



InterSedes: Revista de las Sedes
Regionales
ISSN: 2215-2458
intersed@cariari.ucr.ac.cr
Universidad de Costa Rica
Costa Rica

UREÑA SALAZAR, ELVIA; UREÑA SALAZAR, VIRIA
LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS EN LA FORMACIÓN DEL ESTUDIANTADO DE LA
ENSEÑANZA DEL INGLÉS EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA: VISIÓN DE
DOCENTES Y ESTUDIANTES Y SU RELACIÓN CON LAS DEMANDAS DEL SECTOR
EMPLEADOR

InterSedes: Revista de las Sedes Regionales, vol. XVII, núm. 36, 2016, pp. 2-33
Universidad de Costa Rica
Liberia Guanacaste, Costa Rica

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=66648525005>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS EN LA FORMACIÓN DEL ESTUDIANTADO DE LA ENSEÑANZA DEL INGLÉS EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA: VISIÓN DE DOCENTES Y ESTUDIANTES Y SU RELACIÓN CON LAS DEMANDAS DEL SECTOR EMPLEADOR

GENERIC COMPETENCIES IN THE EDUCATION OF UNIVERSITY OF COSTA RICA'S ENGLISH TEACHING STUDENTS: FACULTY AND STUDENT PERCEPTION AND ITS RELATIONSHIP WITH THE REQUESTS OF THE EMPLOYERS

MG. ELVIA UREÑA SALAZAR¹

LICDA. VIRIA UREÑA SALAZAR²

Recibido: 12 de mayo del 2016

Aprobado: 21 de octubre del 2016

DOI: <http://dx.doi.org/10.15517/isucr.v17i36.26977>

Resumen

El presente artículo presenta los principales resultados de la investigación realizada sobre la pertinencia de la formación universitaria que recibe el estudiantado en la Enseñanza del Inglés de la Universidad de Costa Rica. La pregunta generadora fue: ¿Cuáles son las competencias genéricas que deben desarrollarse en las personas graduadas del Bachillerato en la Enseñanza del Inglés de la Universidad de Costa Rica desde la perspectiva de docentes, estudiantes y sector empleador? Las personas que participaron en el estudio fueron representantes del sector empleador, docentes y estudiantes de la Sede Rodrigo Facio y la Sede de Occidente. El sector empleador evaluó la importancia de las competencias genéricas incluidas en el cuestionario; el personal

¹ Profesora de Inglés, Coordinadora de Carrera en la Enseñanza del Inglés, Sede del Atlántico, elvia.urena@ucr.ac.cr

² Profesora de Orientación, Escuela de Orientación y Educación Especial, Sede Rodrigo Facio, viria.urena@ucr.ac.cr.

docente y el estudiantado indicaron la importancia y el nivel de desarrollo de estas competencias durante la formación universitaria. Las tres poblaciones consideran que la mayoría de las competencias son importantes. El personal docente y el estudiantado difirieron sobre el grado de desarrollo promovido durante la formación en la universidad.

Palabras Clave: Pertinencia, Formación universitaria, Competencias Genéricas, Enseñanza del Inglés

Abstract

This article presents the main results of a research performed about the relevance of the university education of English Teaching professionals in University of Costa Rica; the triggering question was: What are the generic competences University of Costa Rica English Teaching graduates the need to develop, from the perspective of the faculty, students and representatives of the labor market? The group of participants was formed by representatives of the employing entities, faculty and students from the Rodrigo Facio Campus and the Western Campus of the University of Costa Rica. The employers measured the importance of the competencies included in the applied questionnaire. On the other hand, the faculty and the students indicated the importance as well as the degree of development of each competence in their study plan. The three populations considered that all the competences were important. However, the faculty and the students differed regarding the degree of development of each promoted through the university education.

Key Words: Relevance, University education, Generic Competences, English Teaching

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las personas que se hacen acreedoras de un título universitario no tienen garantizada su inserción ni su permanencia en el mercado laboral, requieren, además del conocimiento académico adquirido durante la formación universitaria, de la capacidad para utilizarlo en los procesos

de toma de decisiones a los que se enfrenta continuamente.

Por esta razón, se hace necesario que las instituciones educativas valoren la manera en que están formando a sus estudiantes, ya que se espera que los conocimientos recibidos estén integrados entre si y tengan **una** “vinculación pertinente y útil y, sobre todo, con una

valoración constante de todo ello en la conciencia, entendida como una necesidad de reflexión sobre el sentido de **las finalidades**" (Gutiérrez, 1999, 1).

Es en este contexto que las universidades han respondido a estas demandas sociales con mejoras en el currículo universitario, a través del uso de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, los procesos para autoevaluar y acreditar, así como con la incorporación del enfoque basado en competencias, de manera que la persona profesional se pueda adecuar a un contexto cada vez más incierto y cambiante.

Al respecto Delors (1996) señala que la persona graduada debe tener la capacidad para utilizar, a lo largo de su vida, toda oportunidad que se le presente para actualizar, profundizar y enriquecer su formación, lo que le permitirá adaptarse al mundo que se caracteriza por el cambio permanente. En ese sentido, el sistema educativo debe ser capaz de transmitir un amplio volumen de información de forma eficaz; por lo que está llamado a constituirse, de acuerdo con el autor, en torno a cuatro aprendizajes fundamentales: aprender a conocer, adquirir los instrumentos para comprender; aprender a hacer, de manera tal que se pueda influir en el

entorno; aprender a vivir en comunidad para participar y cooperar con el resto de las personas; y aprender a ser, definido como un proceso fundamental que contempla los anteriores.

La formación universitaria debe estar relacionada directamente con la realidad social y más específicamente con las necesidades del mercado laboral, de manera tal que las personas profesionales puedan incidir positivamente. En este sentido, Salinas (2006) afirma que los "**titulados no poseen** las competencias básicas para el desempeño profesional en un puesto de trabajo y esas competencias, tal y como están las cosas, solo pueden adquirirlas **en el ejercicio laboral**", (2). Además, para Poblete y Villa (2007) las competencias son efectivas en la medida en que cada quien establece la base y referencia de superación de sí misma. Se es competente en la medida en que se alcanzan logros efectivos. El origen de esos logros está en el perfeccionamiento de cualidades personales, tanto individuales como sociales. Por su parte, para Vargas (2004) hace referencia a que los constantes y rápidos cambios en las organizaciones laborales han modificado la manera y los contenidos de las ocupaciones, incluso se ha descubierto que hay capacidades que, además de

contribuir con el desempeño en un amplio grupo de trabajos, son transferibles entre un empleo y otro.

En el contexto costarricense, la realidad laboral de las personas universitarias graduadas se ha transformado conforme los cambios sociales producidos en los últimos años. Anteriormente, la mayoría de la fuerza laboral era absorbida por el sector público; situación que se revertió a partir de los inicios de la década de los años ochenta. Se modificaron las condiciones en las que las personas universitarias graduadas desarrollan su labor de manera tal que puedan mantener su empleo; además se incrementó el número de personas graduadas y dentro de esta se ha incrementado su participación en el sector empresarial. Esto obliga a una revisión del perfil profesional que se necesita en la actualidad ya que anteriormente la formación se brindaba de acuerdo a las necesidades de las organizaciones gubernamentales y empresariales dentro de un contexto menos cambiante. Actualmente se hace necesario tener presente el constante cambio que caracteriza a la sociedad actual, así como, contemplar la posibilidad de que la persona profesional decida dedicarse a actividades propias. (Rodríguez, 1999).

