona...". (p. 36)

Como se verifica existe un gran número de definiciones acerca del término competencia, pero que en general, hacen referencia a las cualidades inherentes a la persona, actitudes, capacidades cognitivas, habilidades y destrezas que la hacen propensa a alcanzar las metas propuestas de manera exitosa.

## 2.2.6 Competencias para enseñar como punto de partida

La educación universitaria, incluida la de los profesionales de la educación, propende a la enseñanza sustentada en competencias. Se amerita examinar los elementos como: capacidad, cualificación y competencia, según se muestra: (ver cuadro 2).

**Cuadro 2. Caracterización de la competencia para enseñar**

<b>Capacidad</b>	<b>Cualificación</b>	<b>Competencia</b>
Actitud Previa	Formación universitaria adquirida y reconocida por el sistema educativo.	Capacidad demostrada por pruebas en la vida profesional o social.
Capacidad para realizar determinados actos	Certificada por exámenes, etc.	Individual. Se muestra en la práctica profesional. Validación en experiencia, etc.

**Fuente:**Elaboración propia (2016) a partir de Gallego (2010)

Al referirse a la competencia tecnológica del futuro docente, es relevante observar que existen estudiantes con diferentes capacidades, vinculadas por lo general a sus actitudes como lo son: optimismo, escepticismo y desasosiego. La competencia profesional según Gallego (2010) "es el conjunto de rasgos de personalidad, actitudes, conocimientos y habilidades que posibilitan el desempeño de actuaciones profesionales reconocibles en el mundo académico y en el mercado de trabajo". (p. 15) En tal sentido es de acotar que no hay competencia sin desempeño. Por lo cual se estima que los elementos asociados a las competencias son: conocimientos (saber), actitudes (ser) y habilidades (hacer).

En la actualidad se puede afirmar que hay cierta libertad en el análisis de los conocimientos y el de las competencias, al menos en lo que atañe a los conocimientos nacidos de las Ciencias de la Educación. Los conocimientos se organizan conforme a campos disciplinarios y problemáticas conceptuales, mientras que las competencias se sujetan a un análisis más pragmático de los problemas para solucionar.

A pesar de ello, es frecuente que los conocimientos figuren indirectamente en la descripción de las competencias. En este sentido, Gallego (2010), aporta el siguiente ejemplo en el caso de que se pretenda "utilizar las nuevas tecnologías", será necesario "dominar los conceptos básicos y ciertos conocimientos

informáticos y tecnológicos, mientras que otros conocimientos sin los que se ve comprometida el ejercicio de una competencia, como los de acción y de experiencia, quedarán implícitos”. (p. 29)

La dimensión cognitiva de la competencia personal profesional se requiere para que la función educativa tenga sentido. Las competencias cognitivas del profesor se refieren fundamentalmente a los cuatro ámbitos principales de su ejercicio profesional. Son éstos: espacio de la relación con cada alumno y con ellos en común, espacio de relación profesores, directivos y otros profesionales, espacio de relación con familias y comunidad y, por último, ámbito de relación consigo mismo.

### **2.2.7 Componentes de las Competencias**

En este sentido, Pérez (2011) define la estructura básica de toda competencia, en función de la articulación de los siguientes elementos:

1. Identificación de la Competencia: Es un proceso que indica las competencias y sus correspondientes unidades de competencia. Dado que toda competencia se compone de varias unidades de competencia, cada una de las unidades deben ser descritas mediante una habilidad procedimental (un verbo de acción o desempeño, un objeto de conocimiento, una finalidad y una condición de calidad).
2. Elementos de la Competencia: En diseño curricular se entienden como las actividades o tareas a través de las cuales se lleva a cabo la unidad de competencia.
3. Saberes Esenciales: Son los contenidos fundamentales de las dimensiones motivacionales, cognitivas y actuacionales que debe manejar el estudiante para ser idóneo en su quehacer: a) Saber Conocer: Conformado por información específica e instrumentos cognitivos (nociones, proposiciones, conceptos y categorías) relacionadas con cada uno de los criterios de desempeño; b) Saber Hacer: Constituye el conjunto de procedimientos necesarios para el desempeño de una determinada actividad o tarea; c) Saber Ser: Comprende las actitudes necesarias para tener desempeños

idóneos, influyen aquí los valores, la autoestima y el proyecto ético de vida de la persona.

4. Indicadores de Desempeño: Se constituyen con base en el estudio del contexto disciplinar, profesional, laboral o social. Se usan para determinar si la competencia se lleva a cabo con idoneidad: a) Dar cuenta de un objeto, un verbo y una condición; b) La condición debe permitir determinar si la persona cumple con el criterio descrito; c) Se describen los resultados por alcanzar en la actividad laboral; d) En algunos casos pueden describirse procesos, técnicas, métodos y procedimientos; e) Se evita la descripción de procesos de pensamiento tales como sabe, comprende o reconoce.
5. Las Evidencias Requeridas: Son las pruebas que dan cuenta del grado de idoneidad con el cual se lleva a cabo el desempeño. Estas evidencias pueden ser: De producto: La persona debe estar en capacidad de entregar determinados productos de acuerdo con una serie de especificaciones técnicas; De desempeño: Situaciones (y cantidad de éstas) donde es necesario verificar el desempeño de la persona; y de Conocimiento: Pruebas de manejo de los saberes a través de cuestionarios, escalas de actitud y pruebas de ejecución. (p. 51).

Sobre la base de lo anterior, Giménez (2015), destaca que:

En los nuevos esquemas organizativos la gestión por competencia permite la integración de todos los sistemas de gestión de recursos humanos bajo un único modelo, donde se le da más importancia al individuo en lugar del puesto de trabajo y competencias frente a la función y tarea, por ello es necesaria la articulación de los componentes, criterios, saberes, evidencias, entre otros. (p. 30)

Así pues, la estructura y los componentes de la competencia deben ser bien indicados y detallados en el perfil profesional como parte esencial de las actividades de enseñanza aprendizaje para que puedan cumplir con las expectativas planteadas con anterioridad y por el nivel de méritos del profesorado.

### **2.2.8 Competencias profesionales**

El constructo competencia de acuerdo con Mas (2011) es un término polisémico, ambiguo, con diversidad de acepciones (según el referente cultural,

según el ámbito donde sea utilizado...) y complejo por los componentes que la integran. Considera el autor que " las competencias son mucho más que una simple acumulación de contenidos (saber), están también constituidas por habilidades (saber hacer), actitudes y valores (saber ser y estar), adquiriéndose y/o desarrollándose mediante simulaciones formativas, mediante la propia experiencia sociolaboral..."(p. 197)

El término competencia profesional se centra en la posibilidad de activar en un contexto laboral específico, los saberes que pueda poseer un individuo para resolver óptimamente situaciones propias de su rol, función o perfil laboral. Mas (2011) indica que para desempeñar eficientemente una profesión "es necesario saber los conocimientos requeridos por la misma" (componente técnico) y, a su vez, "un ejercicio eficaz de estos necesita un saber hacer"(componente metodológico), siendo cada vez más imprescindible e importante en este contexto laboral en constante evolución "saber ser" (componente personal) y "saber estar"(componente participativo)(p. 198).

El mismo autor afirma que la competencia de acción profesional "implica, más que capacidades y conocimientos, la posibilidad de movilizar los saberes que se aprenden como resultado de la experiencia laboral y de la conceptualización y reconceptualización diaria que la persona lleva a cabo en su trabajo, sumando y mezclando permanentemente nuevas experiencias y aprendizajes", aumentando "su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo" (p. 198).

### **2.2.9 Funciones y escenarios de actuación del profesor universitario**

Las universidades están inmersas en profundos e imparables procesos de cambio, generándose nuevas demandas sobre estas instituciones y, evidentemente, sobre el profesorado universitario. Como afirma Tomás (2001) una primera función es "volver a pensar la Universidad significa reconceptualizar el papel del profesorado, de los estudiantes, de la enseñanza-aprendizaje, de la investigación, del gobierno y la gestión", significando este replanteamiento en la función docente, comenta que "dejar el papel de reproductor de conocimiento e ir hacia un orientador de aprendizajes..." ya que, también, se reorienta el aprendizaje de los

estudiantes que “debe permitir adquirir conocimientos pero especialmente saberlos buscar, procesar y aplicar” (p.7).

Una segunda función a considerar del profesor universitario es la investigadora, donde también los cambios se van sucediendo: fomento de la investigación competitiva, creación de equipos multidisciplinares, integrados a su vez, por miembros de diferentes Universidades, Estados, entre otros.

Como tercera función propia que puede desarrollar el profesor universitario no se puede dejar de hacer referencia a la gestión. El personal docente e investigador, como un miembro más de la institución, puede participar activamente en la gestión de su organización, pero se debe alertar que de la lectura se desprende que las funciones inherentes al profesor universitario son la docencia y la investigación, quedando la gestión como el compromiso personal que cada uno adquiere voluntariamente con la institución donde labora, por ello, en un intento de acotar nuestro objeto de estudio excluirémos esta función en el desarrollo posterior de este documento.

Anteriormente, al definir el constructo competencia, se ha hecho referencia al contexto profesional donde se desarrolla. Así, antes de intentar definir el perfil competencial del profesor universitario, no se puede eludir establecer sus tres diferenciados (pero íntimamente interconectados e interrelacionados) escenarios de actuación profesional de acuerdo con Mas (2011): "El contexto general (entorno socioprofesional, cultural, etc.); el contexto institucional (departamento, facultad, universidad), y, por último el microcontexto aula-seminario-laboratorio"(p. 198).

No cabe duda que las funciones del profesor universitario se entienden, sólo si se relacionan con los escenarios de actuación profesional, cobrando cada una de las funciones mencionadas una dimensión más o menos relevante y adquiriendo unas características específicas según en qué escenario se sitúe al profesor universitario, siendo evidente que ninguno de estos escenarios puede analizarse de manera aislada, ya que cada uno de ellos está estrechamente relacionado con el resto y con las funciones a desarrollar. Así, es necesario considerarlos escenarios de actuación profesional y las funciones del profesor universitario, previamente a la definición del perfil competencial.

### **2.2.10. Las competencias docentes**

La noción de competencia docente ha recibido un cuidadoso análisis en los últimos años, que hacen parecer controvertible que exista algo nuevo que decir, pero sobre todo, las investigaciones hacen referencia a las competencias que un docente debe contar para una práctica segura de la profesión. Este pensamiento es una composición interrelacionada a la cultura, el comportamiento, la acción y otros aspectos relacionados. Aquellos profesores que tienen éxito en reunir e integrar estos componentes, han adquirido ciertas competencias que le sirven para enfrentar la enseñanza con una mejor visión. En criterio de Schalock (1993) y Burchell (1995), citados en Acevedo (2003), alude a:

La preparación específica del docente universitario para cumplir de manera adecuada con las responsabilidades y las funciones profesionales tales como: diseño y planificación docente, motivación de los estudiantes, orientación y control del progreso de los estudiantes, trabajo con los colegas, administradores y padres. (p. 96)

En tal sentido, los profesores competentes, cuentan con ciertas habilidades que les permiten un mejor desarrollo de sus funciones. Acevedo (2003), afirma que las competencias adecuadas del docente se refieren a: “comunicación con los estudiantes, el conocimiento de la materia y del estudiante, el profesor reflexivo, las relaciones interpersonales que establece con sus estudiantes y la promoción del rendimiento del estudiante”. (p. 96)

Al respecto, Acevedo (2003), propone de manera muy esquemática, aquellos conocimientos y competencias básicas que definen al profesor competente:

1. Conocimiento de la materia: En las áreas de su competencia y en materias transversales del currículum
2. Competencias instruccionales: destrezas comunicativas y destrezas de programación y desarrollo: a) en la planeación del curso; b) en la selección y creación de materiales; c) en la utilización de los recursos disponibles, d) en la evaluación del curso, de la enseñanza, de los materiales y del currículum.
3. Competencias de evaluación: conocimientos sobre evaluación de estudiantes; destrezas en la construcción y administración de pruebas; clasificación, puntuación, calificación del proceso y del producto y registro e informe del rendimiento de los estudiantes: a) conocimiento sobre informes de rendimiento, b) proceso de información a estudiantes, administradores, padres, etc.

4. Profesionalidad: ética, actitud, mejora, servicio: a) conocimiento acerca de la profesión, b) ayuda a los profesores noveles y colegas, c) trabajo para las organizaciones profesionales, d) investigación sobre la enseñanza. Conocimiento de los deberes y conocimiento de la institución y su contexto.
5. Otros deberes con la institución y la comunidad. (p. 101).

La cuestión de la competencia docente, estriba en tratar de identificar aquellas competencias específicas con las que debe contar un profesor universitario para desarrollar una función docente con éxito.

De lo anterior, se infiere que la misma naturaleza de la enseñanza hace difícil determinar todas las competencias necesarias para evaluar. La enseñanza representa un proceso complejo que envuelve el conocimiento, cómo se desarrolla sobre el estudiante y cómo se integra el conocimiento acerca de los contenidos, la pedagogía y los estudiantes, de forma que resulte un crecimiento positivo académico y personal. Por ende, un certificado de competencia para la práctica docente no garantiza que su poseedor realice con éxito cualquier trabajo que se le asigne. Lo que debe asegurarse es que este posible fracaso no se deba a la carencia de competencias mínimas.

#### **2.2.11. El perfil competencial del profesor universitario**

La definición del perfil competencial del profesor universitario, no puede desvincularse de las dos primordiales funciones profesionales que debe asumir (docencia e investigación) ni de los escenarios donde las desarrollará (contexto social, contexto institucional y microcontexto). En opinión de multiplicidad de autores, existen numerosos listados de competencias que se encuentran relacionados al perfil docente o formador y, algunos menos, los referentes al perfil investigador. En tal sentido, refiere Mas (2011), que:

Tal diversidad de listados competenciales se justifica por la diversidad y heterogeneidad de contextos donde se pueden desarrollar estas funciones (diferentes niveles del sistema educativo, formación en empresas, etc.) y por la diversidad tipológica de profesionales a los que podemos hacer referencia (maestros de infantil y primaria, profesores de secundaria y postsecundaria, formadores de formación continua,

dedicación exclusiva, parcial o esporádica a la formación, etc.). Así, considerando cada contexto específico de actuación y las especificidades de cada actor (profesional), se puede saturar, añadir y/o eliminar algunas competencias y/o unidades competenciales de cada uno de los perfiles, siempre teniendo como referente la familia profesional de la educación. (p. 198)

Con estas ideas, cabe decir que el docente en inglés debe ser competente desde el punto de vista pedagógico. Debe fusionar el conocimiento de contenido con conocimiento pedagógico y todo aporte de innovación que por su experiencia haya podido desarrollar los cuales llevarán a los estudiantes al alcanzar su máximo potencial.

Para determinar estas competencias es esencial comprender estos elementos según la opinión de Guisasola, Barragués y Garmendia (2013):

**Content knowledge:** conocimiento de contenido por desarrollar, el mismo se expresa en la forma de presentar el contenido siendo comprensible a los estudiantes.

**Teachersbeliefs:** grado en que los profesores están conscientes de su actuación y las convicciones sobre las necesidades y estilos de aprendizaje de sus estudiantes así como las técnicas y procedimientos que debe implementar en el aula.