Por lo anterior y para el caso del grupo de profesionales de la Enseñanza del Inglés se considera que el presente artículo aporta información relevante que permitirá, a partir de su análisis, la mejora de los programas de formación que se imparten en la Universidad de Costa Rica, al referirse de manera específica a las competencias genéricas.

2. IDEAS PROBLEMATIZADORAS

El dominio de un segundo idioma es de vital importancia para la sociedad costarricense moderna debido a la apertura al comercio internacional que se ha gestado en los últimos años. En la actualidad existen muchas empresas nacionales e internacionales que requieren personal que domine al menos una segunda lengua, preferiblemente el inglés. Por otra parte, el análisis que realiza el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) sobre la demanda de profesionales en el periódico La Nación, el número total de puestos solicitados durante el 2009 fue de 3948, en los cuales, la carrera de Enseñanza del Inglés fue una de las más solicitadas, después de Computación. Cuando se agruparon algunas disciplinas la solicitud de estos profesionales pasó a tercer lugar, después de Administración y Computación (Cabrera, 2010). Para el año 2011, la Enseñanza del Inglés quedó

en tercer lugar, después de Administración y Computación (Cabrera, 2012). Es importante tener presente que en este estudio del CONARE no se contempla las solicitudes hechas por el Ministerio de Educación Pública (MEP), debido a que esta entidad tiene su propio sistema de reclutamiento de personal.

A partir de este estudio y de la necesidad que las personas graduadas cuenten con un segundo idioma donde el inglés se privilegia, es evidente que la necesidad de profesionales en la Enseñanza del Inglés es muy alta, debido al interés que tienen las organizaciones de contar con personal bilingüe, por lo que es de suma importancia valorar las competencias con las que cuentan las personas graduadas, pues tienen bajo su responsabilidad la enseñanza de este idioma en la población costarricense. La valoración que se haga permitirá un proceso formativo más pertinente para este grupo de profesionales, por lo que se hace trascendental dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las competencias genéricas que deben desarrollarse en las personas graduadas del Bachillerato en la Enseñanza del Inglés de la Universidad de Costa Rica desde la perspectiva de docentes, estudiantes y sector empleador?

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar las competencias genéricas que es necesario desarrollar en el estudiantado del Bachillerato en la Enseñanza del Inglés de la Universidad de Costa Rica.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar las competencias genéricas que demanda el mercado laboral a las personas graduadas en Enseñanza del Inglés de la Universidad de Costa Rica.
2. Identificar la importancia de las competencias genéricas para el ejercicio de la Enseñanza del Inglés desde la perspectiva del grupo docente, y del estudiantado del Bachillerato en la Enseñanza del Inglés de la Universidad de Costa Rica
3. Identificar las competencias genéricas que son promovidas a nivel de Bachillerato en la Enseñanza del Inglés en la Universidad de Costa Rica, desde la perspectiva de los conglomerados docentes y estudiantiles.

4. ELEMENTOS CONTEXTUALES

4.1. LA ENSEÑANZA DEL INGLÉS EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

La formación en la enseñanza del inglés se inicia en la Universidad de Costa Rica en el año de 1954, cuando impartió una serie de cursos de capacitación al grupo docente de inglés en servicio. En 1957 se profesionalizó esta actividad con la apertura de la carrera de la Enseñanza del Inglés en la Facultad de Educación, con un plan de estudio que duraba cuatro años, entre los cursos se incluía lengua, literatura, metodología y práctica docente (Córdoba, Coto y Ramírez, 2005).

Actualmente, la institución ofrece dos planes de estudio que contemplan la formación profesional del grupo docente de este idioma. En la Sede Rodrigo Facio se imparte el Bachillerato y la Licenciatura en la Enseñanza del Inglés, el cual está a cargo de la Escuela de Formación Docente de la Facultad de Educación y de la Escuela de Lenguas Modernas de la Facultad de Letras. La coordinación de esta carrera la realiza una comisión mixta, conformada por docentes de ambas escuelas.

El otro plan de estudios es responsabilidad de la Sede de Occidente

y se imparte en varias Sedes Regionales de la Universidad de Costa Rica. En su campus, ubicado en San Ramón de Alajuela, se ofrece el Bachillerato y Licenciatura en la Enseñanza del Inglés, mientras que en la Sede del Atlántico y en la del Caribe se imparte solamente el nivel de bachillerato. Aunque ambos currícula tienen como objetivo la formación de profesionales en la Enseñanza del Inglés, se presentan diferencias en su malla curricular, en los perfiles de salida y en sus componentes. Para cumplir con los objetivos planteados en el presente estudio, y con el propósito de contar con poblaciones comparables, se decidió trabajar con estudiantes y docentes del nivel de Bachillerato del plan de estudios ofertado en la Sede de Occidente y en la Sede Rodrigo Facio.

5. ELEMENTOS CONCEPTUALES

5.1. EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS

El término de competencia se empezó a utilizar como resultado de las investigaciones de David McClelland en los años 70, las cuales se centraron en identificar las variables que permitieran explicar el desempeño en el trabajo. En Inglaterra se concibió como una herramienta útil para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y

calidad de la formación. El problema identificado hasta entonces era que los sistemas prevalecientes de educación-formación ya no correspondían a los nuevos signos de los tiempos (Spencer, McClelland y Spencer, 1994). En el ámbito educativo, el concepto de competencias toma una dirección diferente cuando pasa del ámbito laboral al cognitivo para promover el desarrollo de competencias educativas, o intelectuales, en donde se involucran los conocimientos, habilidades, actitudes y valores para formar integralmente (Andrade, 2008). Este enfoque significa crear sistemas de formación y actualización que van a procurar un recurso humano más desarrollado. Tal y como lo señala Valdez (2006, 22):

La formación de recursos humanos es el tema principal del enfoque de competencias, ya que éstos si bien tienen una formación orientada a los niveles y modalidades, superior y técnicos terminales respectivamente, donde se egresa a la vida laboral, así como a las currículas de las organizaciones laborales que ofrecen capacitación en y para el trabajo, su base la constituye la formación general que otorga la educación básica y los ejes transversales de las diversas modalidades educativas para desarrollar las competencias claves, generales o esenciales, en las que descansa la formación eficiente para la vida o para el trabajo.

En la Unión Europea, desde el año 2000 se habla de una economía del saber más competitiva y dinámica, por lo que los sistemas de educación y formación se deben adaptar a la demanda de la sociedad del conocimiento y a la necesidad de mejorar el nivel y calidad del trabajo. El Consejo Europeo de Lisboa hizo un llamado a los Estados Miembros y a la Comisión Europea para que se estableciera un marco europeo que **definiera “las nuevas destrezas básicas”** proporcionadas por medio de un aprendizaje a lo largo de la vida. Este marco incluiría el uso de las tecnologías de la información y comunicación, la cultura tecnológica, lenguas extranjeras, espíritu emprendedor y habilidades sociales. Con miras a lograr ese objetivo, se desarrollaron en Europa varias iniciativas entre las que destaca el proyecto de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): Definición y Selección de Competencias (DeSeCo). Se estudió cuáles serían las competencias clave para una vida próspera y para una sociedad con buen funcionamiento. Por otro lado, el plan de la Reunión Asia – Europa 7 (ASEM7), se centró en el aprendizaje a lo largo de la vida y optó por el uso de un enfoque amplio con respecto a las competencias esenciales en el

contexto del aprendizaje (Comisión Europea, 2010).