**Competente desde el punto de vista metodológico:** el docente en inglés debe tener la capacidad de dirigir el proceso didáctico, debe planificar, organizar y controlar el proceso, teniendo en cuenta las particularidades individuales y el ritmo de aprendizaje de los estudiantes.

**Competente desde el punto de vista académico:** esto abarca el conocimiento lingüístico general que tenga en el idioma que imparte y el dominio de técnicas para ejecutar dicho contenido.

**Competente al comunicarse:** debe expresar el idioma con fluidez, conocer la cultura de la lengua que enseña. Debe conocer los registros de entonación, patrones, ritmos de la lengua y las variantes en cada contexto. (p. 570)

El docente en el idioma inglés en palabras de Guisasola, Barragués y Garmendia (2013) debe ser eficiente en el uso del “saber mucho”, el mismo debe asegurar la transferencia de conocimientos a los estudiantes. El éxito de un docente de inglés no radica sólo en lo que el/ella sabe sino en los resultados de sus estudiantes, en romper paradigmas y esquemas que vengan de estudios de secundaria y así evitar estudiantes frustrados incapaces de producir ideas y unir

estructuras. El docente en inglés debe manejar las variables socio lingüísticas para hacerse comprender. Estas variables son: la fonológica, la léxica, la sintáctica y la discursiva. Al hacer uso eficiente de estas está produciendo una lengua más simple de comprender. El docente en el idioma inglés debe no sólo conocer a plenitud la materia que enseña sino también técnicas y procedimientos de enseñanza trabajar en conjunto con sus estudiantes y así demostrar que sus competencias han sido efectivas.

### 2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- Ü **Estrategias:** Son el conjunto de pasos y/o procedimientos que se aplican para la consecución de uno o varios objetivos.
- Ü **Factibilidad:** Disponibilidad de los recursos fundamentales que se requieren para llevar a cabo los objetivos señalados, normalmente la factibilidad se determina sobre un proyecto.
- Ü **Flexibilidad:** Es la capacidad que tiene una persona, un objeto o cosa de adaptarse a nueva situación vital.
- Ü **Formación:** Proceso que mejora los conocimientos referentes a las estrategias, la actuación y las actitudes de quienes desempeñan su profesión (o la desempeñarán, en el caso de la formación inicial).
- Ü **Habilidades Comunicativas:** Son aquellos procesos que desarrolla el hombre y que le permite la comunicación, entre los que se encuentran: hablar, escuchar y escribir.

- Ü **Método:** Procedimiento que se sigue en las ciencias para hallar la verdad y enseñarla.
- Ü **Metodología de Aprendizaje:** Pasos, procedimientos y técnicas destinadas al mejoramiento y optimización de las habilidades cognitivas para la obtención de habilidades y conocimientos profundos.
- Ü **Docente:** son aquellas personas que se dedican de forma profesional a la enseñanza. Es aquel cuyo objetivo principal es transmitir la enseñanza a otras personas, se puede hablar en un marco general de enseñanza o sobre un área en específico.

Bajo este perfil laboral por competencias es necesario que el docente transmita sus conocimientos de manera profesional en el área de inglés específicamente; optimizando no solo sus habilidades sino también las de sus estudiantes con métodos y estrategias destinadas al logro de los objetivos, es por ello que la institución busca la mejora continua del docente a través de procesos formativos brindando toda la ayuda necesaria, haciendo factible una enseñanza activa y consecutiva.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

En esta parte del trabajo, se presenta de forma detallada cada uno de los procedimientos metodológicos de la investigación. Hay que resaltar que esta parte del trabajo ayuda a orientar el desarrollo efectivo del estudio, producto de que permite asegurar de manera ordenada y sistemática cada uno de los aspectos metodológicos a fin de avalar la rigurosidad científica de los resultados obtenidos durante el desarrollo efectivo del proceso de elaboración de la investigación.

Ahora bien, todo proceso científico se caracteriza por ser un procedimiento sistemático que garantiza la autenticidad y veracidad que se da gracias a la rigurosidad del método empleado durante el desarrollo de la investigación. Esto es expresado por Balestrini (2006) quien indica que:

El marco metodológico, está referido al conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados (p. 125).

El proceso de rigurosidad científica se inicia entonces con el planteamiento del problema y la elaboración de los objetivos de la investigación; para ello, es necesaria la selección del método a fin de hacer el análisis y la recolección de la información para la exposición de resultados. Estos procedimientos científicos contribuyen a la profundización del conocimiento que se adquiere durante el desarrollo efectivo de la investigación y así llegar de manera amplia, asertiva a la adquisición del conocimiento.

#### **3.1. Tipo de Investigación**

El tipo de investigación de este trabajo es de tipo cuantitativa, parafraseando a Hernández, Fernández y Baptista (2004) se fundamenta en la recolección y análisis de datos para formular y contestar preguntas, para luego probarlas, en donde se confía en

la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadísticas para poder establecer, con exactitud, el patrón de comportamiento de la población estudiada.

Basándose en este enfoque, se genera una hipótesis que contiene variables medibles, como lo son la formulación de preguntas, las cuales son sometidas a una prueba, para comprobar dicha conjetura y posteriormente obtener con precisión, los resultados basados en el comportamiento de la población.

Además, sería un proyecto factible, el cual Arias (2006) señala como una “propuesta de acción para resolver un problema práctico o satisfacer una necesidad. Es indispensable que dicha propuesta se acompañe de una investigación, que demuestre su factibilidad o posibilidad de realización”. (p. 134).

### **3.2. Nivel de la Investigación**

Cabe destacar que, según el nivel de la investigación, esta se caracteriza por ser descriptiva porque se indica tal cual como se observa el fenómeno y no se analiza la causa que lo origina el hecho que está siendo objeto de estudio. Esto es definido por Arias (2006) donde sostiene que:

La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (p. 24).

Este tipo de estudio se caracteriza porque sólo busca analizar el hecho tal cual como se observa el problema que es objeto de estudio.

### **3.3. Diseño de la Investigación**

Arias (2006) define el diseño de la investigación como “la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado.” (p. 26). De manera que, el diseño de investigación es el aspecto procedimental, la cual se efectúa de manera organizada, a fin de mantener un rigor metodológico que contribuya a dar respuestas y

así discutir y analizar los resultados para argumentar las interrogantes planteadas y ya definidas en el trabajo de investigación.

Asimismo, Hernández y otros (2003) definen el diseño de investigación como estrategias que ayudan al logro de objetivos durante el desarrollo del proceso investigativo. Es por ello que, los autores expresan:

El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener información que se desea. El diseño señala al investigador lo que debe hacer para alcanzar sus objetivos de estudio y para contestar las interrogantes de conocimiento que se han planteado. (p. 184).

Este trabajo se presenta según el paradigma de investigación científica. La matriz epistémica corresponde a una orientación empírico-analítico de acuerdo al enfoque positivista considerando quede acuerdo con Dobles, Zúñiga y García (1998) el positivismo se caracteriza porque el sujeto descubre el conocimiento, tiene acceso a la realidad mediante los sentidos, la razón y los instrumentos que utilice y el conocimiento válido es el científico. Desde esta perspectiva el curso de esta investigación está dirigido bajo el método de proyecto factible orientado a la medición, explicación, predicción y control; con una línea de investigación de gestión del conocimiento y TIC.

### **3.4. Población y Muestra**

Según Tamayo y Tamayo, (1997), “La población es la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.114), en este caso la población está conformada los profesores de la asignatura inglés de la Universidad José Antonio Páez, ubicada en el municipio San Diego – Edo. Carabobo.

A partir de estos datos se procedería a la toma de la muestra, según Tamayo y Tamayo, M (1997), afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”, en esta ocasión se empleará el muestreo intencionado o sesgado puesto que se seleccionaron los elementos representativos (la coordinación de inglés de estudios básicos, la decana de escuela de

educación y los directores de estudio de postgrado de la Universidad José Antonio Páez, ubicada en el municipio San Diego – Edo. Carabobo) lo que exige un conocimiento previo de la población que se investiga. De acuerdo a lo anteriormente expuesto, también es censal ya que según Ramírez (1997) es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

### **3.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

En una investigación, la recolección de datos es un crítico elemento para desarrollarla, de manera que es preciso usar las técnicas más apropiadas. Con respecto a esto, Arias (2006) sostiene que son “las distintas formas de obtener información” (p. 111). En relación a este particular, se seleccionó como técnica la encuesta, la cual según Tamayo y Tamayo (2008) “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”. (p.24).

Otro aspecto a referir para el desarrollo efectivo de la investigación va relacionada al instrumento de recolección de datos, Arias (2006) sostiene que “los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información.” (p. 111). Para tal fin, se procederá utilizar el cuestionario el cual según Hurtado (2000) “es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información”. (p.469).

En este instrumento se pide la reacción de los participantes en este caso particular la de la coordinación de inglés de estudios básicos, la decana de escuela de educación y los directores de estudio de postgrado de la Universidad José Antonio Páez, ubicada en el municipio San Diego – Edo. Carabobo; se presenta cada afirmación, solicitando al sujeto que elija uno de los puntos o categorías de la escala. Al cuestionario se le aplicará el método Alfa de Cronbach con dos (2) alternativas de respuestas: Si, No (como se observa en el Anexo N°2).

### 3.6. Validez y Confiabilidad

La validez de un instrumento de medición se refiere según Hernández y otros al grado en que un instrumento mide la variable de estudio. Para ello, se utiliza un formato, el cual se presentará a expertos en evaluación de instrumentos con una serie de instrucciones. Luego se obtendrán las opiniones y valoración para realizar las correcciones pertinentes y presentarlo a la muestra. En este sentido, los ítems propuestos fueron examinados y validados por tres (3) expertos. La confiabilidad se refiere a la confianza que se tiene a los datos recolectados, debido a que hay una repetición constante, estable de la medida, Según Morales (1985) define la confiabilidad como: “una cualidad de los instrumentos de medición que expresa el grado con el cual las mediciones de un instrumento son consistentes, precisas o libres de error” (p.8).

Para evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas es común emplear el coeficiente Alfa de Cronbach; la cual puede tomar valores entre 0 y 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total.

Para demostrar la confiabilidad del instrumento se utilizó la fórmula de Alfa-Cronbach arrojando un resultado de 0,807 considerándose el mismo muy alta para efectos de su aplicación. (VER ANEXO N°3).

$$a = \frac{K - 1}{K} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Donde:

$S_i^2$  : Es la suma de varianzas de cada ítem.

$S_t^2$  : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K: Es el número de preguntas o ítems.

Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta por parte de los jueces, es decir haya homogeneidad en la respuestas dentro de cada ítem, mayor será el Alfa de Cronbach.

Los resultados se someterán al programa SPSS V 19.0. Se debe considerar que como el coeficiente de confiabilidad resultante se aproxima a 1, la confiabilidad del instrumento debe ser aceptable y de grado alto, por lo que el cuestionario diseñado y aplicado a la muestra de personas deberá ser altamente confiable, tal como se muestra en el siguiente cuadro:

**Cuadro N° 3. Referencia para el coeficiente de confiabilidad**

<b>COEFICIENTE</b>	<b>GRADO</b>
1	PERFECTA
0.80 - 0.99	MUY ALTA
0.60 - 0.79	ALTA
0.40 - 0.59	MODERADA
0.20 - 0.39	BAJA
0.01 - 0.19	MUY BAJA
0	NULA

**Fuente:** Hernández y Cols. (2006).

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

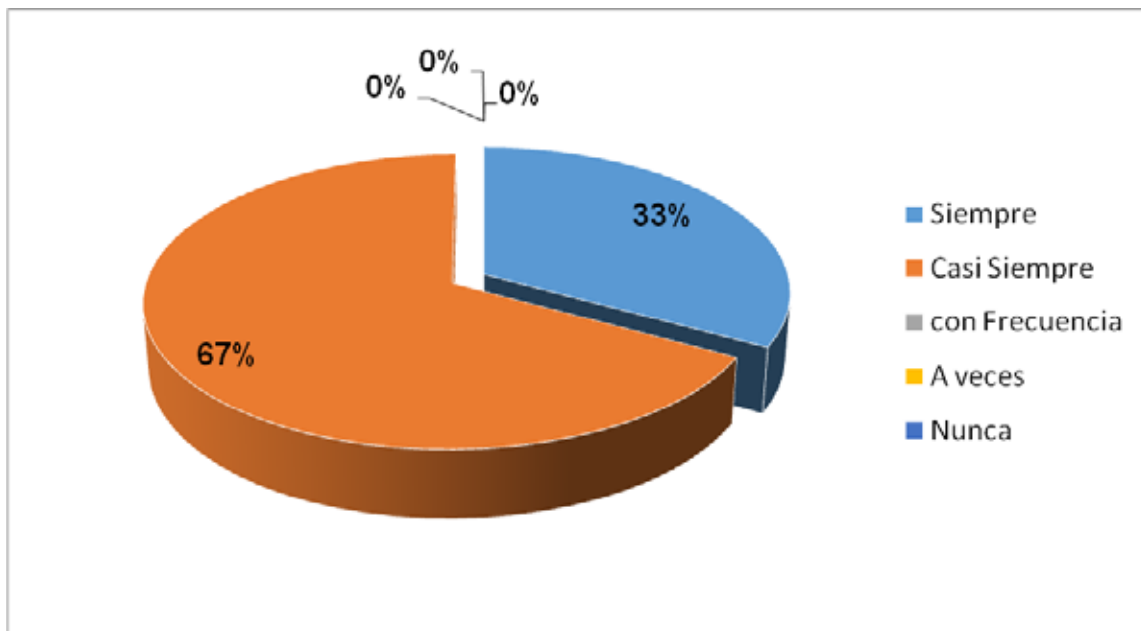
Una vez aplicado el instrumento de recolección de información se procede a la presentación y análisis de los resultados tal como lo señala Hernández, Fernández y Baptista (2006), “Una vez que el investigador recoge los datos que han sido codificados y transferidos, así como guardados en un archivo, procede a su análisis” (p. 349).

La representación de la información una vez codificada, tabulada y graficada, sobre los puntos de vista expresados por los sujetos en estudio, permiten el análisis coherente respecto a la situación problemática planteada en la investigación.

**Cuadro N°4.** Me siento satisfecho con lo que hago y esto me impulsa a los resultados que espero como docente

<b>Ítems 1. Satisfecho con los resultados.</b>		<b>Fr%</b>
Siempre	1	33%
Casi Siempre	2	67%
Con Frecuencia	0	0%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Garantón. (2016).**



**Gráfico N°3. Niveles de Satisfacción.** Garantón (2016).

**Análisis:**

Del 100% de los profesores encuestados el 67% afirma que casi siempre se siente satisfecho con lo que hace y esto le impulsa obtener los resultados que espera como docente, mientras que un 33% indica que siempre.

Al respecto, Bandura, (1997) sostiene:

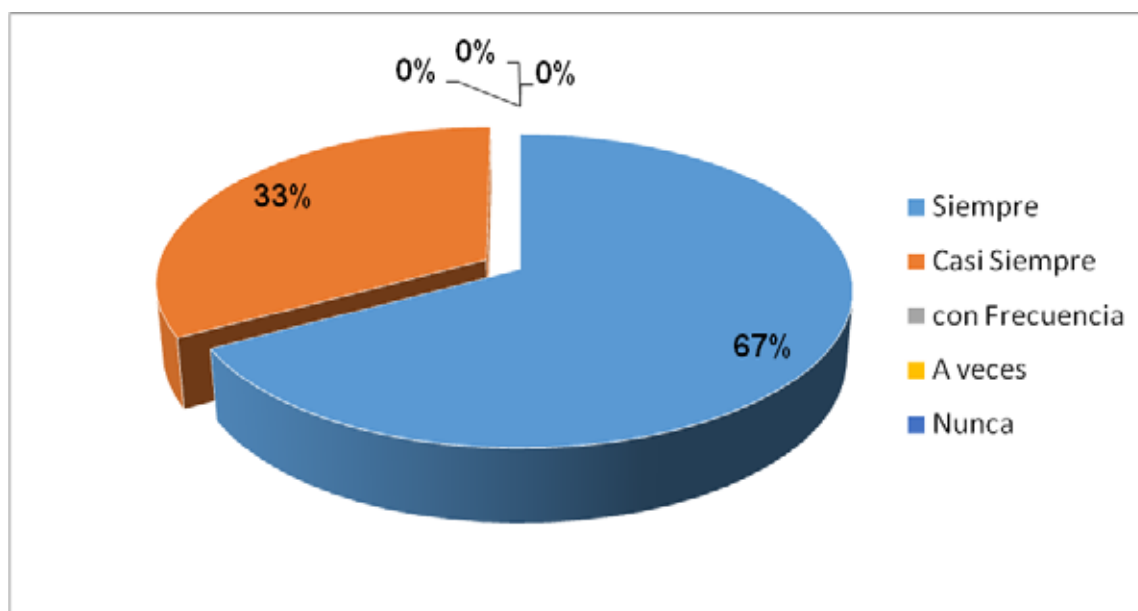
Los docentes que poseen sólidas creencias de autoconfianza en sus capacidades y habilidades para promover el cambio en el aula, crean experiencias directas que conducen al éxito de sus estudiantes, mientras que aquellos quienes dudan establecen en sus aulas un ambiente que tiende a debilitar la autopercepción de los alumnos acerca de sus habilidades y desarrollo cognitivo (p. 241).

De acuerdo con lo anterior, se observa en el grupo encuestado, un alto nivel de satisfacción, lo cual incide en los logros de su desempeño como docente, esta actitud es importante en los profesores de educación universitaria, porque genera en ellos actitudes como el compromiso y la disposición al cambio, condiciones importantes para evaluar y transformar su realidad y la del entorno.

**Cuadro N°5.**La formación profesional es un incentivo motivacional para mejorar mi desempeño?

Ítems 2. Mejora al desempeño	Fi	Fr%
Siempre	2	67%
Casi Siempre	1	33%
Con Frecuencia	0	0%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

**Fuente:**Garantón. (2016).



**Gráfico N°4: Mejoras al Desempeño.** Garantón (2016)

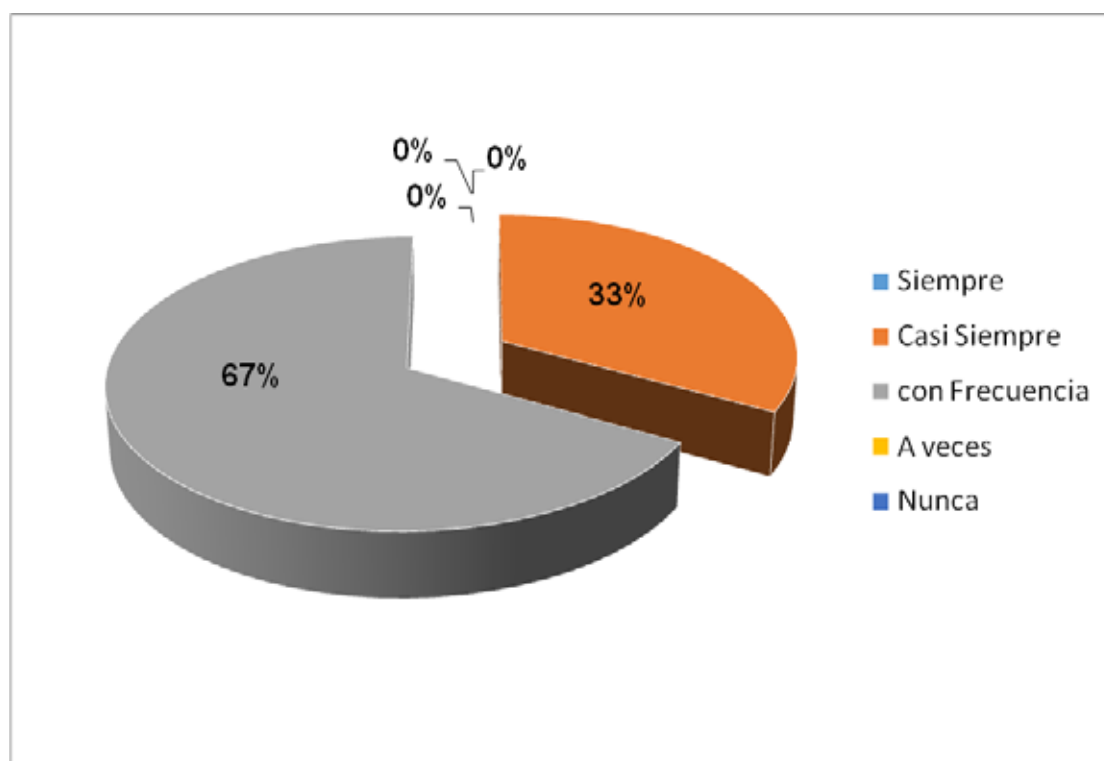
**Análisis:**

Se demuestra en el gráfico que un 67% de los encuestados señalan que siempre la formación profesional es un incentivo motivacional para mejorar el desempeño, mientras que el 33% restante indican que casi siempre lo es; lo que conducen a pensar que el personal docente está consciente de la necesidad que como profesionales tienen, de actualizarse para poder mejor su práctica pedagógica en este sentido, Bohlander y Snell (2008) señalan que “los incentivos concentran los esfuerzos de los empleados en objetivos específicos del desempeño, proporcionan motivación real que producen ganancias importantes tanto para los empleados como para la organización”. (p.437).

**Cuadro N°6.** Entre las competencias que son consideradas para evaluar mi desempeño docente, se encuentran: dominio de contenidos del área, resolución de conflictos?

Ítems 3. Competencias	Fi	Fr%
Siempre	0	0%
Casi Siempre	1	33%
Con Frecuencia	2	67%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Garantón. (2016).



**Gráfico N°5: Competencias del Desempeño.** Garantón (2016).

**Análisis:**

Los encuestados indicaron que un 67% que con frecuencia entre las competencias consideradas para evaluar el desempeño docente se encuentran el dominio de contenidos del área, resolución de conflictos y solo un 33% casi siempre.

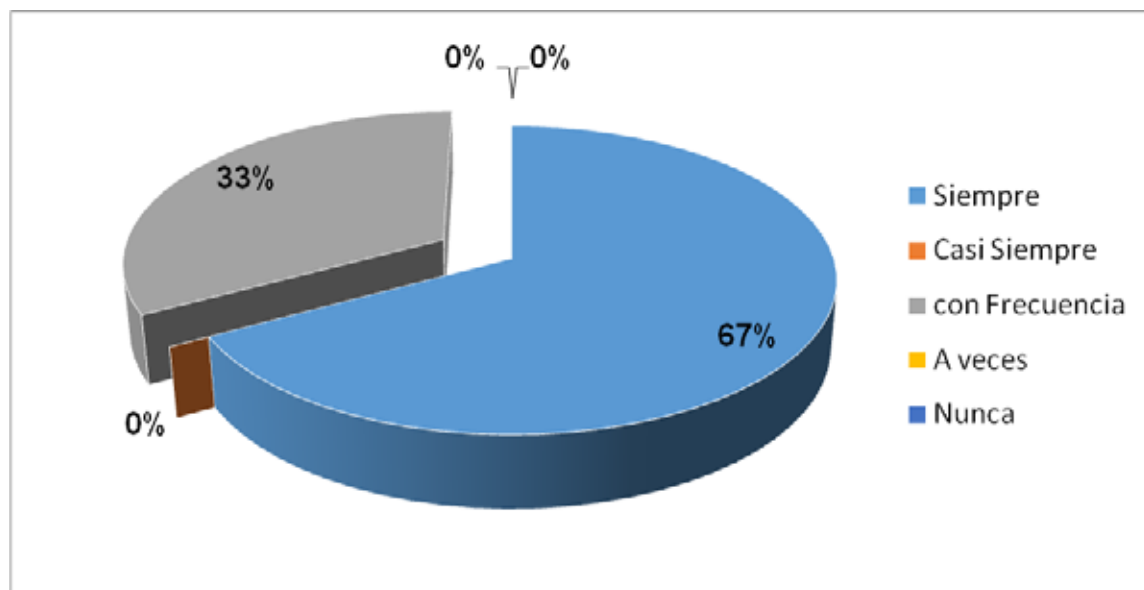
Zabala y Arnau (2008), después de hacer una revisión de distintas definiciones de competencia en el ámbito laboral y educativo, proponen conceptualizarla como:

“La capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado. Y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada”. (p. 43).

**Cuadro N°7.** Organizo los recursos instruccionales con suficiente tiempo de antelación a mis clases de inglés?

Ítems 4. Recursos Instruccionales	Fi	Fr%
Siempre	2	67%
Casi Siempre	0	0%
Con Frecuencia	1	33%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Garantón. (2016).



**Gráfico N°6: Recursos instruccionales.** Garantón (2016).

### Análisis:

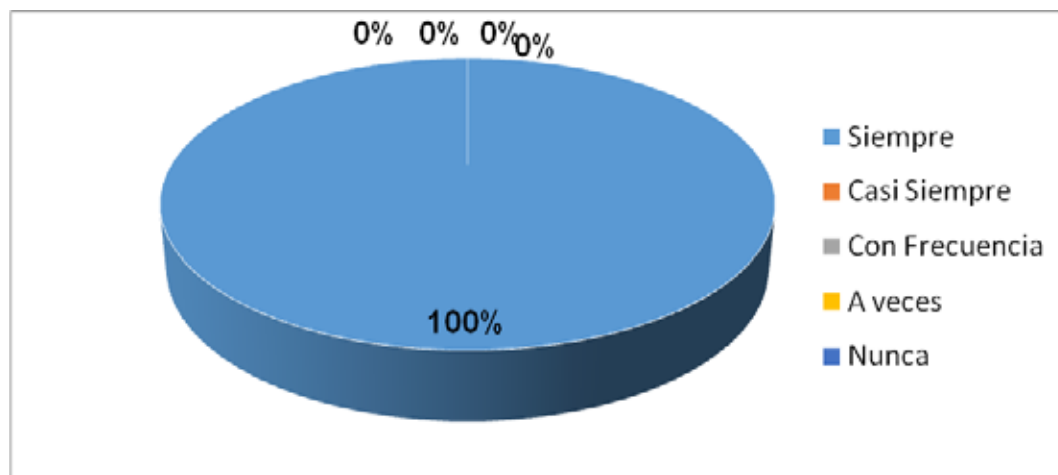
Del 100% de los encuestados, el 67% indica que siempre organiza los recursos con suficiente tiempo de antelación a las clases de inglés y solo el 33% lo hace con frecuencia.

Se entiende como recursos instruccionales aquellos materiales o equipos que son adaptados por el facilitador como instrumentos andragógicos en el proceso enseñanza aprendizaje. La diferencia entre “medios” y “recursos” es que los primeros han sido diseñados para ser utilizados en procesos educativos, mientras que los segundos han sido diseñados con otros propósitos y son adaptados por los docentes para los procesos educativos.

**Cuadro N°8.** El nivel de conocimiento que poseo en el idioma inglés, me capacita para desarrollar los contenidos programáticos del área en esta universidad.?

Ítems 5. Nivel de Conocimiento	Fi	Fr%
Siempre	3	100%
Casi Siempre	0	0%
Con Frecuencia	0	0%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Garantón. (2016).



**Gráfico N°7.** El nivel de conocimiento en el idioma inglés. Garantón (2016).

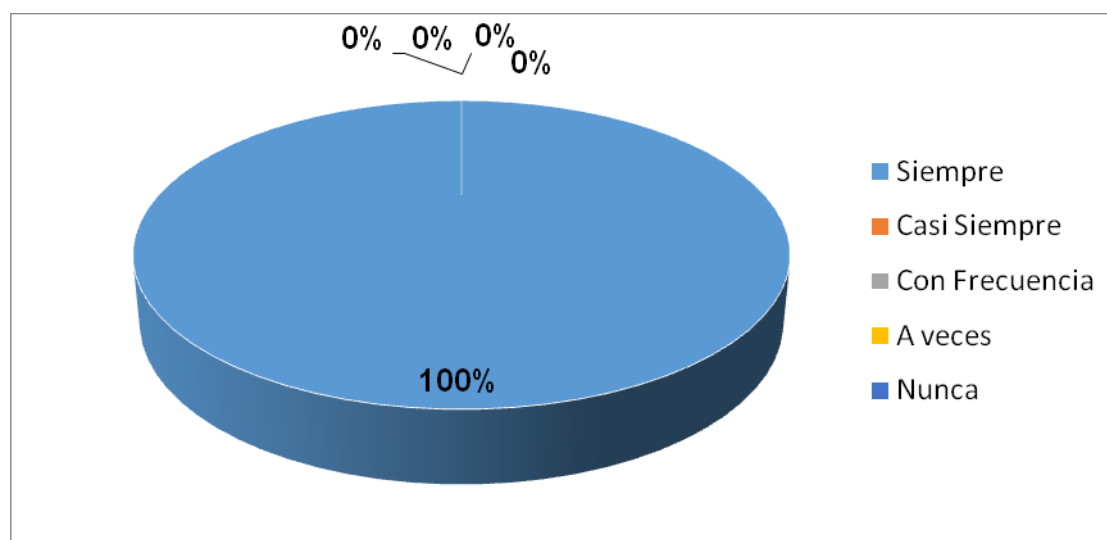
**Análisis:** En este ítem se refleja que el 100% de los encuestados aseveran que el nivel de conocimiento que poseen en el idioma inglés, los capacita para desarrollar los contenidos programáticos del área en la universidad.

Interpretando lo que afirma Coll y otros (1992) que los contenidos programáticos son el conjunto de los saberes relacionados con lo cultural, lo social, lo político, lo económico, lo científico y lo tecnológico; que conforman las distintas áreas académicas y asignaturas, cuya asimilación y apropiación por los alumnos es considerada esencial para su desarrollo y socialización; aunado al conocimiento que posee cada docente, rompiendo con la tradicional interpretación pasiva de la enseñanza y del aprendizaje, permitiendo al alumno construir significados y dar sentido a lo que aprende.

**Cuadro N°9.** En la elaboración de la planificación de las situaciones de aprendizaje, me baso principalmente en las metas establecidas y en los recursos disponibles?