6. LAS COMPETENCIAS

Con el tiempo se han dado varias definiciones del concepto de competencia. Bazdresch (1998), citado por Rodríguez y Salazar (2007), señala que la competencia es más que una habilidad, ya que representa el dominio de procesos y métodos para aprender de la práctica, de la experiencia y de la intersubjetividad. Las competencias suponen cultivar cualidades humanas para adquirir, por ejemplo, capacidad de establecer y mantener relaciones estables y eficaces entre las personas. Se sugiere que la competencia busca adquirir una capacidad, la cual se opone a la calificación, cuando esta solo está orientada a la pericia material, al saber hacer, ya que la competencia combina esa pericia con el comportamiento social. Por ejemplo, se puede considerar como competencias: la habilidad para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos, entre otras. Otra definición de competencia es la que brinda Romero (2005, 11): “**el desarrollo** de una capacidad para el logro de un objetivo o resultado en un contexto dado, esto refiere a la capacidad de la persona para dominar tareas específicas que le permiten solucionar las problemáticas que

le plantea la vida cotidiana”. Por su parte, Tuning Europa, citado Tuning América Latina, establece que estas competencias representan una combinación dinámica de conocimiento, comprensión, capacidades y habilidades (Beneitone et al, 2007). La Comisión Europea (2010) también señaló que el término competencia significa una combinación de destrezas, conocimientos, aptitudes y actitudes, así como la disposición para aprender además del saber cómo.

Las competencias laborales

Las competencias son un conjunto de habilidades que la persona tiene o puede llegar a adquirir por medio de un proceso formativo o de la misma experiencia cotidiana y que se pueden aplicar en un contexto determinado, como por ejemplo el laboral. Para Mertens (1996), el concepto de competencia laboral emergió en los años ochenta, sobre todo en los países industrializados que enfrentaban problemas para relacionar el sistema educativo y el productivo. Se concibió este término como una respuesta a la necesidad de promover la formación del recurso humano. La visión de competencia laboral pretende ser un enfoque integral de formación que, desde su diseño mismo, conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general con el sistema educativo. Al

surgir como base de la regulación del mercado de trabajo interno y externo de la organización y de las políticas de formación y capacitación de la mano de obra “guarda relación directa con las transformaciones productivas ocurridas a partir de la década de los ochenta” (Mertens, 1996, 3). La competencia laboral es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad plenamente identificada (Pérez y Castellanos, 2000 citados por Rodríguez y Salazar, 2007). Para el Programa Iberoamericano para el Diseño de la Formación Profesional, de la Organización de los Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (IBERFOP- OEI, 1998, citado por Huerta, Pérez y Castellanos ,2000), el acelerado desarrollo del conocimiento en el campo tecnológico hace evidente la necesidad de capacitar continuamente al personal de las organizaciones, independientemente del título, diploma o experiencia laboral previos. En razón de las anteriores conceptualizaciones del término competencia laboral, este puede entenderse como la simple descripción de la destreza que debe ser capaz de desarrollar una persona, quien trabaje en un área laboral concreta; puede ser una acción o conducta que la persona pueda ejecutar o un resultado que la persona en

cuestión pueda alcanzar. Es una visión alternativa al concepto de competencia pues considera que el conocimiento, la comprensión de la circunstancia, el discernimiento, la discriminación y la acción inteligente subyacen en la actuación y en la competencia. Supone transferencia, respuesta a situaciones nuevas, valores humanos puestos en práctica, conocimiento técnico inteligente y desarrollo de las habilidades que sustentan su logro, lo que podría ser definido como un conocimiento técnico inteligente (Rodríguez, 2007).

Las competencias laborales genéricas

Gunter (2000) señala que, en algunos de los tratamientos conceptuales de ese término, se comienza a distinguir la “competencia clave” como aquella que facilita el desempeño en una amplia gama de ocupaciones y, por tanto, permite una mayor capacidad de adaptación y flexibilidad para la persona trabajadora dentro de distintos contextos. Este tipo de competencia ha sido tratado por otras autoras y otros autores bajo el concepto de competencias laborales genéricas y es el que se asume en el presente estudio. A propósito, el proyecto Tuning América Latina establece que las competencias laborales genéricas son aquellas que identifican los elementos compartidos,

comunes a cualquier titulación y que son importantes para ciertos grupos sociales, tales como la capacidad de aprender, de tomar decisiones, de diseñar proyectos, y las habilidades interpersonales. Estas competencias se complementan con las específicas de cada área de estudio, las cuales son cruciales para obtener cualquier título (Benefitone et al., 2007). Por su parte, la Subsecretaría de Educación Media Superior, de la Secretaría de Educación Pública de México (2008) señala que las competencias genéricas permiten a las personas desarrollarse y desenvolverse exitosamente en la sociedad y el mundo que les tocará vivir. Además, indica que estas son transversales, entendiéndose como transversalidad la pertinencia y exigencia de su desarrollo en todos los campos en los cuales se organice el plan de estudios.

La formación universitaria en competencias laborales genéricas es relevante porque es una manera efectiva de responder al contexto socioeconómico de la realidad nacional e internacional. El sector empleador espera que las personas a quienes contratan realicen con la mayor eficacia las tareas requeridas por el puesto; para esto asumen que su formación universitaria le ha otorgado las herramientas necesarias.

Sin embargo, dado que la mayoría de los planes de estudio de las carreras siguen planteados en contenidos y no en la formación por competencias, no se puede garantizar la adquisición de tales competencias; por ende, no hay correspondencia entre las demandas del mercado laboral y el perfil con el que se están graduando las personas (Barquero et al., 2010). Una persona graduada a nivel universitario que logre insertarse y permanecer en el mercado laboral puede considerarse como competente. De acuerdo con Argudín (2005), para que una persona se desempeñe adecuadamente en una actividad productiva y se mantenga competitiva dentro del mundo laboral, debe poseer, además de las competencias específicas, las genéricas. Al respecto, se encuentra referencias relativas a la persona competente, que van más allá del mero desempeño laboral e involucran la capacidad de colaboración y participación en la organización de la tarea. Por ejemplo, para Bunk (1994, 9):

Una persona es competente profesionalmente si dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitada para

colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

En el contexto laboral de las personas graduadas en la Enseñanza del Inglés se enfrentan a un mercado laboral que les pide adaptarse a los diferentes contextos educativos en los cuales deben ejercer su profesión. A pesar de haberse formado para enseñar inglés como un segundo idioma en el III ciclo de Educación General Básica y en el ciclo Diversificado en Secundaria, se emplean también en instituciones de educación de I y II ciclos de Educación General Básica, así como en centros educativos bilingües, en donde se imparten otras materias tales como Historia, Ciencias y Matemática en Inglés. También este grupo de profesionales se emplea en instituciones de educación superior. Por esta razón, se considera pertinente estudiar la relación que existe entre las competencias adquiridas a lo largo de su formación universitaria, con aquellas demandadas por el mercado laboral en la actualidad actual. Se espera que los resultados del presente estudio sobre esta relación aportarán datos para la práctica profesional y promoverán la toma de decisiones para mejorar el currículo, de manera tal que este grupo profesional tenga un perfil de salida más acorde con la demanda del mundo del trabajo.

7. METODOLOGÍA

Tipo de estudio

Para dar respuesta a la pregunta de investigación que se parte del enfoque cuantitativo, no experimental transeccional descriptivo del tipo exploratorio; lo anterior porque no se tiene evidencia de que el tema se haya aplicado a la enseñanza de un segundo idioma. Para Dankhe (1986), citado en Hernández. R., Fernández C., y Baptista, P. (2006), los estudios exploratorios ayudan a aumentar el grado de familiaridad con temas relativamente desconocidos; permiten obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular. La investigación es también descriptiva porque la pregunta de investigación versó sobre cuestiones específicas, a saber: la opinión de un grupo de estudiantes, docentes y representantes del sector empleador sobre la importancia de las competencias genéricas en la formación del grupo de bachilleres en la Enseñanza del Inglés de la Universidad de Costa Rica, así como del nivel de desarrollo de estas competencias durante el proceso formativo, desde la perspectiva del estudiantado y profesorado.

Variables

Variables sociodemográficas

Se refiere a información que en el caso del grupo de estudiantes es relativa al sexo, año de ingreso a carrera y experiencia laboral en el sector educativo. La información del personal docente es concerniente a sexo; cursos del plan de estudios (objeto de esta investigación) impartidos en los últimos tres años; tiempo laborado en la Universidad de Costa Rica, grado académico y especialización. Respecto a las y los representantes del sector empleador, se incluyen: sexo, institución educativa representada, puesto desempeñado, años de servicio y cantidad de profesionales en enseñanza del inglés a su cargo.

Competencias Genéricas

Definición conceptual

En el presente estudio se parte del siguiente concepto de competencia genérica, el cual fue elaborado por las investigadoras, a partir de la revisión de literatura realizada. Se definen las competencias genéricas como: *el conjunto de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en el trabajo, en los cuales las actitudes, los conocimientos y las destrezas adquiridas*

van a permitir el desarrollo exitoso de las tareas. Estas competencias son necesarias para satisfacer los niveles de rendimiento exigidos en varias profesiones.

Definición operacional

A partir de la revisión de la literatura, se definieron las siguientes competencias genéricas considerando el contexto educativo, en el cual se desarrolla el estudio:

- Capacidad de comunicación oral en español
- Capacidad de comunicación escrita en español
- Capacidad de comunicación oral en inglés
- Capacidad de comunicación escrita en inglés
- Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos en su desempeño como docente
- Capacidad para trabajar como parte de un equipo de docentes para alcanzar objetivos comunes

- Capacidad para generar nuevas ideas en búsqueda de la cooperación y resolución de los problemas que se enfrentan en una institución educativa
- Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente Capacidad para incorporar el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación en su práctica docente
- Capacidad para trabajar en forma autónoma
- Capacidad para mantener un compromiso ético
- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
- Capacidad de adaptarse a las nuevas situaciones que se dan en el contexto laboral de las instituciones educativas

Se consultó a todas las poblaciones sobre la importancia que, en su opinión, tiene la competencia o habilidad para el ejercicio de la enseñanza del inglés. El personal docente, por su parte, indicó

también el nivel de desarrollo que, desde su perspectiva, alcanzaba la competencia a través de los cursos impartidos en la universidad y el estudiantado lo señaló con respecto a los cursos matriculados. Se utilizó para ello la escala Lickert, donde 1 representaba nada; 2 poco; 3 bastante y 4 mucho.

Población

La población a todo el grupo docente de la Sede Rodrigo Facio y la Sede de Occidente del Bachillerato en la Enseñanza del Inglés; a todo el grupo de estudiantes de ambas Sedes, que al momento de la recolección de los datos estuviera matriculado en los cursos del eje pedagógico en el quinto y séptimo nivel. En el caso del sector empleador por todas las personas asesoras pedagógicas de las Direcciones Regionales Educativas del Ministerio de Educación Pública. Además, se incluyó a los responsables de la contratación del personal docente en las instituciones de educación general básica y diversificada privadas, autorizadas por el Ministerio de Educación Pública.

Muestra

Como el estudio implicaba aspectos que no podían ser fácilmente controlados, como el tiempo y la disponibilidad de las posibles personas participantes, lo que se hizo fue un

muestreo por conveniencia. Las personas participantes mostraron su disposición para participar en el estudio, luego de ser contactadas por las investigadoras. La muestra de la población docente y de la estudiantil estuvo compuesta de la siguiente manera:

Sede Universitaria	Docentes	Estudiantes
Rodrigo Facio	16	5
Occidente	6	5

En el caso del sector empleador, la muestra quedó compuesta de la siguiente manera:

Sector	Número
Privado	5
Pública	1

Instrumentos utilizados

El instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario. Para el diseño de cada uno se incluyó la lista de competencias genéricas definida previamente, de manera que la población consultada pudiera valorar las variables referidas anteriormente. Los cuestionarios

fueron revisados por tres expertas de la Universidad de Costa Rica en el área de educación, dos de ellas son expertas en evaluación, y la otra en competencias; todas con amplia experiencia en investigación. A partir de la revisión se incorporaron las observaciones hechas y se procedió a realizar una prueba piloto con docentes y estudiantes de otra sede de la Universidad de Costa Rica, en la que se imparte la carrera de la Sede del Occidente. Para cada población, el instrumento quedó conformado por cuatro ítems, tres correspondían a las variables sociodemográficas y el cuarto estaba compuesto por el listado de competencias genéricas detallado anteriormente.

Aplicación de los instrumentos

Al personal docente y a la representación del sector empleador se les contactó por correo electrónico. Un primer mensaje les informaba sobre el estudio y les invitaba a participar. El segundo llevaba adjunto el cuestionario correspondiente. Al grupo de estudiantes se les visitó durante los cursos del eje pedagógico, ubicados en el quinto y séptimo ciclo para informarles sobre la investigación; se le invitó a participar y a firmar el Consentimiento Informado. La recolección de los datos se hizo vía correo electrónico para todas las poblaciones.

Presentación y análisis de los resultados

Para efectos del análisis de la información, para cada grupo poblacional, las valoraciones de las personas participantes sobre la importancia y el nivel de desarrollo de las competencias genéricas se organizaron en una plantilla de Excel; luego se sumaron todos los puntajes. Se siguió la metodología utilizada por Barquero et al. (2010) para transformar cada uno de los resultados a una escala de 0 a 100, con la siguiente fórmula:

$$[(X/N - 1) * 0.333333] * 100$$

En donde X= puntaje obtenido por la competencia y N=número de participantes. Este número varió de acuerdo con cada una de las poblaciones

entrevistadas. A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de los objetivos planteados, las variables definidas y las poblaciones participantes.

7.1. IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

Sector empleador

En la Tabla 1 se observa, en escala de 0 a 100, la valoración de la importancia otorgada a cada competencia por las personas representantes del sector empleador. El puntaje está organizado desde el mayor hasta el menor. Destaca que la totalidad de las personas entrevistadas considera que las competencias son importantes para el desempeño laboral.

Tabla 1

Competencia	Escala de 0 a 100
Capacidad de comunicación oral en inglés	100
Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente	100
Capacidad de adaptarse a las nuevas situaciones que se dan en el contexto laboral de las instituciones educativas	100
Capacidad de comunicación escrita en inglés	94
Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos en su desempeño como docente	94
Capacidad para trabajar como parte de un equipo de docentes para alcanzar objetivos comunes	94
Capacidad para mantener un compromiso ético	94

Competencia	Escala de 0 a 100
Capacidad para incorporar el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación en su práctica docente	94
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	89
Capacidad de comunicación oral en español	89
Capacidad para generar nuevas ideas en búsqueda de la cooperación y resolución de los problemas que se enfrentan en una institución educativa	89
Capacidad de comunicación escrita en español	83
Capacidad para trabajar en forma autónoma	83

Fuente: Elaboración propia a partir de las respuestas dadas al cuestionario dirigido a entes empleadores.