Ítems 6. Planificación	Fi	Fr%
Siempre	3	100%
Casi Siempre	0	0%
Con Frecuencia	0	0%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Garantón. (2016).

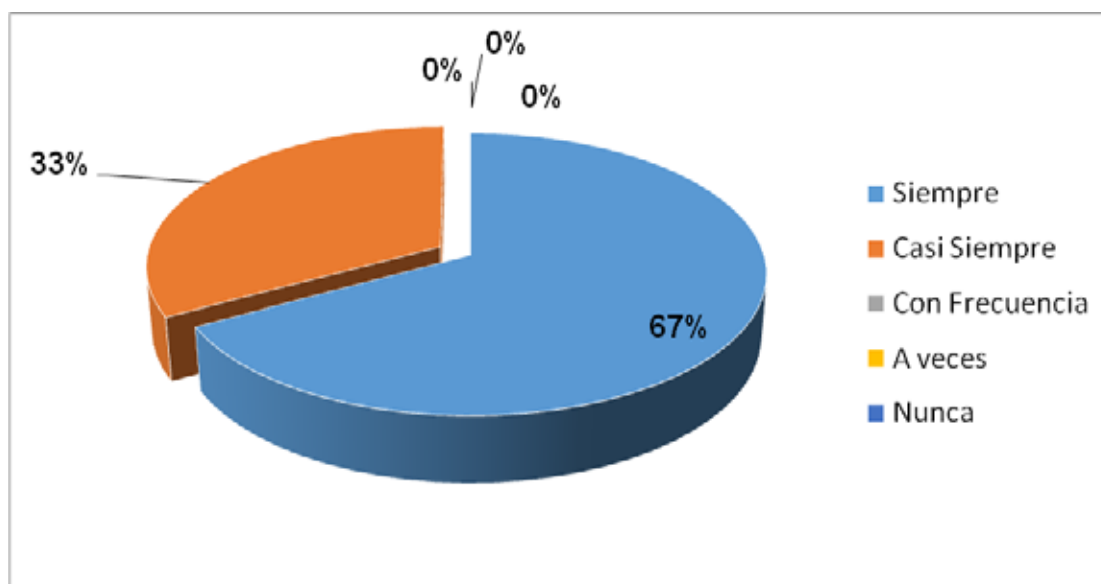


**Gráfico N°8.** Elaboración de la planificación de aprendizaje. Garantón (2016).

**Cuadro N°10.** Utilizo diferentes estrategias adaptadas a los objetivos instruccionales para la enseñanza del inglés?

Ítems 7. Estrategias	Fi	Fr%
Siempre	2	67%
Casi Siempre	1	33%
Con Frecuencia	0	0%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Garantón. (2016).



**Gráfico N°09.** Utilización de Estrategias. Garantón (2016).

**Análisis:**

El gráfico revela que el 67% de los encuestados utilizan siempre estrategias adaptadas a los objetivos instruccionales para la enseñanza del inglés y el 33% casi siempre lo hacen.

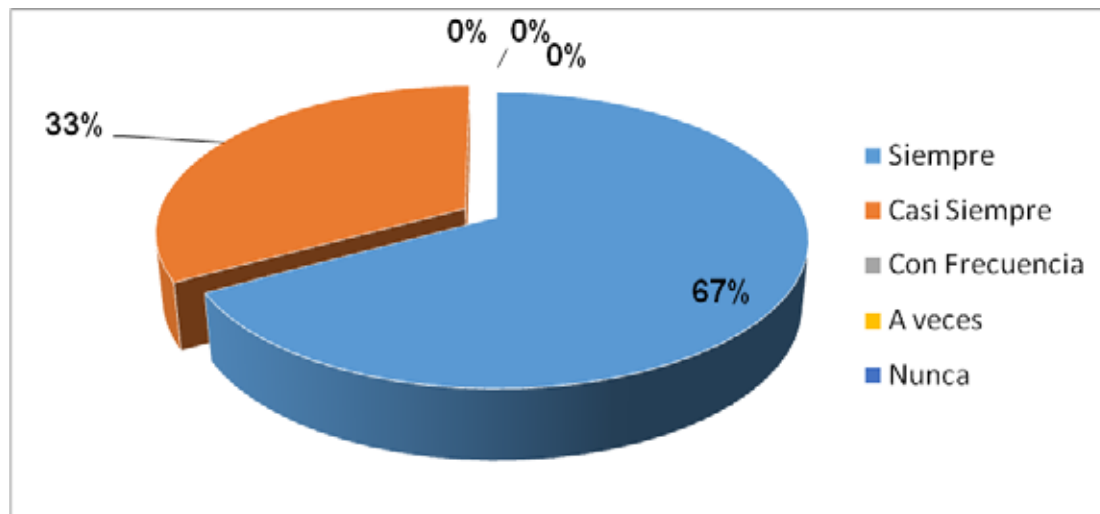
Campos (2000), define las estrategias de enseñanza como “a las utilizadas por el profesor para mediar, facilitar, promover, organizar aprendizajes”. De acuerdo con la definición anterior, se puede decir, que las estrategias de enseñanza son los procedimientos que el docente debe utilizar de modo inteligente y adaptativo,

esto con el fin de ayudar a los estudiantes a construir sus actividades adecuadamente, y así, poder lograr los objetivos de aprendizaje que se le propongan.

**Cuadro N°11.** Mantengo una actitud positiva hacia la interacción con los estudiantes?

Ítems 8. Actitud positiva	Fi	Fr%
Siempre	2	67%
Casi Siempre	1	33%
Con Frecuencia	0	0%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Garantón. (2016).



**Gráfico N°10. Actitud Positiva.**Garantón (2016).

**Análisis:**

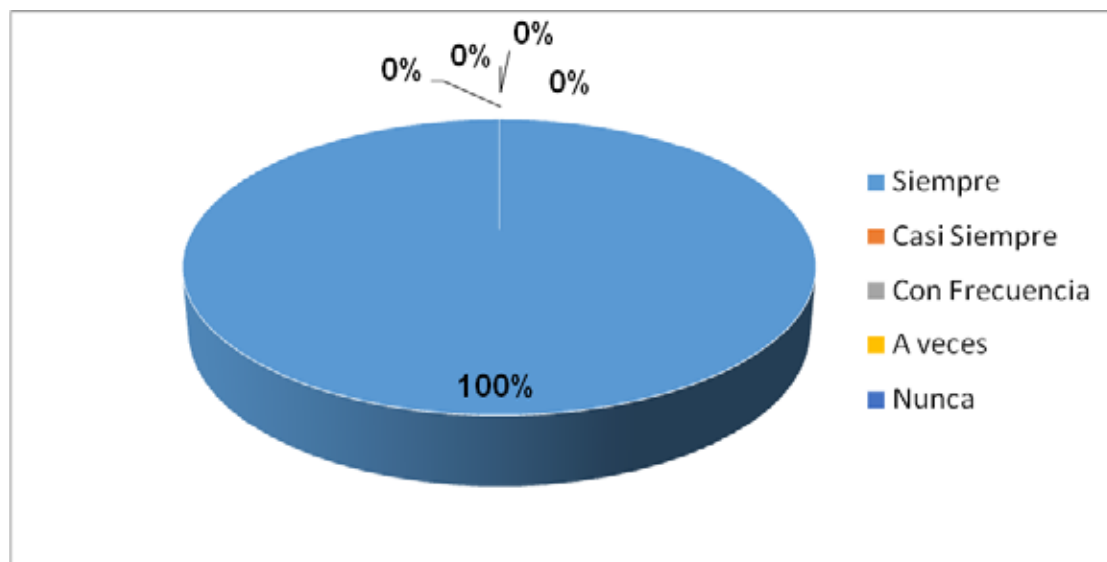
El 67% de los encuestados señala que siempre mantienen una actitud positiva hacia la interacción con los estudiantes, y el 33% casi siempre, lo que indica que la actitud pedagógica positiva incrementa el desarrollo exitoso de las habilidades cognitivas, afectivas y comportamentales del profesor y, por efecto, del estudiante en la formación profesional universitaria. Mediante esta actitud el profesor puede construir modelos cognitivos-afectivos efectivos, eficientes e interactivos para producir conocimiento pertinente y especializado, según el área de formación

específica del estudiante. Dicha actitud implica que el profesor genere las relaciones humanas positivas para la cooperación en la formación profesional

**Cuadro N°12.** El nivel de compromiso que proyecta y siente es una competencia necesaria como profesor de Inglés?

Ítems 9. Nivel de Compromiso	Fi	Fr%
Siempre	3	100%
Casi Siempre	0	0%
Con Frecuencia	0	0%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Garantón. (2016).



**Gráfico N°11. El nivel de compromiso.** Garantón (2016).

**Análisis:**

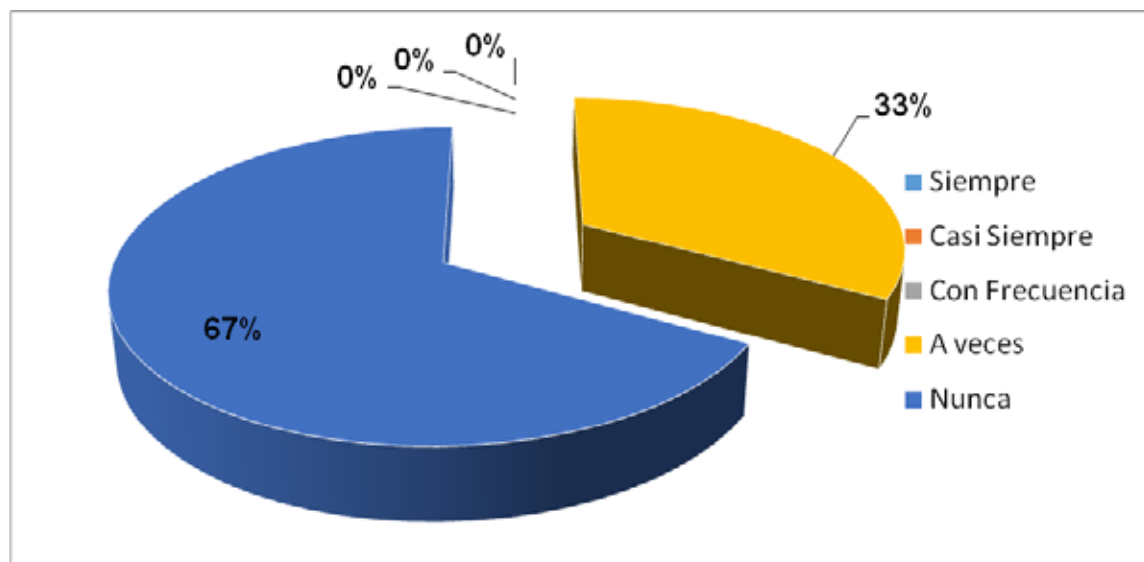
Del resultado obtenido en este gráfico refleja que el 100% de los docentes encuestados proyectan un nivel de compromiso y sienten que es una competencia necesaria como profesor de inglés. El desempeño del docente universitario comprometido, constituye un nuevo reto para la educación superior; es expresión de mayor compromiso de este nivel de enseñanza, de mayor protagonismo y de un proceso de maximización educativa, que es una condición necesaria para el desarrollo

de las competencias que requiere el estudiante del siglo XXI. Sin compromiso no hay entrega y por ende, no hay transformación educativa.

**Cuadro N°13.** Mi edad no interfiere con mi capacidad para ejercer la profesión docente?

Ítems 10. Edad capacidad para ejercer	Fi	Fr%
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
Con Frecuencia	0	0%
A veces	1	33%
Nunca	2	67%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Garantón. (2016).*



**Gráfico N°12.** La edad y la capacidad para ejercer. Garantón (2016).

**Análisis:**

La respuesta a este ítems refleja que el 67% de los docentes encuestados opinan que la edad nunca interfiere con la capacidad para ejercer la profesión docente, mientras que un 33% señala que a veces si interfiere.

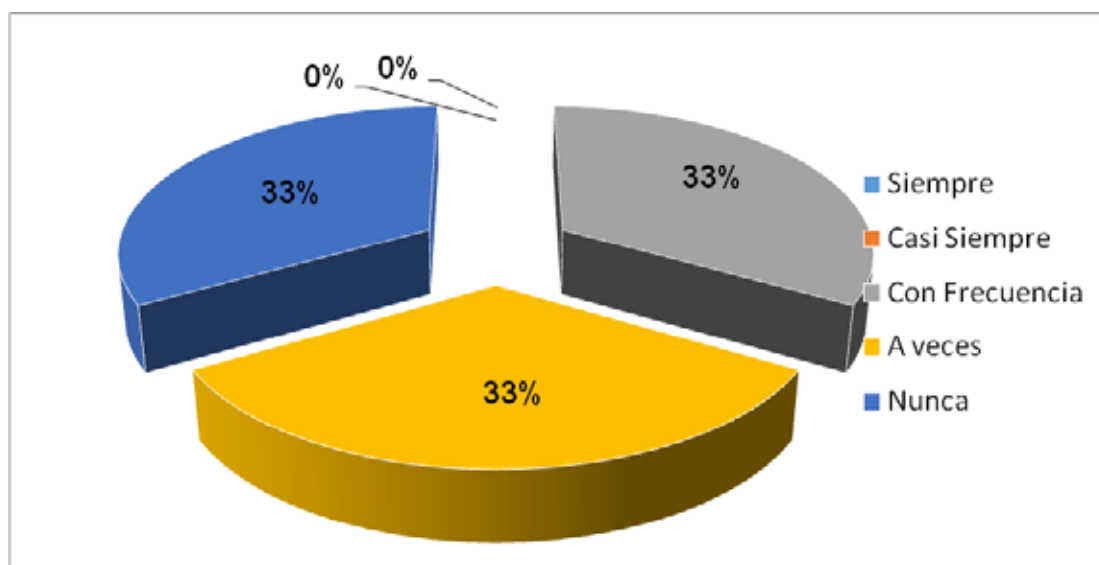
Stephen Robbin, en su investigación de comportamiento organizacional señala que la edad y el desempeño laboral no guardan ninguna relación, y que las exigencias de la mayoría de los trabajos no dependen de la capacidad física sino de su capacidad emotiva y son subjetivas, la habilidad de un trabajador depende de su capacidad para

desempeñar una tarea, en los docentes depende de su capacidad intelectual – motivacional- cognitiva. Es cuestión de actitud y aptitud.

**Cuadro N°14.** Mi aptitud física no es un inconveniente para lograr un desempeño eficiente?

Ítems 11. Aptitud Física	Fi	Fr%
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
Con Frecuencia	1	33%
A veces	1	33%
Nunca	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

**Fuente:**Garantón. (2016).



**Gráfico N°13. La Aptitud Física.**Garantón (2016).

**Análisis:**

Éste gráfico refleja tres opiniones divididas, ya que el 33,33% de cada uno de los docentes indicó que con frecuencia, a veces o nunca la aptitud física no es inconveniente para lograr un desempeño eficiente.

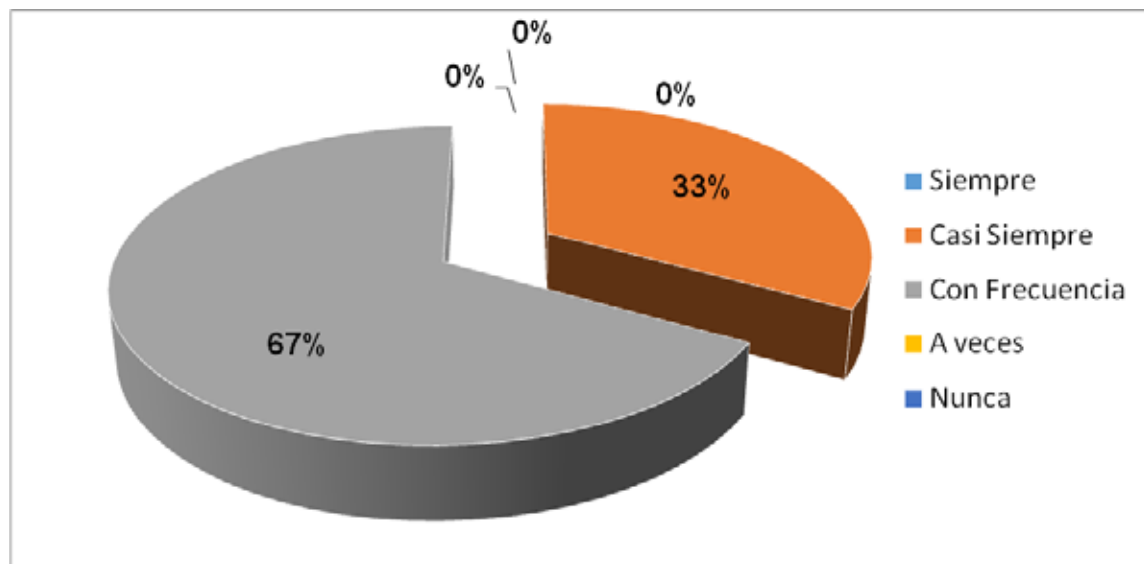
Conociendo como aptitud física, la habilidad que una persona posee para realizar una determinada actividad, o la capacidad y destreza para el buen desempeño; es decir la capacidad que posee un ser humano de realizar diferentes actividades físicas, y está determinada por el desarrollo de las cualidades fisiológicas, retardando la aparición de

fatiga. Es necesario resaltar que la eficiencia juega un papel muy importante en el área educativa, ya que tiene que ver con la acción de hacer correctamente las tareas, para así lograr los objetivos planteados. Es por ello que esta acción es orientada hacia el logro de la eficiencia, término necesario para alcanzar la calidad en la educación en todos los niveles que conforman el sistema educativo.

**Cuadro N°15.** Mi nivel académico, los años de experiencia como docente y la profesión son evaluados como competencias cognitivas?

Ítems 12. Nivel Académico	Fi	Fr%
Siempre	0	0%
Casi Siempre	1	33%
Con Frecuencia	2	67%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Garantón. (2016).*



**Gráfico N°14.** El nivel académico como competencias cognitivas. Garantón (2016).

**Análisis:**

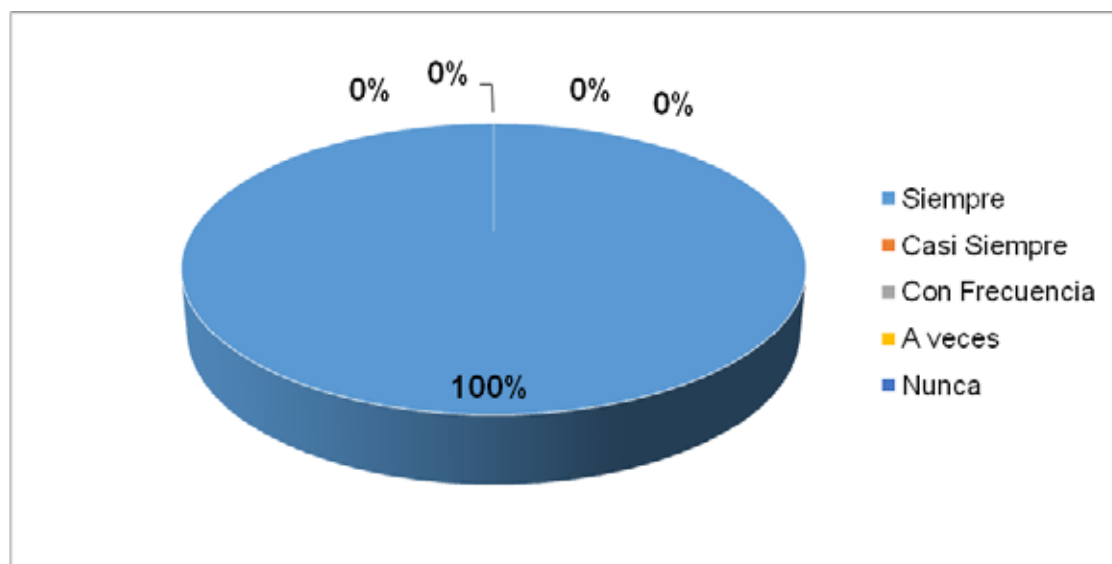
El 67% de los encuestados indican que con frecuencia el nivel académico son evaluados como competencias cognitivas y el 33% señalan que casi siempre; para el sociólogo Alejandro Vásquez la formación en competencias cognitivas busca superar las deficiencias que tradicionalmente ha presentado la enseñanza superior en la

formación de los futuros profesionales. La formación según competencias busca además desarrollar en el estudiante las actitudes y valores que un profesional debe poseer y poner en práctica en un desempeño efectivo. Al mismo tiempo, los educadores buscan derivar de dicho desarrollo diseños curriculares que permitan abordar de mejor manera el desafío de mejorar los logros académicos y los niveles de aprendizaje de los estudiantes, mediante el diseño de conjuntos de estrategias de carácter pedagógico y didáctico.

**Cuadro N°16.** La profesión docente está en consonancia con mis aspiraciones, instrucción y capacidades para ejecutarlo?

Ítems 13. Profesión Docente	Fi	Fr%
Siempre	3	100%
Casi Siempre	0	0%
Con Frecuencia	0	0%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Garantón. (2016).



**Gráfico N°15.** La profesión docente. Garantón (2016).

**Análisis:**

El gráfico señala que el 100% de los encuestados afirma que la profesión docente está en consonancia con sus aspiraciones y capacidades para ejecutarlo. El modelo

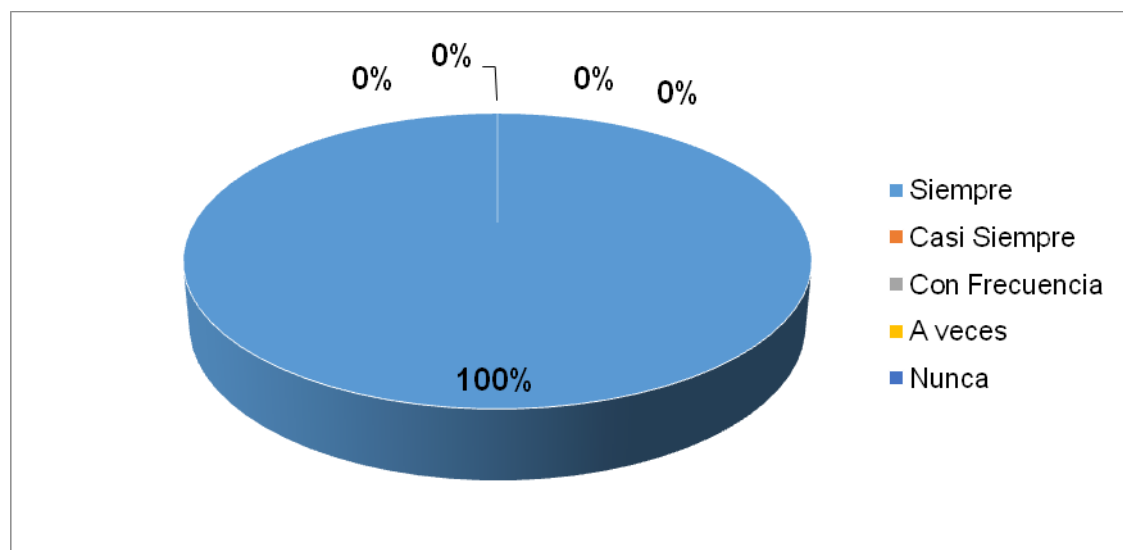
formativo según competencias, aspiraciones y capacidades exige la identificación y operacionalización de las habilidades que las personas deben desarrollar en distintos ámbitos de su desempeño profesional educativo.

Es de hacer notar que el docente universitario eficiente es aquel capaz de desarrollar sus habilidades, manteniendo un criterio y optimizando los recursos en función de los logros planteados.

**Cuadro N°17.** Considero importante hacer cursos de actualización en el idioma inglés para mantener un excelente nivel de pronunciación de las palabras?

Ítems 14. Actualización	Fi	Fr%
Siempre	3	100%
Casi Siempre	0	0%
Con Frecuencia	0	0%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Garantón. (2016).



**Gráfico N°16.** Cursos de actualización en el idioma inglés. Garantón (2016).

**Análisis:**

Con respecto a este ítem el 100% de los encuestados indicó que siempre es importante hacer cursos de actualización en el idioma inglés para mantener un excelente nivel de pronunciamiento de las palabras.

A propósito de esto, Guerrero (2008) afirma que:

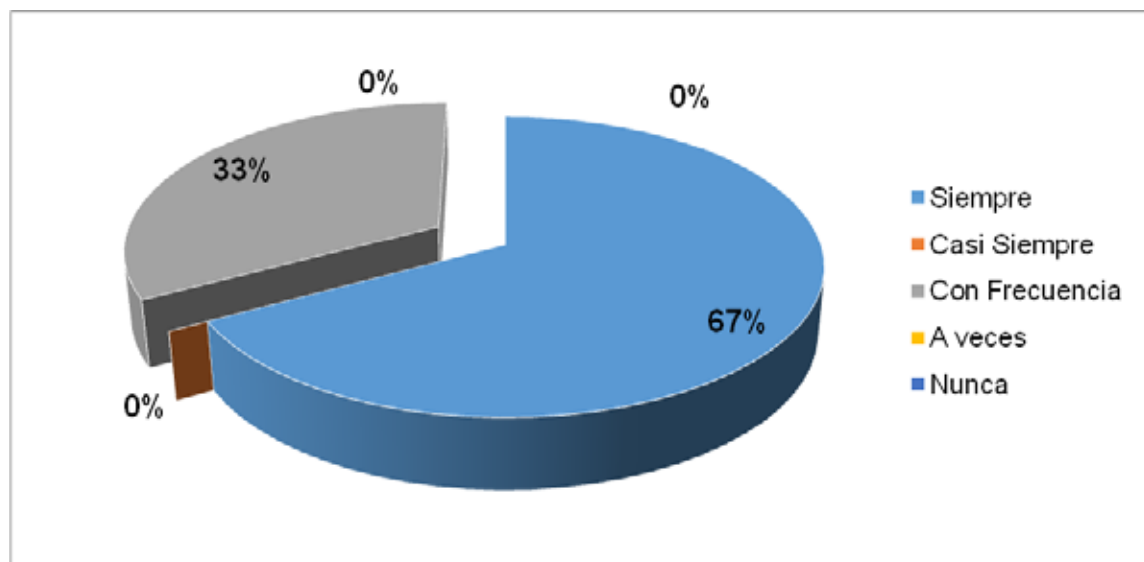
El dominio del vocabulario en la lengua extranjera está centrado únicamente en el profesor, lo que no permite la comunicación exitosa entre los participantes en el acto comunicativo. Sin embargo, el vocabulario no se aprende sencillamente con el diccionario sino también y sobre todo, a través de la práctica sistemática que beneficie el aprendizaje en escenarios contextualizados y comunicativos en las que se coloque al estudiante en la realidad. (p. 36).

La actualización del docente en su área pedagógica, es una estrategia que le permitirá estar al día con los cambios tecnológicos y prácticos, así como también implementar estrategias que le permita aumentar el nivel cognoscitivo del estudiante y llevarlo a un nivel profesional más fluido y práctico.

**Cuadro N°18.** Para gerenciar un curso, acostumbro a analizar y actualizar el programa analítico respectivo?

<b>Ítems 15. Gerenciar un Curso</b>	<b>Fi</b>	<b>Fr%</b>
Siempre	2	67%
Casi Siempre	0	0%
Con Frecuencia	1	33%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Garantón. (2016).



**Gráfico N°17. Gerenciar un curso.**Garantón (2016).

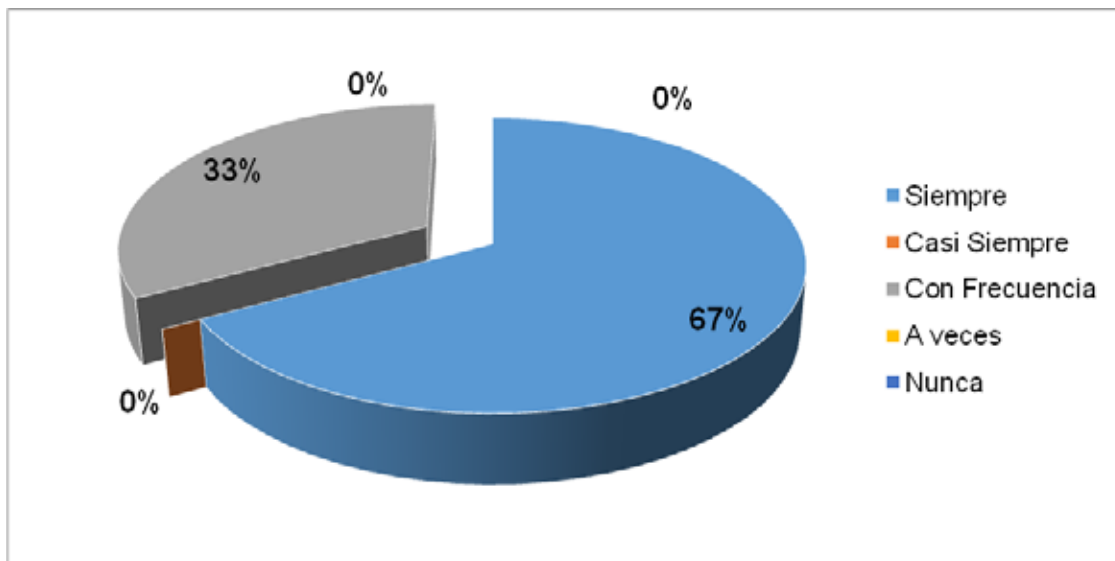
**Análisis:**

El gráfico señala que el 67% siempre acostumbra a analizar y actualizar el programa analítico respectivo y el 33% indicaron que lo hacían con frecuencia. Mediante esta actitud el profesor puede construir modelos cognitivos-afectivos efectivos y eficientes para producir conocimiento pertinente y especializado, según el área de formación específica del estudiante. Dicha actitud implica que el profesor genere las planificaciones positivas para la cooperación en la formación profesional alternativa. Esta actitud expresa tendencias y acciones conductuales profesionales y docentes, competitivas, con pertinencia social y de calidad académica para la formación universitaria.