Las competencias: *Capacidad de comunicación oral en inglés, Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente, y Capacidad de adaptarse a las nuevas situaciones que se dan en el contexto laboral de las instituciones educativas* fueron las que recibieron el puntaje máximo posible (100 pts. c/u). Por otro lado, las competencias con un puntaje menor fueron la *Capacidad de comunicación escrita en español* y la *Capacidad para trabajar en forma autónoma*. (83 pts. c/u). No obstante, no se debe interpretar que en el mercado laboral se considere que estas competencias no sean importantes, dado que el puntaje otorgado también fue alto. Es importante tener en consideración que este grupo de participantes no otorgó igual puntaje a la comunicación oral y a la comunicación escrita. Sin embargo, la literatura revisada sí posiciona ambas competencias en un mismo nivel, dado que ambas capacidades se relacionan

intrínsecamente con el conocimiento del idioma (Argudín, 2005, Benetone et al., 2007 y la Subsecretaría de Educación Media Superior, de la Secretaría de Educación Pública de México (2008)).

Destaca, además, que el sector empleador solicite a las y los profesionales en la enseñanza del inglés, que sean competentes también en su idioma nativo. Una razón puede ser la que se refiere al tipo de tareas que debe desempeñar en la institución para la cual trabajan. En el contexto educativo en el que se desempeñan las personas graduadas se deben estar elaborando documentos, los cuales deben cumplir con las especificaciones del buen uso de la lengua. La totalidad de las competencias presentadas recibieron una valoración alta por parte de las personas participantes en el estudio, lo que concuerda con lo señalado por autores como Argudín (2005), quien indica que

para que una persona sea considerada como competente en el sector laboral, debe poseer una serie de competencias genéricas, como las presentadas a las personas consultadas. Se espera que cualquier grupo de profesionales cuente con estas competencias.

Con respecto a la *Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente*, la cual también recibió un puntaje alto, se reafirma lo encontrado en la revisión de literatura. Mertens (1996), por ejemplo, se refiere a una investigación publicada por la Oficina de Desarrollo de Fuerza Laboral de Canadá en 1994, en la cual, luego de una consulta a las empresas de ese país, se destaca que hay demanda por la capacidad para “aprender en forma continua durante la vida laboral” (Mertens, 1996, 30). Por su parte, Argudín (2005) señala que en el contexto laboral las metas productivas dependen del factor humano, de que las y los trabajadores se desempeñen con la tecnología y con los sistemas complejos de la producción y que sean capaces de trabajar en equipo y de seguir aprendiendo. Se hace necesario, entonces, desarrollar estrategias para permitir que esta competencia se

fortalezca a través de la formación universitaria, de manera tal que los nuevos profesionales sean capaces de aplicarla en el entorno laboral. Docentes

Se destaca que la población docente de ambas Sedes Universitarias otorgó el puntaje más alto a aquellas competencias relacionadas con la capacidad para comunicarse en el idioma inglés. Hay concordancia en este aspecto con la apreciación hecha por las personas representantes de los empleadores. Sin embargo, tal y como se señaló anteriormente, los representantes del sector empleador no otorgaron el mismo puntaje a la capacidad para la comunicación oral y capacidad para la comunicación escrita. Una posible explicación para esta diferencia puede ser que en la universidad el grupo de estudiantes debe elaborar reportes e investigaciones orales y escritas; mientras que en el ámbito laboral, el contacto con el conglomerado estudiantil se realiza en su mayoría, a través de la interacción oral. La Tabla 2 detalla el puntaje otorgado, en escala de 0 a 100, por el grupo docente de la Sede Rodrigo Facio y de la Sede de Occidente, a la importancia de cada competencia.

Tabla 2

Importancia de las competencias según la población docente por sede universitaria

Competencia	Rodrigo	Occidente
	Facio	
Capacidad de comunicación oral en inglés	100	100
Capacidad de comunicación escrita en inglés	100	100
Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente	98	100
Capacidad para mantener un compromiso ético	98	100
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	98	100
Capacidad para trabajar como parte de un equipo de docentes para alcanzar objetivos comunes	94	94
Capacidad de adaptarse a las nuevas situaciones que se dan en el contexto laboral de las instituciones educativas	94	100
Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos en su desempeño como docente	92	100
Capacidad para generar nuevas ideas en búsqueda de la cooperación y resolución de los problemas que se enfrentan en una institución educativa	92	100
Capacidad para trabajar en forma autónoma	92	100
Capacidad para incorporar el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación en su práctica docente	85	100
Capacidad de comunicación oral en español	63	72
Capacidad de comunicación escrita en español	56	72

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado al grupo docente

Una posible explicación del por qué las competencias que tienen que ver con la comunicación oral y escrita en inglés obtuvieron un mayor puntaje por parte de

la población docente, es el hecho de que la mayoría de las personas participantes son responsables de los cursos impartidos en inglés. El mismo razonamiento se puede aplicar para

justificar que las competencias con menor estimación, por parte de este grupo, son las referidas al manejo del idioma español.

Los puntajes más bajos los dio el personal docente de la Sede Rodrigo Facio. Aunque, para Benetone et al (2006), una persona competente tiene un buen manejo de su idioma nativo, pareciera que esa no es la percepción de las personas que contestaron el cuestionario. Por su parte, la *Capacidad para mantener un compromiso ético* y la *Abstracción, análisis y síntesis* tuvieron una valoración alta, lo que concuerda con lo indicado por Benetone et al (2006), para quienes, además de contar con profesionales con pensamiento crítico y conocimientos profundos sobre la realidad local y mundial, la sociedad requiere que el grupo profesional asuma un compromiso ético.

Estudiantes

Ambos grupos de estudiantes concuerdan en otorgar el puntaje máximo a las siguientes competencias: *Capacidad de comunicación oral en inglés*, *Capacidad de comunicación escrita en*

inglés, y *Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente*. No obstante, difieren en las competencias consideradas como menos importantes. Para el estudiantado de la Sede Rodrigo Facio la competencia menos importante es la *Capacidad para generar nuevas ideas en búsqueda de la cooperación y resolución de los problemas que se enfrentan en una institución educativa*. Destaca que esta competencia recibió un puntaje muy bajo (18 pts.). Las otras dos competencias menos importantes fueron: *Capacidad de abstracción, análisis y síntesis* (73 pts.) y *Capacidad para trabajar como parte de un equipo de docentes para alcanzar objetivos comunes* (67 pts.). Por su parte, para la población estudiantil de la Sede de Occidente las competencias menos importantes son: *Capacidad de comunicación oral en español*, *Capacidad de comunicación escrita en español*, y *Capacidad para mantener un compromiso ético*, todas con 73 pts. c/u. La Tabla 3 presenta el puntaje otorgado, en escala de 0 a 100, a la importancia de cada competencia por el grupo de estudiantes de la Sede Rodrigo Facio y de la Sede de Occidente.

Tabla 3

Importancia de las competencias según la población estudiantil

<i>Competencia</i>	<i>Rodrigo</i>	<i>Occidente</i>
<i>Facio</i>		
Capacidad de comunicación oral en inglés	100	100
Capacidad de comunicación escrita en inglés	100	100
Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos en su desempeño como docente	100	93
Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente	100	100
Capacidad para mantener un compromiso ético	100	73
Capacidad de comunicación escrita en español	93	73
Capacidad para incorporar el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación en su práctica docente	93	100
Capacidad para trabajar en forma autónoma	93	100
Capacidad de comunicación oral en español	87	73
Capacidad para generar nuevas ideas en búsqueda de la cooperación y resolución de los problemas que se enfrentan en una institución educativa	18	100
Capacidad de adaptarse a las nuevas situaciones que se dan en el contexto laboral de las instituciones educativas	87	100
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	73	100
Capacidad para trabajar como parte de un equipo de docentes para alcanzar objetivos comunes	67	93

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado al grupo estudiantil

Al comparar las valoraciones otorgadas a la importancia de las competencias genéricas por las personas representantes del sector empleador, la población docente y el estudiantado, destaca que la competencia que logró un mayor puntaje fue la *Capacidad de comunicación oral en inglés* (100 pts.). La segunda competencia con mayor puntaje es *Capacidad para aprender* y

actualizarse permanentemente, la cual recibió el puntaje máximo de las y los representantes de los entes empleadores y del grupo de estudiantes de ambas Sedes y docentes de la Sede de Occidente (100 pts.). La población docente de la Sede Rodrigo Facio, aunque no le otorgó el puntaje máximo, le dio una calificación alta también (98 pts.). En la Tabla 4 se presenta el detalle de las

valoraciones dadas, en escala de 0 a 100, a la importancia de las competencias

genéricas por cada una de las poblaciones consultadas.

Tabla 4

Importancia de las competencias según las poblaciones consultadas.

Competencia	Sector Empleador	Docentes		Estudiantes	
		Rodrigo	Occidente	Rodrigo	Occidente
		Facio	Facio		
Capacidad de comunicación oral en inglés	100	100	100	100	100
Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente	100	98	100	100	100
Capacidad de adaptarse a las nuevas situaciones que se dan en el contexto laboral de las instituciones educativas	100	94	100	87	100
Capacidad de comunicación escrita en inglés	94	100	100	100	100
Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos en su desempeño como docente	94	92	100	100	93

<i>Competencia</i>	<i>Sector</i>	<i>Docentes</i>	<i>Docentes</i>	<i>Estudiantes</i>	<i>Estudiantes</i>
	<i>Empleador</i>	<i>Rodrigo</i>	<i>Occidente</i>	<i>Rodrigo</i>	<i>Occidente</i>
		<i>Facio</i>		<i>Facio</i>	
Capacidad para trabajar como parte de un equipo de docentes para alcanzar objetivos comunes	94	94	94	67	93
Capacidad para mantener un compromiso ético	94	98	S	100	73
Capacidad para incorporar el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación en su práctica docente	94	85	100	93	100
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	89	98	100	73	100
Capacidad de comunicación oral en español	89	63	72	87	73
Capacidad para generar nuevas ideas en búsqueda de la	89	92	100	87	100

Competencia	Sector	Docentes Empleador	Docentes Rodrigo Facio	Estudiantes Rodrigo Facio	Estudiantes Occidente
cooperación y resolución de los problemas que se enfrentan en una institución educativa					
Capacidad de comunicación escrita en español	83	56	72	93	73
Capacidad para trabajar en forma autónoma	83	92	100	93	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a cada población.

Por su parte, el sector empleador no otorgó el puntaje máximo a la *Capacidad de comunicación escrita en inglés*, como sí lo hicieron las poblaciones estudiantiles y docentes. La otra competencia más valorada por las cuatro poblaciones fue la *Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos en su desempeño como docente*.

En general, las poblaciones no consideran que hablar y escribir, competencias comunicativas en un idioma, sean igualmente importantes. Todas las poblaciones señalan la

importancia de la capacidad para aprender y actualizarse permanentemente. Se evidencia la concepción de un mercado laboral que está y estará demandando una capacitación constante, por parte de las personas trabajadoras.

Las poblaciones consultadas no coincidieron con el puntaje otorgado a las competencias genéricas consideradas como menos importantes. El profesorado de ambas Sedes universitarias coincidió en otorgar el puntaje menor a la *Capacidad de comunicación escrita en español* y la *Capacidad de comunicación*

oral en español. El grupo de estudiantes de la Sede de Occidente, al igual que el docente otorgó el puntaje menor a *Capacidad de comunicación escrita en español* (73 pts.) Para esta población, la *Capacidad para mantener un compromiso ético* (73 pts.) tampoco es importante. Por su parte, el estudiantado de la Sede Rodrigo Facio señaló que las competencias menos importantes son: *Capacidad de abstracción, análisis y síntesis* (73 pts.) y *Capacidad para trabajar como parte de un equipo de docentes para alcanzar objetivos comunes* (67 pts.),

7.2. NIVEL DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

Recuérdese, que en relación con esta variable se consultó únicamente a docentes y estudiantes de ambas Sedes Universitarias.

Docentes

Para el grupo docente de ambas Sedes Universitarias, aunque las competencias son importantes para las

futuras y los futuros profesionales en la Enseñanza del Inglés, no son lo suficientemente desarrolladas en los cursos a su cargo. Esta situación fue similar a lo encontrado por Jiménez (2008), para quien en la Universidad de Costa Rica se conoce sobre el enfoque por competencias, pero se carece de una política que permita orientar y divulgar los alcances del enfoque y su aporte a la elaboración del currículo. Todas las personas docentes entrevistadas coincidieron en valorar que las competencias menos desarrolladas son las que tienen que ver con el manejo del idioma español. Para las investigadoras, existe la posibilidad de sesgo en la apreciación del nivel de desarrollo de estas competencias ya que la mayoría del personal docente participante en el estudio estaba a cargo de los cursos que se imparten en inglés. La Tabla 5 describe el puntaje otorgado, en escala de 0 a 100, al nivel de desarrollo de cada competencia de acuerdo con el grupo docente de la Sede Rodrigo Facio y de la Sede de Occidente.

Tabla 5

Nivel de desarrollo de las competencias según la población docente

Competencia	Rodrigo	Occidente
Facio		
Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos en su desempeño como docente	85	100
Capacidad de comunicación oral en inglés	83	100
Capacidad para trabajar en forma autónoma	81	94
Capacidad para mantener un compromiso ético	81	100
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	81	88
Capacidad de comunicación escrita en inglés	79	94
Capacidad para trabajar como parte de un equipo de docentes para alcanzar objetivos comunes	75	88
Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente	73	100
Capacidad para generar nuevas ideas en búsqueda de la cooperación y resolución de los problemas que se enfrentan en una institución educativa	56	100
Capacidad para incorporar el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación en su práctica docente	46	88
Capacidad de adaptarse a las nuevas situaciones que se dan en el contexto laboral de las instituciones educativas	44	44
Capacidad de comunicación oral en español	25	16
Capacidad de comunicación escrita en español	25	16

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado al grupo docente

El profesorado de la Sede Rodrigo Facio no brindó el puntaje máximo al nivel de desarrollo de las competencias presentadas mientras que el de la Sede de Occidente sí otorgó el puntaje máximo de desarrollo (100 pts.) a las siguientes competencias: *Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos en su desempeño como docente, Capacidad de comunicación oral en inglés, Capacidad*

para mantener un compromiso ético, Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente, y Capacidad para generar nuevas ideas en búsqueda de la cooperación y resolución de los problemas que se enfrentan en una institución educativa. En el caso particular de la población docente de la Sede Rodrigo Facio, la competencia que se considera más desarrollada es la *Capacidad de aplicar los conocimientos*

adquiridos en su desempeño como docente (85 pts.) Otra competencia considerada como importante fue la *Capacidad de comunicación oral en inglés* (83 pts.).

Estudiantado

Los dos grupos de estudiantes coincidieron en que la competencia más desarrollada era la: *Capacidad de comunicación oral en inglés*. La segunda competencia más desarrollada, desde la perspectiva de la población estudiantil de la Sede de Occidente, es la: *Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente*. Para el estudiantado de la Sede Rodrigo Facio, esta categoría corresponde a la: *Capacidad para trabajar en forma autónoma*. Este mismo grupo otorgó un puntaje menor a 50 a las siguientes competencias: *Capacidad de comunicación oral en español*, *Capacidad para generar nuevas ideas en búsqueda de la cooperación y resolución de los problemas que se enfrentan en una institución educativa*, *Capacidad para incorporar el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación en su práctica docente*, y *Capacidad de comunicación escrita en español*. Por su parte, el estudiantado de la Sede de Occidente otorgó un puntaje menor a 50 a las siguientes habilidades: *Capacidad de adaptarse a las nuevas situaciones que*

se dan en el contexto laboral de las instituciones educativas y *Capacidad de comunicación escrita en español*. Al otorgar el puntaje máximo a las siguientes competencias: *Capacidad de comunicación oral en inglés* y *Capacidad de comunicación escrita en inglés*, (100 pts.), la población estudiantil de la Sede Rodrigo Facio indica que estas competencias sí se desarrollan a través de la formación universitaria. Por su parte, el grupo de estudiantes de la Sede de Occidente no dio el puntaje máximo al nivel de desarrollo a ninguna de las competencias incluidas en el cuestionario. El grupo de estudiantes de la Sede Rodrigo Facio considera que las competencias relacionadas con el manejo del idioma inglés están muy bien desarrolladas. Esta percepción no la comparte el grupo docente de esa misma Sede Universitaria. Por otro lado, el estudiantado de la Sede de Occidente consideran que las competencias relacionadas con el manejo del idioma español son mejor desarrolladas de lo que pensaron sus profesoras y profesores. Sin embargo, es importante destacar que ambos grupos otorgaron un puntaje bajo al nivel de desarrollo de estas competencias. La Tabla 6 incluye el puntaje otorgado, en escala de 0 a 100, al nivel de desarrollo de cada competencia por el grupo de

estudiantes de la Sede Rodrigo Facio y de la Sede de Occidente.

Tabla 6

Desarrollo de las competencias según la población estudiantil

Competencia	Rodrigo Facio	Occidente
Capacidad de comunicación oral en inglés	100	80
Capacidad de comunicación escrita en inglés	100	73
Capacidad para trabajar en forma autónoma	80	73
Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente	73	80
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	67	73
Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos en su desempeño como docente	60	67
Capacidad para trabajar como parte de un equipo de docentes para alcanzar objetivos comunes	60	60
Capacidad para mantener un compromiso ético	60	67
Capacidad de adaptarse a las nuevas situaciones que se dan en el contexto laboral de las instituciones educativas	53	40
Capacidad de comunicación oral en español	40	53
Capacidad para generar nuevas ideas en búsqueda de la cooperación y resolución de los problemas que se enfrentan en una institución educativa	40	73
Capacidad para incorporar el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación en su práctica docente	40	60
Capacidad de comunicación escrita en español	33	47

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado al grupo estudiantil

El desarrollo de las competencias es percibido por cada una de las poblaciones consultadas de una manera diferente. En el caso particular de las personas participantes de la Sede de Occidente, el personal docente estimó que al menos cinco de las competencias son desarrolladas a lo largo del plan de

estudios; sin embargo, esa no es la percepción que tienen sus estudiantes. El grupo de estudiantes de la Sede Rodrigo Facio, consideran que dos de las competencias son desarrolladas a su plenitud. Los docentes de esa misma sede universitaria, no concuerdan con esa valoración. En la Tabla 7 se presenta el

detalle de las valoraciones, en escala de 0 a 100, al nivel de desarrollo de las competencias genéricas por cada una de las poblaciones participantes.

Tabla 7

Competencia	<i>Nivel de desarrollo de las competencias según las poblaciones consultadas</i>			
	<i>Docentes</i>	<i>Docentes</i>	<i>Estudiantes</i>	<i>Estudiantes</i>
	<i>Rodrigo</i>	<i>Occidente</i>	<i>Rodrigo</i>	<i>Occidente</i>
Capacidad de comunicación oral en inglés	83	100	100	80
Capacidad de comunicación escrita en inglés	79	94	100	73
Capacidad para trabajar en forma autónoma	81	94	80	73
Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente	73	100	73	80
Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos en su desempeño como docente	85	100	60	67
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	81	88	67	73
Capacidad para mantener un compromiso ético	81	100	60	67
Capacidad para trabajar como parte de un equipo de docentes para alcanzar objetivos comunes	75	88	60	60
Capacidad para incorporar el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación en su práctica docente	85	88	11	60

Competencia	Docentes Rodrigo Facio	Docentes Occidente	Estudiantes Rodrigo Facio	Estudiantes Occidente
Capacidad para generar nuevas ideas en búsqueda de la cooperación y resolución de los problemas que se enfrentan en una institución educativa	56	100	11	73
Capacidad de adaptarse a las nuevas situaciones que se dan en el contexto laboral de las instituciones educativas	44	88	53	40
Capacidad de comunicación oral en español	25	16	11	53
Capacidad de comunicación escrita en español	25	16	10	47

Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios aplicados a cada población.

8. CONCLUSIONES

El objetivo general del estudio del cual se parte para la presentación del artículo fue el identificar las competencias genéricas que necesitan desarrollarse en el estudiantado del Bachillerato en la Enseñanza del Inglés de la Universidad de Costa Rica. Para esto, se entrevistó a representantes del sector empleador sobre la importancia de las competencias genéricas para el ejercicio profesional de las personas graduadas en ese campo de estudio. Esta población indicó que todas las competencias presentadas eran importantes o muy importantes. Esta

información es trascendental para las personas que tienen a su cargo la implementación de los dos planes de estudio analizados, ya que permite valorar lo que se está haciendo al respecto y tomar decisiones que permitan fortalecer la formación en el desarrollo de esas competencias. Las poblaciones docentes y estudiantiles valoraron las competencias como importantes, con excepción de las competencias relacionadas con el manejo del español.

En relación con si las competencias genéricas son promovidas en la formación universitaria de quienes serán las y los profesionales en la enseñanza del

inglés, se consultó a la población docente y estudiantil de la Sede Rodrigo Facio y de la Sede de Occidente. Desde la perspectiva de estas dos poblaciones, la mayoría de esas competencias no son promovidas en su totalidad desde la Universidad. A pesar de que se espera que todas las competencias se desarrollen a un mismo nivel, estas poblaciones perciben que las competencias más desarrolladas son las relacionadas con el manejo del idioma inglés, y las menos promovidas pertenecen al manejo del idioma español. Estas poblaciones concuerdan en que la importancia de cada una de las competencias genéricas no va relacionada con su nivel de desarrollo. En la mayoría de las ocasiones, la percepción del estudiantado con respecto al desarrollo de cada una de las competencias era menor a la del profesorado.

Dado que el estudio arrojó que las percepciones del estudiantado y del profesorado no coinciden con respecto al nivel de desarrollo de cada competencia, se hace necesario, desde el Enfoque de competencias, promover espacios de evaluación y retroalimentación que permitan mayor congruencia al respecto. También, el mercado laboral requiere que este grupo de profesionales cuente con

aquellas competencias que les permitan atender las demandas que se les hace en el ejercicio de su profesión, por lo que se espera que esta información sirva de insumo importante para la respuesta que se debe dar a las demandas sociales en el ámbito de la educación, por parte de la Universidad de Costa Rica.

9. RECOMENDACIONES

A partir de los resultados del estudio presentados, se recomienda a las personas responsables de la formación del grupo profesional de la Enseñanza del Inglés de la Universidad de Costa Rica, profundizar sobre las necesidades del mercado laboral y la formación dada en los dos planes de estudio, sujetos de esta investigación, con el fin, de que en caso de que sea necesario, se incorporen en los marcos referenciales aspectos que sustenten la implementación de estrategias metodológicas que fortalezcan el desarrollo de las competencias genéricas, de manera que se atiendan las demandas que el mercado laboral hace en este sentido. La información recabada permite realizar y promover actividades con el grupo docente, tales como talleres de formación que posibiliten el desarrollo de las competencias genéricas de acuerdo a las particularidades de cada curso. Este conocimiento se puede lograr a través de

proyectos de actualización docente. Para el estudiantado, se plantea la opción de diseñar módulos de formación que permitan fortalecer estas las competencias genéricas. Finalmente, se sugiere dar continuidad a este estudio para así establecer las competencias específicas que permitan continuar ofreciendo una formación de calidad, aspecto que caracteriza a la Universidad de Costa Rica.

REFERENCIAS

- Andrade, R. (2008). El enfoque por competencias en la educación. Revista electrónica, Ide@S CONCYTEG, 3 (39). Recuperado de http://octi.guanajuato.gob.mx/octi/to/formularios/ideasConcyteg/Arc hivos/39042008_El_enfoque_por_Competencias_en_Educación.pdf
- Argudín, Y. (2005). *Educación basada en competencias. Nociones y antecedentes*. Distrito Federal, México: Trillas-E.
- Barquero, V., Espinoza, E., Monge, J., Navarro, M., y Valerio, O. (2010). *Desarrollo de competencias laborales genéricas en estudiantes de la Escuela de Ingeniería Eléctrica de la Universidad de Costa Rica y su abordaje desde la Orientación*. Memoria de la Tesis de grado para optar por el título en Licenciatura en Orientación de la Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Beneitone, P., Esquetine, C., González, J., Marty, M., Siufi, G. & Wagenaar, R. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. Informe Final-Proyecto Tuning-América Latina 2004-2007. Universidad de Deusto y Universidad de Groningen.
- Bunk, G. P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1 (94). Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Cabrera, J. (2010). *Ánalisis de la demanda de profesionales en el periódico La Nación en el 2009*. Consejo Nacional de Rectores, San José, Costa Rica.
- Cabrera J. (2012). *Ánalisis de la demanda de profesionales en el periódico La Nación en el 2011*. Consejo Nacional de Rectores, San José,

- Costa Rica.
- Comisión Europea. Dirección General de Educación y Cultura. (2010). **“Puesta en Práctica del Programa de Trabajo. “Educación Formación 2010”. Grupo de Trabajo B. Competencias Clave.** Recuperado de:
http://www.educastur.princast.es/info/calidad/indicadores/doc/comision_europea.pdf
- Córdoba, P., Coto, R., y Ramírez, M. (2005). La enseñanza del inglés en Costa Rica y la destreza auditiva en el aula desde una perspectiva histórica. *Actualidades Investigativas en Educación*, 5 (2). Recuperado de: <http://revista.inie.ucr.ac.cr/articulos/2-2005/archivos/ingles.pdf>
- Delors, J. (1996.): *Los cuatro pilares de la educación*. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI. Madrid, España: Santillana/UNESCO, 91–103. Recuperado de <http://quevedo.wordpress.com/2011/07/19/los-cuatro-pilares-de-la-educacion-informe-de-la-comision-j-delors-a-la-unesco/>
- Gunter, A. (2000) *Competencias fundamentales, competencias trasversales, competencias clave*. Proyecto INET_GTZ. Buenos Aires.
- Gutiérrez, O. (1999). Educación basada en competencias: ¿Una alternativa de transformación del currículum? La educación para el siglo XXI. Un puente en la Cuenca del Pacífico. Memoria de la 22 Conferencia del consorcio Círculo del Pacífico. Recuperado de:
<http://www.anuies.mx/servicios/estrategicos/libros/lib60/9.html>
- Hernández. R., Fernández C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición. Distrito Federal, México: McGraw–Hill Interamericana.
- Huerta, J., Pérez, I., y Castellanos, A. (2000). Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales. *Educar*, abril–junio, (87–96). Recuperado de:
http://www.quadernsdigitals.net/index.php?accionMenu=hemeroteca.VisulaizaArticuloU.visualiza&articulo_id=3681
- Jiménez, J. (2008). *Las competencias genéricas en el posgrado de la Universidad de Costa Rica*.

- Trabajo final de investigación aplicada sometido a la consideración de la Comisión del Programa de Estudios de Posgrado en Evaluación Educativa para optar al grado de Magister en Evaluación Educativa. Universidad de Costa Rica, Sede Rodrigo Facio, San José, Costa Rica.
- Mertens, L (1996). Competencia Laboral: Sistema, surgimiento y modelos. Montevideo, Chile Cintefor. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/comp/lab/xxxx/esp/xxxvii.htm>.
- Poblete, M., y Villa, A. (2007). Aprendizaje Basado en Competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas. Universidad de Deusto, Bilbao, España: Ediciones Mensajero. Recuperado de: http://www.profordems.cfie.ipn.mx/profordinems3ra/modulos/mod2/pdf/libros adicionales/aprendizaje basado en competencias.pdf/1_61.pdf
- Rodríguez, C. (1999). Cambios en la inserción laboral de la población con estudios universitarios en el período 1973-1997. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica*, (86-87), Recuperado de: <http://163.178.170.74/wp-content/revistas/86-87/rodriguez.pdf>
- Rodríguez, S. y Salazar, R. (2007). *Perfiles de puestos por competencias: empresas GBNET Costa Rica y GBNET Regional*. Memoria de la Tesis de grado para optar por el título en Licenciatura en Psicología de la Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Romero, N. (2005). ¿Y qué son las competencias? ¿Quién las construye? ¿Por qué competencias? *Educar*, octubre-diciembre, (9-18). Recuperado de: <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/COMPETENCIAS/QUE%20SON%20LAS%20COMPETENCIAS.pdf>
- Salinas, J. (2006). *Flexibilidad en el currículo de la Educación Superior en el ámbito de las competencias*. Ponencia presentada en el Proyecto de Encuentros Académicos Gestión Curricular en la Educación Superior. Consejo Nacional de Rectores, San José,

- Costa Rica.
- Spencer, L., McClelland, D. y Spencer S. (1994). *Competency Assessment Methods. History and State of the Art*. Hay/Mc. Research Press.
- Subsecretaría de Educación Media Superior, de la Secretaría de Educación Pública de México. (2008). “Competencias Genéricas y el Perfil del Egresado de la Educación Media Superior”. Ciudad de México, México. Recuperado de: http://www.nl.gob.mx/pics/pages/d_med Superior_base/competenciasgenéricas.pdf
- Valdéz, I. (2006). El Enfoque de competencias en la virtualidad educativa. [Versión electrónica], *Apertura*. Agosto. 6 (4). Universidad de Guadalajara. Guadalajara, México. Pp. 20-30. Redalyc. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Universidad Autónoma del Estado de México Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=68800403&iCveNum=4048>.
- Vargas, F (2004) Competencias clave y aprendizaje permanente. *Herramientas para la transformación*. 26. Montevideo, Chile Cintefor. Recuperado de: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/public/vargas/index.htm>