**Cuadro N°19.**El conocimiento de mis funciones en el lugar de trabajo como profesor es una competencia importante?

<b>Ítems 16. Conocimiento de Funciones</b>	<b>Fi</b>	<b>Fr%</b>
Siempre	2	67%
Casi Siempre	0	0%
Con Frecuencia	1	33%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Garantón. (2016).**



**Gráfico N°18. Distribución porcentual del conocimiento de las funciones.**Garantón (2016).

**Análisis:**

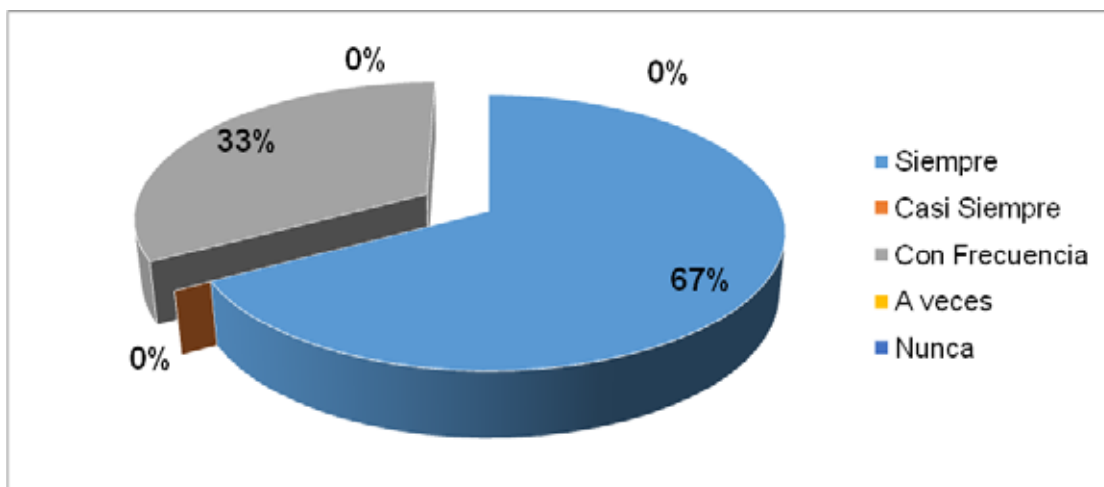
El 67% indicaron en este ítem que siempre el conocimiento de sus funciones en el lugar de trabajo como profesor es una competencia importante y solo el 33% que con frecuencia.

El conocimiento en las funciones permite ejecutar con mayor eficiencia la tarea en el área laboral, según Bunk, posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede responder a los problemas profesionales de forma más eficiente y capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización donde trabaja.

**Cuadro N°20.**El conocimiento de los procesos internos como profesor de la UJAP es relevante para mi desempeño docente en esa Casa de Estudio?

Ítems 17. Procesos Internos	Fi	Fr%
Siempre	3	100%
Casi Siempre	0	0%
Con Frecuencia	1	0%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Garantón. (2016).**



**Gráfico N°19. Distribución porcentual del conocimiento en los procesos internos.**Garantón (2016).

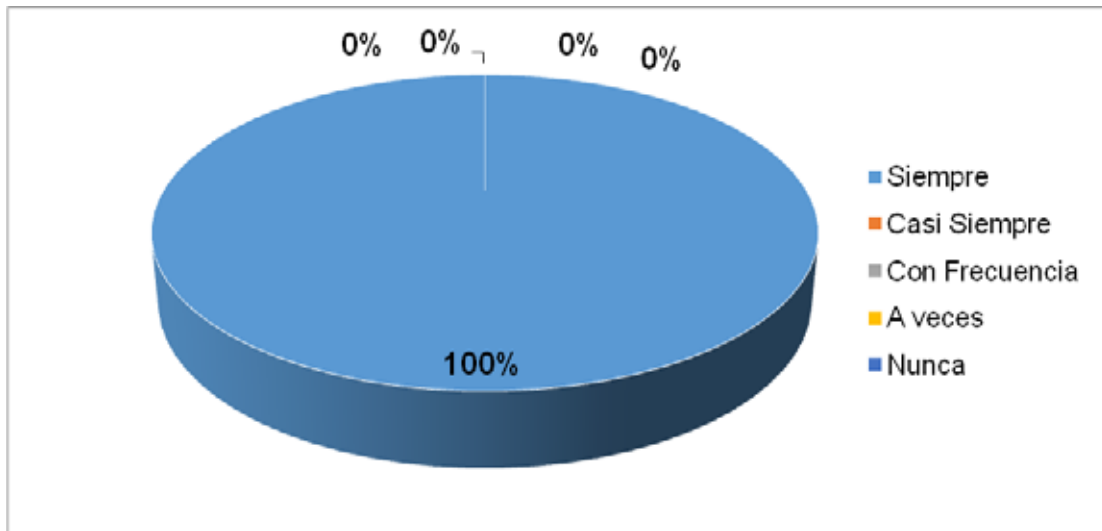
**Análisis:**

En el conocimiento de los procesos internos como profesor de la UJAP el 67% indicaron que siempre es relevante el desempeño en esa casa de estudio, y un 33% con frecuencia lo es; la gestión del conocimiento en los procesos es importante ya que se pueden apreciar todos los métodos que involucran a la universidad convirtiéndose en elementos claves comprometidos en una constante evaluación, implementando nuevas prácticas educativas y resguardando sus principios, permitiendo la identificación con la misma. Los procesos internos se consideran la base operativa, y gradualmente se convierte en la base estructural del docente, manteniendo así su nivel de desempeño una vez que se identifique con la casa de estudio.

**Cuadro N°21.**La mística y respeto hacia el ejercicio de la profesión docente de inglés es importante para mantenerme en este medio laboral

Ítems 18. Mística y Respeto	Fi	Fr%
Siempre	3	100%
Casi Siempre	0	0%
Con Frecuencia	0	0%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

**Fuente:**Garantón. (2016).



**Gráfico N°20. La mística y respeto en la profesión del docente.** Garantón (2016).

**Análisis:**

Con respecto a la mística y respeto hacia el ejercicio de la profesión docente de inglés es importante para mantenerme en este medio laboral, el 100% indicaron que siempre lo es, el trabajo para ser bien elaborado requiere mística, compromiso y ética.

Definiendo la mística laboral como el trabajar en plenitud, en primera persona, teniendo arraigado en su ser el gusto por el trabajo, haciéndolo con compromiso y ética. Por otro lado, la actitud formativa del docente es un proceso reflexivo donde el profesor analiza su práctica docente, la manera de corregir errores, aceptar nuevas concepciones del mundo educativo, profesional y laboral; y, a su vez, de cómo abrirse a las corrientes del pensamiento científico, tecnológico y profesional.

**CAPITULO V**

**PROPUESTA**

## **5.1. PROPUESTA DE UN PERFIL LABORAL POR COMPETENCIAS PARA EL DOCENTE UNIVERSITARIO DE LA UJAP EN LA MENCIÓN DE INGLÉS.**

### **5.1.1. Presentación de la Propuesta:**

El perfil propuesto es el resultado de la consulta efectuada a profesores de la especialidad y a expertos en el área. Con base en el modelo para la elaboración de perfil de competencias presentado por M. Alles, adaptada a las competencias profesionales del docente en la mención inglés, se construyó y se validó el perfil deseable, el cual quedó estructurado de la siguiente manera:

- a. Competencias generales del perfil deseable de un profesor universitario.
- b. Propuesta de un perfil docente universitario.
- c. Competencias del Docente Universitario de la UJAP.
- d. Selección por competencia para la Universidad UJAP, para docentes en la mención Inglés

Existen competencias genéricas transversales (para toda una titulación) y que se alcanzan al finalizar los estudios, mientras que existen otras competencias específicas que son propias de un estudio o curso y son necesarias para ir avanzando en el conocimiento.

Las competencias intentan poner en relación los ámbitos formativo y laboral, debiendo ser el ámbito profesional referente, si se atiende al mencionado anteriormente. Sin embargo, en el caso universitario el perfil del título no se puede definir solamente por perfiles de profesiones, sino también por perfiles académicos y/o científicos. Ambos perfiles, el profesional y el científico, deben dar lugar al diseño del currículum formativo que será el medio por el que una persona adquiere la formación integral en el ámbito laboral escogido.

### **5.1.2. Objetivos de la propuesta.**

#### **5.1.2.1. Objetivo General:**

Diseñar una propuesta del perfil laboral por competencias para el docente de la Universidad José Antonio Páez (UJAP) en la mención de inglés, que mejore su desempeño sustentado en el Modelo de Martha Alles.

**5.1.2.2. Objetivos Específicos:**

1. Describir los perfiles deseables de un docente universitario, según las competencias generales
2. Proponer un diseño de perfil de selección por competencias basado en el modelo de Martha Alles, requerido por la UJAP para la admisión de docentes en la mención inglés.
3. Consignar ante los entes competentes de la Universidad José Antonio Páez el perfil laboral de competencias del docente universitario en la mención de inglés.
4. Implementar talleres de formación permanente que propicien la sensibilización en el docente de inglés de la UJAP para mejorar sus competencias pedagógicas.

**5.1.3. Justificación de la Propuesta:**

Las competencias mencionadas fueron definidas mediante una combinación de las metodologías para el diseño de perfiles. En primer lugar, el análisis funcional, por considerarse las funciones esenciales de la universidad: docencia, investigación y extensión. Pero fundamentalmente, se utilizó la metodología de análisis ocupacional, la cual consistió en la descripción de las tareas que debe realizar un profesor de la cátedra de inglés. Por consiguiente, se propone la implementación del modelo de admisión por competencia, toda vez que este es de carácter flexible, dinámico y progresivo. Flexible, porque se puede adaptar a las características y necesidades de las diferentes instituciones que integran el sub-sistema de la Educación Superior en Venezuela. Así mismo, es dinámico porque puede y debe cambiar constantemente, en función de los avances de la metodología, la ciencia y la tecnología.

El perfil diseñado se caracteriza por el carácter progresivo que se debe considerar durante su posible implantación. Es decir, algunas de las competencias sugeridas deben ser asumidas como cualidades por lograr y no como atributos necesariamente alcanzados por el profesor aspirante o en ejercicio, lo que coincide con lo expresado en el Perfil Ideal del Profesor de la Universidad Iberoamericana de México (2006). Cabe destacar que también fueron considerados los lineamientos establecidos en los cuatro pilares de la Educación para Todos: conocer, convivir, hacer y ser (Delors y otros, 1996). Por último, pero no menos importante, se incluye la ética profesional como una cualidad esencial en todo profesor universitario (Hortal, 2007).

De esta manera la UJAP asume el compromiso de demandar a su personal docente estar a la par de las exigencias educativas competitivas del siglo XXI, lo cual conlleva al docente a afrontar cambios a través de su formación, la cual debe ser un proceso permanente, continuo y gradual hacia la autodeterminación en el ejercicio de la docencia, que implica necesariamente la reflexión crítica y comprometida del docente con la transformación de la práctica educativa y la calidad de su desempeño; ya que un docente con un alto nivel de competencia presenta un mejor perfil para afianzar características claras de liderazgo y talento humano, con cualidad para formar parte de equipos de trabajo altamente competitivos, que puedan percibir las necesidades e intereses de sus estudiantes, destacando en ellos la capacidad de alcanzar metas personales y profesionales.

## **PERFIL DESEABLE DEL PROFESOR UNIVERSITARIO**

**Cuadro N° 22. COMPETENCIAS GENERALES**

	<b>COMPETENCIAS COGNITIVAS</b>	<b>COMPETENCIAS INSTRUMENTALES</b>	<b>COMPETENCIAS ACTITUDINALES</b>
<b>Función Docencia</b>	Conoce los Principios pedagógicos y didácticos, así como la planificación y evaluación educativa.	Facilita los procesos educativos y de enseñanza-aprendizaje en su área.	Posee claros principios éticos y morales.
<b>Función Investigación</b>	Domina los las etapas del proceso de investigación Científica.	Aplica los métodos y técnicas cuantitativas o cualitativas en el desarrollo de investigaciones.	Es escéptico, curioso, intuitivo, inconforme y metódico.
<b>Función Extensión</b>	Posee una amplia cultura general y conoce sobre filosofía, ciencias y artes.	Promueve y participa en actividades extra cátedra y comunitarias	Es solidario y Colaborador

Fuente: Álvarez de Hernández, M. (1986). El Perfil del Docente Universitario.

**Cuadro. N° 23. PROPUESTA DE UN PERFIL DOCENTE UNIVERSITARIO**

Basado en el concepto de un perfil profesional, que no es más que el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores necesarios que posee un recurso humano determinado para el desempeño de una profesión de acuerdo a las

condiciones socio-económicas, cultural del contexto donde interactúa. Se describe el perfil que se requiere para la Universidad de UJAP:

PERFIL	DESCRIPCIÓN
Conocimiento	Adquirido a través de la educación formal, sobre el entrenamiento en el trabajo y la experiencia. Un buen docente moderno y actualizado, tiene que acumular aportes invaluable de la psicología y de las ciencias pedagógicas. Las actividades propias de la gestión docente, están directamente ligadas al conocimiento que posee. Que posea un desarrollo integral dentro de la línea bidireccional.
Vocación - ética	Lenguaje corporal, pasión al desempeñar el baremo en la universidad. Calidad y cooperación en su gestión educativa. Tenga como principio actuar con buena voluntad sin una segunda intención, que no quiera conseguir sólo un beneficio personal. Con valores éticos apegados a la ley y a las buenas costumbres
Salud Física y mental, personalidad equitativa	Poseer una condición equilibrada y pleno dominio de sus capacidades mentales y físicas
Buena actitud a los cambios	Accesible a nuevos Paradigmas, mostrar una actitud permanente hacia el cambio, liderazgo participativo.
Comunicación Espíritu de Conciliación	Demostrar habilidad para la comunicación permanente, utilización de un lenguaje acorde a su perfil educativo. Capacidad de análisis y de síntesis.
Creativo – Estratega-innovador	Habilidades, utilización de herramientas, destrezas para el manejo de nuevas tecnologías, proactivo, diligente e innovador. Capacidad de organización y planificación. Romper con paradigmas, ser de pensamiento divergente, materializado en la fluidez, la flexibilidad y la originalidad.
Capacidad para relacionarse	Poseer sensibilidad social, buen nivel de autoestima, promover actividades bidireccionales (docente-alumno).
Investigador - gestor	Escribir artículos - mención diplomado, los plus, poseer una actitud de investigador permanente
Competencias didácticas	Desarrollo las clases, herramientas, estrategias, planificación y gestión. No regirse solo por los contenidos asignados.
Dominio teórico y pedagógico	El desenvolvimiento en el baremo universitario, herramientas implementadas en el mismo. Toma de decisiones y solución de inconvenientes. Dominio del idioma

**Fuente:** Elaboración propia (2016).

#### **Cuadro N°24. COMPETENCIAS DEL DOCENTE UNIVERSITARIO MODELO MARTHA ALLES.**

Se describen los tipos de competencias que debe poseer el profesor universitario de la paradesarrollar una función docente de calidad, según lo descrito por M.Alles (2008). Desde este punto de vista, en estos nuevos tiempos, se considera quepara ser un buen

profesional se requiere tener unas cualidades mínimas como persona, sobre todo cuando se refiere a una profesión tan importante como lo es ser docente.

COMPETENCIA	FUNCIÓN
Conocimiento (Disciplinario pedagógico) y	Propias del docente en una determinada asignatura o área disciplinar. Adquisición de la competencia según la aplicación de una técnica específica. La misma se adquiere mediante los estudios o la experiencia acumulada. Dominio de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)
Habilidades	Generalmente, se adquieren mediante formación y experiencia. Sin embargo, las habilidades “no corresponden para definirlo como competencia por cuanto se refiere claramente a una demostración práctica en la que no es necesario un dominio teórico, sino la aplicación de criterios prácticos posiblemente con el acompañamiento de algún valor particular
Experiencia	Es el conocimiento procedimental adquirido en relación a una labor en un puesto de trabajo. La misma tiene que ver con procesos técnicos
Capacidades/actitudes	Algunas están relacionadas con rasgos o características personales, y son más difíciles de obtener y modificar a corto plazo. Capacidades sociales, culturales, comunicativas, tecnológicas. <b>Actitudes:</b> Este término se ha generado en la Psicología Social para estudiar a fondo el posicionamiento de personas y grupos de personas. Es un compuesto de tres elementos: <i>idea, emoción y acción</i> , que operan de modo congruente frente a un objeto actitudinal, cuando se disocia alguno(s) de esos componentes, la persona es incongruente.
Características que garantizan el éxito	Según el modelo de selección por competencias, las características que garantizan el éxito de los candidatos elegidos, están en congruencia con las habilidades, conocimientos, cualidades y actitudes. Sin embargo, para ser consideradas competencias, deben coexistir otros elementos que tratados a través del presente trabajo, que al conjugarlos llevan a la selección de candidatos idóneos para un desempeño exitoso

**Fuente:** Elaboración Propia (2016). Tomado de M. Alles (2008).

**Cuadro N°25. Diseño de Propuesta para la selección por competencias de docentes en la mención Inglés de la UJAP.**

Se propone un cuadro evaluativo donde se seleccionara la letra según el grado de competencia del docente, donde A: Alto; B: Bueno; C: Mínimo satisfactorio; D: Insatisfactorio.

NOMBRE DE LA COMPETENCIA	A	B	C	D
<b>Conocimiento</b>				
- Alto nivel Educativo				
- Posee la mención requerida				
- Es Bilingüe				

- Capacitación fuera del país				
- Cursa estudio actualmente				
<b>Habilidades:</b>				
- Creativo				
- Innovador (involucrado en la tecnología)				
- Dominio del idioma				
- Calidad de desempeño				
- Estratega				
- Técnica del lenguaje				
- Pensamiento analítico				
- Proactivo				
<b>Experiencia:</b>				
- Otros empleos				
- Cargos desempeñados				
- Actitud de desempeño				
- Ética				
- Recomendaciones laborales				
- Dominio teórico y pedagógico				
<b>Capacidad – actitudes</b>				
- Iniciativa				
- Liderazgo				
- Tolerancia				
- Capacidad de Planificación				
- Analítico				
- Nivel de adaptabilidad				
- Autonomía				
- Herramientas implementadas				
<b>Características que garantizan el éxito</b>				
- Congruente				
- Estado mental – físico				
- Personalidad equitativa				
- Rompe paradigmas				
- Aporta ideas				
- Asunción de riesgos				
- Crea oportunidades				

**Fuente:** Elaboración propia.(2016).

Partiendo de los resultados obtenidos durante el diagnóstico, se diseñó el perfil de competencias laboral para el docente de inglés de la Universidad José Antonio Páez, sustentado en el modelo por competencias de Martha Alles, para tales efectos se proponen las siguientes actividades previas a la consignación de la propuesta ante la coordinación respectiva.

**Cuadro N° 26. Actividades Previas ante la Coordinación Respectiva.**

Objetivo	Actividades	Responsable
----------	-------------	-------------

Diseñar un perfil laboral de competencias para el docente universitario en la mención de inglés.	Para cumplir con este objetivo, la investigadora realizó las observaciones en el área, se entrevistó con los informantes seleccionados, aplicó cuestionario y procesó la información que fue contrastada con los enfoques teóricos que refuerzan la propuesta diseñada.	Investigadora.
Sensibilizar al personal docente de la mención de inglés, de la Universidad José Antonio Páez, en la necesidad de asumir un perfil laboral de competencias para su área.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sostener entrevista con los coordinadores de los programas del idioma inglés.</li> <li>2. Solicitar una reunión con el personal docente del idioma inglés.</li> <li>3. Realizar una charla informativa sobre las bondades de la implementación del perfil laboral de competencias en los docentes del idioma inglés, durante esta actividad se iniciará con una dinámica grupal, se informará sobre las intenciones de la propuesta, su origen, enfoques teóricos que la sustentan, entre otros aspectos.</li> </ol>	Investigadora Tutora
Promover ante el personal docente de la mención de inglés, de la Universidad José Antonio Páez la evaluación de la propuesta del perfil laboral de competencias sustentado en el modelo de Martha Alles.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jornada de reflexión sobre cada una de las habilidades que debe poseer un docente del idioma inglés, a través de ejercicios prácticos.</li> <li>2. Ofrecer el espacio de tiempo necesario para que los participantes en la jornada expresen sus ideas, evalúen la propuesta, aporten nuevas ideas.</li> </ol>	Especialista en el enfoque por competencia
Consignar ante los entes competentes de la Universidad José Antonio Páez el perfil laboral de competencias del docente universitario en la mención de inglés.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hacer los ajustes sugeridos por los coordinadores y docentes de inglés, los cuales deben ser coherentes y pertinentes con el estudio realizado.</li> <li>2. Entregar ante las coordinaciones respectivas, la propuesta diseñada para la Universidad José Antonio Páez.</li> </ol>	Investigadora Tutora

**Fuente:** J. Adán (2016).

## 5.2. CONCLUSIONES.

De todo lo expuesto con anterioridad, considerando las teorías, los conceptos y los resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación realizada, dando respuesta a los objetivos planteados, se establecen las siguientes conclusiones:

- En relación al primer objetivo sobre, diagnosticar la dinámica educativa del docente de la asignatura inglés en la Universidad José Antonio Páez, se aplica encuesta a los docentes con la finalidad de obtener información con los aspectos que influyen en la dinámica del proceso de enseñanza, obteniendo que tenían vínculos escasos de la teoría y la práctica, un diagnóstico fáctico es que para obtener una calidad de enseñanza con un docente calificado es necesario integrar al estudiante, que participe de forma mancomunada con este, para el logro de sus objetivos, basados en una concertación previa de las acciones pedagógicas a desarrollar, para así responder a las exigencias.
- Considerando el segundo objetivo, donde se analizan las competencias que deben definir al docente universitario de inglés en la Universidad José Antonio Páez, es necesario señalar la importancia que tiene sus características de la personalidad, conocimiento y sus comportamientos, que son los que rigen en su mayoría el éxito en el área de trabajo; basados en su desempeño y en sus cualidades (estrategias, aptitudes, conocimiento, motivación y exigencias, entre otros). La Educación basada en competencias se convierte en un plan eficaz que tiende a mejorar el aprendizaje, convirtiéndose en un gran reto que se debe integrar en la cultura académica, para así diseñar currículos innovadores, fortalecer el aprendizaje y cortar la distancia entre la educación universitaria y la práctica profesional.

Para definir a un docente se requiere modificaciones educativas e institucionales, es decir, una transformación educativa, docente-estudiante, en

cuanto a la filosofía en la manera de enseñar y la responsabilidad del aprendizaje.

Es importante señalar que las creencias que los profesores tienen sobre cómo se aprende una lengua y cómo debería enseñarse determinan su comportamiento en clase, así mismo diseñará programas estructurales que limitan el aprendizaje práctico del inglés.

Respectivamente cómo debe ser y actuar el docente, cuáles son sus características personales y profesionales que le configuran como profesional, han sido y son temas de investigación por muchos autores, lo que en el presente estudio se realizó una aproximación a algunos perfiles docentes universitarios necesario para definirlo basado en el enfoque de competencias que debe implementarse en la Universidad José Antonio Páez.

- En el tercer objetivo planteado de determinar la factibilidad de proponer el perfil de competencias del docente universitario en el idioma Inglés de acuerdo con el Modelo de Martha Alles, la educación basada en competencias se perfila como innovación en los modelos universitario, se requiere que el sistema educativo enfrente cambios, la universidad debe proveer los mecanismos necesarios para su aplicación con respecto a políticas, herramientas, sistemas de apoyo docente, infraestructura entre otros, pero debe obtener el compromiso docente y esto se evidencia en el momento de la selección y/o captación del mismo al ingresar a la universidad y que cumpla con ciertos parámetros en el perfil requerido.
  
- Para Alles, el modelo del perfil por competencias permite alinear a las personas que integran una organización en pos de los objetivos estratégicos, pero para que sea eficaz, ésta debe llevarse a cabo a través de un modelo sistémico; ya que la aplicación del mismo permite seleccionar, evaluar y desarrollar a las personas en relación con las competencias necesarias para alcanzar los

objetivos organizacionales. Se basa la implementación de este modelo en tres pilares fundamentales: Selección, Desempeño y Desarrollo.

- Como último objetivo se plantea elaborar un perfil de competencias para el docente universitario del idioma inglés en el nivel de educación Universitaria, que permita describir el modelo de competencia que forme al docente con las estrategias educativas y de esa manera ser competitivo; estos deben conocer los comportamientos propios de su rol educativo con la finalidad de mejorar su desempeño en el desarrollo de sus funciones.
- Existe la necesidad de mejorar el perfil del docente requerido en el área de inglés en la Universidad UJAP, para alinear al egresado con las competencias del mercado a nivel mundial, y aun al mismo docente, que es quien debe reflexionar sobre su acción educativa, pedagógica y/o didáctica y a partir de allí implementar retos para su mejora, no conformarse con solo ser un docente de aula pasivo, poco proactivo y con una pedagogía básica y/o elemental que cumpla con los objetivo planteados en un programa, que no rete al alumno a salir de su área de confort ni al docente a exigir más para obtener resultados diferentes.

Como conclusión final, el objetivo que indica proponer un perfil laboral por competencias para el docente universitario de mención inglés, puede ser utilizado por la universidad y los profesores para motivar el aprendizaje de la asignatura, se hace factible al poder cumplir con los cuatro objetivos anteriores. Asimismo, se revela la necesidad de modificar el pensum del perfil del docente; los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos muestra la falta de estrategias utilizadas por los docentes de UJAP bajo un enfoque constructivista, utilizando métodos habituales, haciendo énfasis en la simple traducción de textos, sin implementación de nuevas técnicas con actividades significativas que permita la construcción del conocimiento lingüístico eficiente y darle significado a la estructura formativa del futuro egresado.

### **5.3. RECOMENDACIONES:**

En cuanto al perfil del docente se requiere de procesos continuos de reflexión e instancias formales de capacitación, esto permitirá conducir la innovación y no adaptarse a ella, lo que revalorizará el quehacer diario en las aulas. Por este motivo se recomienda:

- En la Universidad UJAP, la enseñanza de inglés se limita a un inglés básico con fines de interpretación de texto del inglés al español y viceversa. El egresado tendrá la capacidad de responder a preguntas en inglés, sin embargo, este dominio es netamente instrumental no conversacional lo cual debería ser una prioridad para cualquier universidad, debido a que el dominio del idioma inglés es una herramienta indispensable en el competitivo mundo laboral de hoy. Por tal motivo, se recomienda la inclusión de inglés técnico por carreras, y de esta manera mejorar la calidad del egresado y será el sello que marque la diferencia entre las universidades.
- El déficit de docentes en la mención inglés a nivel universitario, se ha visto acentuada, por ser estos requeridos y bien remunerados en universidades en el exterior, no escapando de la situación país que se vive, lo cual ha dejado un vacío; siendo estos ocupado por docentes de otras áreas, que en muchos casos no tienen relación alguna con el idioma o mención, no cuentan con las competencias mínimas requeridas en el perfil docente, obligando a la Universidad a ejercer una contratación por necesidad, es por esto que se recomienda diseñar un modelo de contratación basado en el perfil de competencias necesarias que permita seleccionar, evaluar y desarrollar al docente antes de contratarlo a prestar sus servicios, de tal manera que se alcancen mejores resultados, con aprendizajes significativos.
- Se requiere invertir en el recurso humano con las competencias requeridas para el puesto laboral lo cual será la garantía de un egresado preparado para ocupar

plazas de trabajo competitivas, ya que la poca inversión que se hace en los docentes de inglés para que realicen diversos cursos afectan los métodos de enseñanzas y por ende la calidad del egresado.

- Es necesario ofrecer orientación, recursos y espacios temporales para una adecuada formación inicial y continua en este proceso de profesionalización (formación psicopedagógica y formación para innovar e investigar sobre su propia docencia, ya que el dominio de los conocimientos que le son propios de su área se le suponen y la competencia investigadora en la misma la podrá adquirir, como ya hemos explicitado anteriormente, cursando un doctorado afín a su campo)
- Por estar el mundo en constante cambio social, tecnológico, y volverse cada vez más exigente y competitivo, se hace necesario recomendar a la UJAP modificar su pensum de estudio, incluyendo más materias contentivas de idiomas, en los diferentes niveles de las carreras ofrecidas por tan prestigiosa casa de estudio, principalmente en el área de inglés y francés, así como también la implementación de NTIC (Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación) y así aumentar el nivel del egresado y ser más opcional en el mercado educativo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACEVEDO, R. (2003).***Factores que inciden en la competencia docente universitaria.* Trabajo presentado ante la Universidad Complutense de Madrid para optar al grado de Doctor en Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Documento en línea. Disponible en: <http://biblioteca.ucm.es/tesis/edu/ucm-t26870.pdf> (Consulta: 2016, Octubre 06).
- ALIENDRES, N. (2012).***Competencias del docente para el logro de una educación de calidad en el Instituto Universitario de Tecnología De Puerto Cabello.* Trabajo de Grado presentado ante la Universidad de Carabobo para optar al título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación. Disponible en: <http://www.grupocieg.org/archivos/Competencias%20docentes%20Nidia%20Aliendres%20UC.pdf>. (Consulta: 2016, Octubre 08).
- ALLES, M. (2003).***Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias.* 2da Edic. Buenos Aires: Granica.
- ALLES, M. (2010).***Selección por Competencias.* 2da Edición. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires, Argentina
- ÁLVAREZ DE HERNÁNDEZ, M. (1986).** *El Perfil del Docente Universitario.* Guayaquil: Universidad de Guayaquil
- ARIAS, F. (2006).***El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica.* Caracas: Episteme.
- BALESTRINI, M. (2010).***Como se labora el Proyecto de Investigación.* Servicio Editorial. Sexta Edición. Caracas, Venezuela.
- BEJARANO, L. (2016).***Diseño del perfil del docente de la Fundación Ana Restrepo*

*Del Corral*. Trabajo presentado ante la Universidad Libre de Bogotá para optar al título de Especialización en Gerencia y Proyección Social de la Educación. Documento en línea. Disponible en: <http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8277/DISE%c3%91O%20DEL%20PERFIL%20DOCENTE%20DE%20LA%20FUNDACION%20ANA%20RESTREPO%20DEL%20CORRAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Consulta: Octubre 06).

**BOHLANDER, G Y SNELL, S. (2008).** **Administración de Recursos Humanos.** 14ta edición. Editorial Cengagelearning. México.

**CERDA G, H (2003).** *Como elaborar proyectos: Diseño, ejecución y evaluación de proyectos sociales y educativos.* 4ta edición. Colombia. Editorial Magisterio.

**CHIANG, M, MUÑOZ, Y. Y SALAZAR, C. (2016).** *Competencias docentes en la educación superior: un estudio empírico en la Universidad del Bio-Bío.* Revista Actualidades Científicas en Educación. Volumen 6, Número 1. Enero–Abril. pp. 1-28. Documento en línea. Disponible en: <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/22383/23099>. (Consulta: Octubre 07).

**GALLEGO, M., GÁMIZ, V., Y GUTIÉRREZ, E. (2010).** *El Futuro Docente ante las competencias en el uso de las tecnologías de la información y comunicación para enseñar.* (Revista en línea) de Tecnología Educativa. EDUTEC. Número 34. Diciembre 2010. Universidad de Granada. Disponible en: [http://edutec.rediris.es/Revelec2/Revelec34/pdf/Edutec\\_e\\_n34\\_Gallego\\_Gamiz\\_Gutierrez.pdf](http://edutec.rediris.es/Revelec2/Revelec34/pdf/Edutec_e_n34_Gallego_Gamiz_Gutierrez.pdf) (Consulta: 2016, Octubre 07)

**GIMÉNEZ, H. (2015).** Formación por competencias: incidencia en la motivación del personal docente en el sector universitario privado, Estado Carabobo. Trabajo de grado presentado ante la Universidad Tecnológica del Centro para optar al título de Magister en Gerencia opción Recursos Humanos. Tesis no publicada.

**GUERRERO C, E. (2008).** “La enseñanza del idioma inglés en los formadores” En: Revista Investigación y Evaluación, N<sup>o</sup>. 1, Año 3, Talleres Gráficos de la U.L.A., Mérida, Venezuela.

**GUISASOLA, J.; BARRAGUÉS, J. Y GARMENDIA, M. (2013).** *El Máster de Formación Inicial del Profesorado de Secundaria y el conocimiento práctico profesional del futuro profesorado de Ciencias Experimentales, Matemáticas y Tecnología.* Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias 10 (Núm. Extraordinario), 568-581, 2013. Disponible en <http://reuredc.uca.es/index.php/tavira/article/viewFile/362/492>

- FERNÁNDEZ G.; CUBEIRO J. Y DALZIEL M. (2000).***Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos.* 2da. Edición. Hay Group 2000. Editorial Ediciones Deusto S.A. España.
- HERNÁNDEZ, C., FERNÁNDEZ, C., Y BATISTA P. (2003).***Metodología de la investigación.* México: Mac Graw – Hill. Interamericana, S.A.
- HERNÁNDEZ, L. (2006).***La Gestión del Conocimiento como un enfoque para liderar los cambios en la nueva economía* [Documento en línea] disponible en: [http://www.degerencia.com/articulo/la\\_gestion\\_del\\_conocimiento\\_como\\_un\\_enfoque\\_para\\_liderar\\_los\\_cambios\\_en\\_la\\_nueva\\_economia](http://www.degerencia.com/articulo/la_gestion_del_conocimiento_como_un_enfoque_para_liderar_los_cambios_en_la_nueva_economia). (Consulta: 2016, Agosto 05)
- Instituto de Ingeniería del Conocimiento (2013). *Nueva Versión de eCat, test adaptativo que evalúa el nivel de inglés.* Universidad Autónoma de Madrid. España.
- LEÓN. (2010).** *Análisis de la gestión de talento humano como estrategia organizacional y su incorporación como factor de crecimiento de PYMES de Venezuela.* Universidad de Oriente, Núcleo Sucre.
- LOBATÓN, M. (2013).** *Competencias del docente a la luz del perfil que requiere el Sistema Educativo Bolivariano.* Tesis de postgrado presentada ante la Universidad de Carabobo para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación.
- MÁRQUEZ, J, ROJAS, MARY ANN Y VALOR, YESSICA (2009).***La Gestión de Recursos Humanos por Competencias” Caso: Sector Público Y Sector Privado Referente Empírico: Seniat – Cervecería Polar C.A.* Trabajo Especial de Grado presentado para optar al título de Licenciados en Relaciones Industriales ante la Universidad de Carabobo.
- MAS, O. (2011).***El Profesor universitario: Sus competencias y formación.* Profesorado. (Revista en línea) de Currículum y Formación del Profesorado. Vol. 15, 3. Universidad Autónoma de Barcelona. Grupo CIFO. <http://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL1.pdf> (Consulta: 2016, Octubre 09).
- MUÑOZ y LÓPEZ (2002)***Gestión por competencias.* Disponible en <http://www.deseco.admin.ch/bfs/.../2005.dscexecutivesummary.sp.pdf> (Consulta Julio 2016)

**OBSERVATORIOS PYME DE VENEZUELA:** OCEI- INE. Documento en línea:  
[http://www.empresarios.org/cgi-bin/ericvzla/glosario/mostrar\\_contenido.cgi?codigo=57&termino=Mediana%20empresa](http://www.empresarios.org/cgi-bin/ericvzla/glosario/mostrar_contenido.cgi?codigo=57&termino=Mediana%20empresa)(Consulta: 2016, Julio 10)

**PÉREZ DE FERNÁNDEZ, N. (2011).** *La formación del estudiante de Relaciones Industriales en el área de economía laboral bajo las perspectivas del diseño curricular tradicional y del diseño curricular por competencias.* Trabajo de Ascenso presentado ante la Universidad de Carabobo para optar a la categoría de Profesor Asociado de acuerdo a lo establecido en el estatuto Único del Profesor Universitario. Documento en línea. Disponible en: <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/60003506.pdf>(Consulta: 2016, Octubre 08)

**RODRÍGUEZ, Y. y OCHOA, N. (2008).** *La acción educativa como respuesta social.* Primera edición. Dirección de medios y publicaciones Universidad de Carabobo.

**SABA(2006).** *La efectividad de las competencias.* Disponible en <http://www.gestiopolis1.com/recursos7/Docs/rrhh/efectividad-de-la-seleccion-por-competencias.htm> (consulta Julio 2016)

**SALGADO, J.(s/f)** *Selección de recursos humanos por competencias en las administraciones.* Documento en línea. Disponible en [http://www.diba.es/cemical/publicacions/fitxers/SALGADO\\_J\\_SeleccionAAPP.pdf](http://www.diba.es/cemical/publicacions/fitxers/SALGADO_J_SeleccionAAPP.pdf) (consulta Agosto 2016)

**TAMAYO Y TAMAYO(2012).** *El proceso de la investigación científica.* Limusa Noriega Editó

**TOMÁS, M.(2001).** *Presentación.* Educar, 28, 6-9. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL1.pdf>.

**UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA DE MÉXICO.** (2006). *Perfil ideal del profesor de la Universidad Iberoamericana.* [Documento en línea]. Consultado el 25-09-2016 en: <http://www.uia.mx/web/files/009.pdf>

**ZABALZA, M. (2005).** *Competencias Docentes.* Documento presentado en la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, Colombia. Consultado el 25 de junio de 2009, en:  
<http://portales.puj.edu.co/didactica/Archivos/Competencias%20docentes.pdf>



## ANEXOS

ANEXO N°1  
TABLA DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

Tabla de Operacionalizacionde Variables

Objetivo General	Objetivos Específicos	Variables	Definición nominal	Dimensiones Definición real	Indicadores o definición operacional
Proponer un perfil laboral por competencias para el docente universitario en la mención de inglés	Diagnosticar la dinámica educativa del docente de la asignatura inglés en la Universidad José Antonio Páez	Docente calificado	Es aquel que posee un certificado regular en la materia y nivel que enseña y ha demostrado competencia en su(s) materia(s). Departamento de Educación de Puerto Rico (2013).	Calidad de enseñanza	Motivación interna Habilidades Vinculación material de enseñanza Dominio de contenido
	Analizar las competencias que deben definir al docente universitario de inglés en la Universidad José Antonio Páez	Competencias	Las características de personalidad, devenidas de comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. (Alles, 2010, p. 20).	Desempeño  Cualidades	Aplicación Estrategia  Rasgos Aptitudes Características personales Conocimientos, Habilidades Formaciones motivacionales Exigencias de la actividad
	Determinar la factibilidad de proponer el perfil de competencias del docente universitario en el idioma inglés de acuerdo con el modelo Martha Alles	Factibilidad	Posibilidad de aplicarse o ser efectivo un plan	Técnica Operativa Económica	Recursos físicos Personal Recursos financieros
	Elaborar un perfil de competencias para el docente universitario del idioma inglés en el nivel de Educación Universitaria	Diseño por competencias	Es aquel que permite seleccionar, evaluar y desarrollar a las personas en relación con las competencias necesarias para alcanzar la estrategia organizacional. (Alles, 2008).	Pensum	Perfil Aprendizaje significativo

Fuente: Garantón (2016).

**ANEXO 2**  
**CUESTIONARIO**



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
VICE-RECTORADO ACADÉMICO  
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

### CUESTIONARIO

Estimado Coordinador Académico:

El presente instrumento forma parte de una investigación que pretende Proponer el perfil de competencias del docente universitario para el idioma de inglés.

Con respecto a cada ítem presentado en este instrumento, lea cuidadosamente cada uno de ellos, y marque con una equis (x) una y solo una opción de respuesta, la que considere más pertinente, de acuerdo a la naturaleza de cada una de las afirmaciones que se le muestran, con el fin de poder precisar las competencias de los profesores de idiomas en la Universidad José Antonio Páez.

Usted forma parte de los informantes seleccionados para este estudio, motivo por el cual se le agradece contestar cada ítem que aquí se le plantea con la mayor sinceridad posible.

En función de la frecuencia con la cual se observan características descritas en cada uno de los ítems o afirmaciones, se estableció la siguiente escala, mediante la cual se fija la ponderación final de los ítems, y es, a saber:

**Siempre (S):** Tiene una ponderación de cinco (05) puntos.

**Casi Siempre (CS):** Tiene una ponderación de cuatro (04) puntos.

**Con Frecuencia (CF):** Tiene una ponderación de tres (03) puntos.

**A Veces (AV):** Tiene una ponderación de dos (02) puntos.

**Nunca (N):** Tiene una ponderación de un (01) solo punto.

Procure no dejar ninguna afirmación o ítem sin su respuesta. La información que usted suministre será de carácter estrictamente anónimo, confidencial y utilizada únicamente con fines académicos.

Gracias por su valiosa colaboración

CUESTIONARIO						
Nº	ESCALA DE PONDERACIÓN	Siempre	Casi Siempre	Con Frecuencia	A Veces	Nunca
		5	4	3	2	1
1	Me siento satisfecho con lo que hago y esto me impulsa a los resultados que espero como docente.					
2	La formación profesional es un incentivo motivacional para mejorar mi desempeño.					
3	Entre las competencias que son consideradas para evaluar mi desempeño docente, se encuentran: dominio de contenidos del área, resolución de conflictos.					
4	Organizo los recursos instruccionales con suficiente tiempo de antelación a mis clases de inglés					
5	El nivel de conocimientos que poseo en el idioma inglés, me capacita para desarrollar los contenidos programáticos del área en esta universidad.					
6	En la elaboración de la planificación de las situaciones de aprendizaje, me baso principalmente en las metas establecidas y en los recursos disponibles.					
7	Utilizo diferentes estrategias adaptadas a los objetivos instruccionales para la enseñanza del inglés					
8	Mantengo una actitud positiva hacia la interacción con los estudiantes					
9	El nivel de compromiso que proyecto y siento es una competencia necesaria como profesor de Inglés.					
10	Mi edad no interfiere con mi capacidad para ejercer la profesión docente					
11	Mi aptitud física no es un inconveniente para lograr un desempeño eficiente.					
12	Mi nivel académico, los años de experiencia como docente y la profesión son evaluados como competencias cognitivas.					
13	La profesión docente está en consonancia con mis aspiraciones, instrucción y capacidades para ejecutarlo.					
14	Considero importante hacer cursos de actualización en el idioma inglés para mantener un excelente nivel de pronunciamiento de las palabras.					

15	Para gerenciar un curso, acostumbro a analizar y actualizar el programa analítico respectivo					
16	El conocimiento de mis funciones en el lugar de trabajo como profesor es una competencia importante.					
17	El conocimiento de los procesos internos como profesor de la UJAP es relevante para mi desempeño docente en esa Casa de Estudio.					
18	La mística y respeto hacia el ejercicio de la profesión docente de inglés es importante para mantenerme en este medio laboral					

ANEXO 3  
TABLA ALFA DE CRONBACH

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	3	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	3	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	18

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
items1	68,6667	24,333	,585	,786
items2	68,3333	30,333	-,419	,841
items5	68,0000	28,000	,000	,810
items6	68,0000	28,000	,000	,810
items7	68,3333	22,333	,977	,761
items8	68,3333	22,333	,977	,761
items9	68,0000	28,000	,000	,810
items10	71,6667	24,333	,585	,786
items11	71,0000	27,000	,000	,840
items12	69,6667	26,333	,225	,807
items13	68,0000	28,000	,000	,810
items14	68,0000	28,000	,000	,810
items15	68,6667	17,333	,971	,736
items16	68,3333	22,333	,977	,761
items17	68,0000	28,000	,000	,810
items18	68,0000	28,000	,000	,810
items3inv	71,0000	21,000	,655	,776
items4inv	71,0000	21,000	,655	,776

Anexo 4  
Validación de Expertos

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS - JUICIO DE EXPERTOS

A continuación, se presenta una serie de aspectos a considerar para validar los ítems que conforman el instrumento. Se ofrecen dos (2) alternativas (Sí-No) para que usted seleccione la que considere correcta y, al final, realice las observaciones pertinentes en el espacio designado para ello.

Experto: **Decana de la Facultad de Humanidades, Letras y Artes (UAM). Adda Morales**

Autor(a, es): **Aura Garantón**

ÍTEM	ASPECTOS A CONSIDERAR									
	Redacción adecuada		Coherencia interna		Lenguaje ajustado al nivel		Pertinencia con los objetivos a medir		Mide lo que pretende	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										

CONSIDERACIONES GENERALES	SÍ	NO	OBSERVACIONES
El instrumento tiene instrucciones claras y precisas para que el informante pueda emitir sus respuestas			
La presentación del instrumento es adecuada. En caso de no ser así señale los aspectos a mejorar			
Los ítems se presentan en un orden lógico-secuencial			
Se evidencia en la redacción de los objetivos las bases teóricas que deben sustentar su investigación			
Los ítems son adecuados para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems que deben incluirse y/o eliminarse			

OBSERVACIONES: \_\_\_\_\_

VALIDEZ			
APLICABLE		NO APLICABLE	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			

Validado por:	e-mail:
Cédula de Identidad:	Teléfono(s):
Firma:	Fecha: