

**PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADORES HACIA EL CAMPO DE ENSEÑANZA DEL  
INGLES EN COLOMBIA Y LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE  
LICENCIATURA EN INGLÉS DE LA UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA**

Miguel Ángel Bautista Ortiz, Geraldine Arias Ortiz



UNIVERSIDAD  
La Gran Colombia

Vigilada MINEDUCACIÓN

Maestría en Educación, Facultad de Ciencias de la Educación

Universidad La Gran Colombia

Bogotá

2021

**Percepción de los Empleadores en TESOL y Egresados del Programa de Licenciatura en  
Inglés de la Universidad La Gran Colombia**

**Miguel Ángel Bautista Ortiz, Geraldine Arias Ortiz**

**Trabajo de Grado Presentado como Requisito para Optar al Título de Magíster en  
Educación**

**Dirigido por: Nicolás Correa Abondano**



**Maestría en Educación, Facultad de Ciencias de la Educación**

**Universidad La Gran Colombia**

**Bogotá**

**2021**

### **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado en primer lugar a Dios por guiarnos en este camino y permitir aventurarnos en una nueva experiencia partiendo de nuestros proyectos como profesionales, por darnos la fuerza y la paciencia suficiente para continuar día a día hacia nuestra meta académica.

A nuestras familias por apoyarnos en todos los momentos de nuestras vidas, por hacer de nosotros con amor y mucho esfuerzo el que llegáramos hasta este punto y convertirnos en lo que somos hoy en día. Gracias a su cariño, sus palabras de aliento y su inmenso amor hoy nos han permitido cumplir un sueño más.

### **Agradecimientos**

Agradecemos a Dios por su presencia en nuestras vidas, su amor y todas sus bendiciones, a nuestras familias por seguir y apoyar nuestros sueños como si fueran de ellos, a nuestros padres, madres, hermanas y hermanos por su ayuda en los momentos difíciles y su amor incondicional.

Agradecemos a todos los docentes que hicieron parte de nuestra construcción académica como estudiantes, a todos los profesionales que gracias al amor que le tienen a su profesión comparten con mucho cariño sus conocimientos y sus consejos en este camino de muchos aprendizajes académicos como de ser humano a otro. De igual manera a los participantes (empleadores) quienes son profesionales docentes, coordinadores por aportar su granito de arena para que este sueño tomara fuerza y triunfara a pesar de las adversidades.

Finalmente, expresamos nuestro más sincero agradecimiento al asesor de tesis quien lideró y guio con todo su conocimiento este proyecto de investigación el docente Nicolas Correa Abondano, gracias por su paciencia y todas las enseñanzas compartidas y sumadas en el proceso.

**Tabla de Contenido**

<b>Resumen.....</b>	<b>9</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>10</b>
<b>1. Introducción .....</b>	<b>11</b>
<b>2. Planteamiento del Problema .....</b>	<b>13</b>
<b>3. Objetivos .....</b>	<b>15</b>
<b>3.1 Objetivo General .....</b>	<b>15</b>
<b>3.2 Objetivos Específicos.....</b>	<b>15</b>
<b>4. Justificación .....</b>	<b>16</b>
<b>5. Antecedentes .....</b>	<b>18</b>
<b>6. Marco Referencial.....</b>	<b>27</b>
<b>6.1 Empleabilidad .....</b>	<b>27</b>
<b>6.2 Factores Externos .....</b>	<b>30</b>
<b>6.3 Factores Internos .....</b>	<b>31</b>
<b>7. Percepción.....</b>	<b>36</b>
7.1 Percepción Social .....	38
<b>8. Calidad.....</b>	<b>43</b>
8.1 Gestión de Calidad .....	46
<b>9. Pertinencia .....</b>	<b>47</b>
9.1 Pertinencia en la Formación Docente .....	51
<b>10. Aspectos Metodológicos.....</b>	<b>52</b>
<b>10.1 Tipo de Investigación .....</b>	<b>52</b>

<b>10.2 Población Participante .....</b>	<b>54</b>
<b>10.3 Fases de la Investigación .....</b>	<b>55</b>
<b>10.4 Instrumento de Recolección de Datos .....</b>	<b>56</b>
<b>10.5 Proceso de Análisis de Datos .....</b>	<b>57</b>
<b>11. Análisis y Discusión de Resultados .....</b>	<b>59</b>
<b>11.1 Percepción de los Empleadores hacia los Egresados Grancolombianos .....</b>	<b>67</b>
<b>11.2 Competencias Específicas para la Enseñanza del Inglés .....</b>	<b>69</b>
<b>12. Conclusiones y Recomendaciones.....</b>	<b>71</b>
<b>13. Referencias.....</b>	<b>78</b>

**Lista de Figuras**

**Figura 1** *An exploration of employer perceptions of graduate student employability*..... 33

**Figura 2** *Competencias valoradas por los empleadores en TESOL* ..... 61

**Lista de Tablas**

<b>Tabla 1</b> Competencias esperadas según autores .....	60
<b>Tabla 2</b> Competencias para la enseñanza del inglés .....	69



### **Resumen**

Esta investigación presenta los resultados de un plan piloto para estudiar la percepción de los empleadores acerca de las competencias en TESOL (Teaching English to speakers of other languages) y hacia los egresados de la Universidad La Gran Colombia del programa Licenciatura en inglés. Se aplicó un diseño cualitativo en el cual participaron seis empleadores de distintas instituciones educativas de educación formal y no formal (instituciones o centros de enseñanza del idioma inglés) quienes fueron contactados por medio de los egresados del programa de la universidad Licenciatura en inglés, cuyas percepciones se recogieron por medio de una entrevista con preguntas abiertas.

Se tienen como base las competencias encontradas en la literatura desde diferentes investigaciones como en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE 2018, Chhinzer & Russo 2018; World Bank Group 2019). Los resultados evidencian una inclinación hacia unas competencias más que otras, dando prioridad a los aspectos del dominio del idioma y los aspectos actitudinales del profesional. Se concluye que este tipo de investigaciones son necesarias para entender la variedad de competencias que son valoradas entre los empleadores y la importancia de conocerlas, para la constante actualización de los programas y la percepción hacia los egresados por parte de los empleadores.

*Palabras clave:* TESOL, competencias, empleabilidad, empleadores, graduados.

### **Abstract**

This research presents a pilot plan about the employers' perceptions about the TESOL competencies to the graduates of the Licenciatura en Inglés program at La Gran Colombia University. It applied a qualitative design in which six employers participated from different education institutions of formal and non-formal education (institutions or places dedicated to teaching English as a foreign language) which were contacted through to the university program's graduates with open-structured interview questions.

The instrument applied was based on the competencies found in the literature from different research (OCDE 2018, Chhinzer & Russo 2018; World Bank Group 2019). The result evidenced an inclination towards some competencies more than others, giving priority to aspects as: language domains and professional attitudes. It concluded that this type of research is necessary to understand the variety of competencies that are valued by employers, and the importance of permanently updating the programs considering the employers' perception about the professionals.

*Keywords:* TESOL, competencies, employability, employers, graduates.

## 1. Introducción

Al consolidarse el inglés como medio principal de comunicación, Colombia decide tomar e implementar modelos y estándares provenientes de Europa para la enseñanza y aprendizaje del idioma extranjero inglés, TESOL (Teaching English to Speakers of Other Languages) contando con la presencia del British Council, Estados Unidos y Cambridge University Press para la tarea de implementación y capacitación (Usma, 2009).

Las intenciones del gobierno en la enseñanza del inglés en Colombia son claras desde el año 1980 en adelante con el lanzamiento de políticas educativas para la enseñanza del idioma, tales como: establecer la enseñanza de los idiomas inglés y francés a partir de los grados sexto, séptimo, décimo y once, el proyecto COFE (1991) (*Colombian Framework for English*), Ley 115 (1994) y los lineamientos para la enseñanza de un idioma extranjero (Ministerio de Educación Nacional [MEN], 2014). Considerando lo anterior, Colombia pertenece a los países en los cuales el idioma inglés es enseñado como lengua extranjera inclinándose hacia la enseñanza del inglés americano (González, 2010) dando respuesta a la necesidad del gobierno colombiano a que se cumpla lo estipulado para entrar en un mercado global.

Estos intentos de implementar la enseñanza del inglés en Colombia respondieron a la introducción de nuevos discursos alrededor de la enseñanza y capacitación docente o formación profesional. Sin embargo, estas políticas contrastaron con las condiciones colombianas para la enseñanza y/o aprendizaje, específicamente hablando acerca de la escasez del material para la educación e ineficiencia en la formación de los docentes (Usma, 2009).

El proceso de enseñanza y/o aprendizaje toma lugar en instituciones públicas, privadas en educación formal e informal, no formal y universidades. En el último caso, es requisito de grado

para los estudiantes de cualquier carrera profesional cursar niveles de inglés que los certifiquen en un idioma extranjero en el documento *Lineamientos de calidad para las licenciaturas en educación* (MEN, 2014).

La formación pertinente de los futuros profesionales y los licenciados en la lengua extranjera se tornó indispensable para cumplir con los logros que el gobierno colombiano ha establecido. Teniendo en cuenta que el profesional debe ser partícipe de estas proyecciones internacionales, nace la necesidad de capacitarse con propósitos de ser competente en el mercado actual, ya que desde la educación se podría “ensure their citizens acquire the skills they need to boost labour productivity, which in turn will enhance economic growth” (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OECD], 2018, p. 46) por esta razón, el estado Colombiano le apunta al desarrollo de competencias que permitan el crecimiento económico del país generando y dando paso a nuevos mercados.

Los últimos aspectos mencionados tienen que ver con la revisión de las competencias que se están requiriendo en el campo de TESOL y la preparación de los egresados, de esta manera, en la investigación se muestra, en primer lugar, un análisis de las competencias más valoradas por empleadores, seguido del desarrollo de algunas ideas alrededor de lo que se entiende por competencias, pasando por algunas nociones sobre lo que es la percepción, la calidad educativa y pertinencia, esto con el fin de ampliar el panorama del concepto de empleabilidad.

Finalmente, se presenta las competencias más valoradas por los emperadores en TESOL y sus percepciones hacia los egresados de la Universidad La Gran Colombia derivada de las entrevistas a los coordinadores de las diferentes instituciones.

## 2. Planteamiento del Problema

La globalización pudo haber impulsado mejores oportunidades como: crecimiento laboral, acceso a nuevo conocimiento, mejor perfil profesional, expandió la visión del profesional a nuevos campos laborales y una constante capacitación. En términos de educación, específicamente hablando de la formación de docentes y la vinculación a un mercado laboral, o lo que se ha denominado VUSP (Vinculación Universidad-Sector Productivo) (Malagón, 2007) exige la adquisición de competencias pertinentes que respondan a las necesidades. Es importante hablar de la articulación de la formación profesional y el mercado laboral que ayude a la reducción de la brecha existente entre los dos escenarios de: formación y desempeño laboral.

Engranar ambas vivencias en pro de alimentar la formación del profesional que pueda presentar posibilidades de ser conscientes de los retos y tendencias que se presentan en la enseñanza del inglés como lengua extranjera en el siglo XXI.

Una mirada desde el campo educativo a dos escenarios, formación académica y desempeño laboral, principalmente desde la enseñanza del inglés como lengua extranjera, requerirá presentar: la percepción de los empleadores frente a la noción de empleabilidad, las condiciones de trabajo, competencias, calidad, pertinencia y la percepción hacia los egresados grancolombianos.

Un vínculo pertinente entre la formación de los profesionales y el mercado laboral podría generar estrategias curriculares más afín con las realidades de los profesionales, entre las universidades y el lugar de trabajo; ya sean instituciones de enseñanza de la lengua extranjera inglés o colegios, es necesario contribuir al crecimiento profesional de los futuros licenciados de acuerdo con las necesidades y requerimientos que se analicen en ambos escenarios.

La investigación busca responder a ¿cómo la percepción de los empleadores sobre la empleabilidad en TESOL y en los egresados del programa de Licenciatura en inglés podría contribuir al programa actual de Licenciatura en Lenguas Modernas con Énfasis en inglés de La Universidad La Gran Colombia?

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo General**

Entender la percepción de los empleadores acerca de los egresados grancolombianos y su empleabilidad.

#### **3.2 Objetivos Específicos**

- Categorizar las características requeridas para un profesional en el mercado de TESOL.
- Recomendar posibles cambios desde la percepción de los empleadores respecto a la empleabilidad para el programa de Licenciatura en Lenguas Modernas con Énfasis en inglés.

#### 4. Justificación

En la formación de los licenciados en la Licenciatura en lenguas modernas con énfasis en inglés es fundamental entender el balance que debe existir entre el conocimiento teórico y la experiencia de práctica para el desarrollo de competencias como: manejo de grupos, planeación de clases y manejo de tiempos que atienda a las necesidades del contexto en TESOL. Lo anterior con el fin de atender a las competencias que el licenciado en lenguas modernas necesita desarrollar para su desempeño en un contexto escolar o educativo, lo cual estaría ligado a tener conocimientos de las competencias que se necesitan hoy en día, algunas ya mencionadas.

En este sentido, la pertinencia de esta investigación yace en entender la percepción que tiene el empleador para comprender desde dónde entiende lo que entiende y toma decisiones para “forging stronger links between initial teacher education, selection processes and professional development” (OECD, 2005 como se cita en OECD, 2018, p. 91) debido a que la educación inicial, en los profesionales, es el primer paso para desarrollar las competencias necesarias para laborar después de haber culminado sus estudios.

Las escuelas y las universidades deberían estar más interesados en la capacidad de enseñanza de su fuerza de trabajo, según la OECD (2018) “countries are especially interested in learning more about their own teaching workforces and comparing them with other countries in order to develop more effective policies to improve teaching and learning”(p. 52) para fomentar posibles mejoras en los programas de licenciatura y construir un puente de comunicación más pertinente entre la educación inicial que recibe el profesional y lo que se está requiriendo hoy en día en el lugar de trabajo.



Esta investigación podría brindar la posibilidad de reflexionar en torno a cómo el mundo laboral percibe a los egresados, y qué se requiere para ser competente y/o desempeñarse de acuerdo con las necesidades que existen en las aulas colombianas, todo lo anterior desde la percepción de los empleadores. Los contextos donde se desarrolla el aprendizaje traen consigo unas necesidades específicas en los cuales se necesitan el desarrollo de unas competencias pertinentes al contexto, las cuales deben ser explícitas en la universidad para que el profesional sea capaz de: llevar procesos adecuados en cuanto a manejo de grupo, manejo de voz, como saber dirigirse a un estudiante, padres de familia, generar soluciones que le permitan resolver dificultades, coherencia en los procesos de evaluación y retroalimentación, conocer cuáles son los canales de comunicación y procesos a seguir en una institución.

A nivel local, esta investigación podría tener implicaciones en la revisión constante del programa de Licenciatura en lenguas modernas con énfasis en inglés, en reafirmar el rol de la universidad en la preparación de profesionales conscientes y preparados para ejercer la profesión con competencias acordes al mercado de TESOL. Adicionalmente, construir puentes de comunicación entre la universidad y los posibles lugares de trabajo para facilitar una transición más efectiva de los egresados.

## 5. Antecedentes

Desde la enseñanza del inglés como lengua extranjera se presentan las investigaciones previas y su estado actual, así mismo, los estudios que abordan la definición de la empleabilidad y sus características, también, la importancia de la percepción de los empleadores hacia el desarrollo de las competencias de los egresados o graduados y las responsabilidades hacia el desarrollo de estas.

Usma (2009), en la investigación titulada *Education and Language Policy in Colombia: Exploring Processes of Inclusion, Exclusion, and Stratification in Times of Global Reform*, examina las políticas que establecen la importancia de la enseñanza y el aprendizaje de lenguas extranjeras como el Programa Nacional de Bilingüismo (PNB); syllabus de los programas de Inglés; el proyecto COFE; la Ley general de educación; las guías curriculares para la mejora de la enseñanza y el aprendizaje de una lengua extranjera en Colombia , las cuales tienen como referencia el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas (MCER) en el sistema educativo.

Además, menciona con respecto a los programas de capacitación docente la falta de herramientas y aprendizajes en los educadores. Frente a la necesidad de integrar la enseñanza y aprendizaje en el idioma inglés ha generado la creación de programas guiados a fomentar y promover conocimientos pedagógicos y comunicativos en los docentes, años después con la creación del Programa Nacional de Bilingüismo (Usma, 2009).

En la misma línea, González (2010) en la investigación titulada *English and English teaching in Colombia Tensions and possibilities in the expanding circle*, indaga sobre el estado de la enseñanza del inglés en Colombia, mencionando las tensiones que han surgido desde la

implementación de políticas y la influencia de agentes externos como el British Council y las posibilidades que han surgido. La autora nos permite identificar los puntos más importantes y relevantes para entender la situación actual, desde donde nuestra investigación se ubica con relación al estado actual en TESOL, aspectos como el dominio del inglés por parte de los docentes; los requisitos para enseñar inglés en Colombia, los cuales son variados; las intenciones del gobierno de educar ciudadanos competentes para un mercado global y la importancia de pensar en nuevas posibilidades de enseñar inglés como lengua extranjera en Colombia teniendo en cuenta las condiciones socio-económicas-culturales.

Por otro lado, en cuanto a la situación de los graduados de licenciatura y su formación, El Observatorio Laboral para la Educación (OLE) en Mercado laboral de graduados de educación superior del Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2019), confirma con base a la producción e interpretación de datos, que uno de los obstáculos a la hora de obtener un trabajo es no tener el suficiente conocimiento en el campo práctico “la dificultad que enfrentan los recién graduados para vincularse al mercado laboral en razón a la falta de experiencia” (MEN, 2019, p. 14).

En cuanto a las percepciones, Maturana y Varela (1996) en el libro *El Árbol del Conocimiento: las bases biológicas del conocimiento humano* hablan de la constitución de las estructuras biológicas de los seres vivos, y desarrollan un discurso alrededor del desarrollo del “ser” como ser vivo y sus etapas. Esto con el fin de estructurar el lado biológico desde donde percibimos nuestro entorno (perspectiva de la cognición), es decir todos los mecanismos que hacen, desde el sistema nervioso, posible comprender el medio donde nos desarrollamos. Por otro lado, muestra las concepciones históricas y sociales que tenemos del mundo que creemos

conocer, las cuales están atadas a lo biológico y lo social y nos dan las bases para entender la percepción.

Según Goodwin et al. (2015), en el trabajo titulado *Percepciones Interinstitucionales sobre la formación de profesores de inglés*, la falta de experiencia a la hora de llegar al campo laboral desde la percepción de los empleadores sigue siendo un aspecto importante para tener en cuenta. Por otro lado, enfatiza en la relevancia de la percepción de los empleadores en las cuales se encuentra la importancia del nivel de inglés con que el egresado sale de la universidad y la experiencia de este.

En la investigación, *Competencias del profesor de lenguas extranjeras: creencias de la comunidad educativa* de las autoras Cortes et al. (2013), las autoras partieron del currículo del programa de la universidad e indagaron en la comunidad académica con respecto a las competencias y a su vez la conexión de estas con su perfil. La metodología utilizada se realizó por medio de encuestas y entrevistas (grupo social), las cuales tuvieron en cuenta a los egresados, padres de familia y los directivos de las instituciones donde laboran los egresados del programa de filología de la Universidad Nacional.

En cuanto a la percepción de los empleadores, Lisa et al. (2019), en la investigación *Comparison between employers' and students' expectations in respect of employability skills of university graduates*, disertan acerca de las expectativas de 27 empleadores y 534 estudiantes en relación a las habilidades de empleabilidad por medio de una encuesta, la cual abarcó diversas habilidades, en total 37 habilidades y desde las cuales surgieron temas de relevancia como: el rol de los estudiantes en la construcción de su propia empleabilidad, el rol de la universidad en

términos de cooperación con el mercado laboral y entender la importancia de las percepciones de los empleadores.

En ese orden, Chhinzer y Russo (2018) en *An exploration of employer perception of graduate students employability*, confirma que las competencias genéricas son de nuevo las más apreciadas por los empleadores junto a otras, no contempladas en otros estudios empíricos, como la maduración profesional como factor que podría influenciar en la definición de la empleabilidad. En cuanto a su definición declara que sigue enmarcada en algo teórico por falta de estudios empíricos que puedan dar mayor claridad (Chhinzer & Russo, 2018). Relacionado con la comprensión de la empleabilidad exponen dos maneras en las que los trabajos empíricos han tratado de entender la empleabilidad tal como lo mencionan Chhinzer y Russo (2018) en sus propias palabras “focused on either the individual competencies or employment outcomes” (p. 2) la primera es entender la empleabilidad desde las expectativas que los empleadores esperan de los empleados y la otra desde los resultados de los empleados.

Relacionado a lo anterior, Sin y Amaral (2017) en *Academics' and employers' perceptions about responsibilities for employability and their initiatives toward its development*, investigan la responsabilidad de los diferentes actores (stakeholders) en el desarrollo de la empleabilidad en los graduados, encontrando que el rol de las universidades sigue contando con un gran papel en el desarrollo de la empleabilidad, esto desde la percepción de los empleadores y la importancia del rol de los estudiantes desde la percepción de los académicos.

Los autores ponen de relieve los estudios que se han realizado bajo el enfoque del individuo (Fugate et al. 2004; Hillage and Pollard 1998; Van der Heijde and van der Heijden 2006 como se cita en Sin & Amaral, 2017) es decir bajo la óptica de los egresados o empleados y

por otro lado los trabajos que entienden la empleabilidad como la suma de factores externos e internos (Brown et al. 2003; Lindsay and Pascual 2009; McQuaid and Lindsay 2005 como se cita en Sin & Amaral, 2017).

Algo similar es mencionado por Geeregat et al. (2016) en *Factores que inciden en las condiciones de Empleabilidad de los egresados de pedagogía*, en el cual indagan, por medio de un ensayo, acerca de la noción de empleabilidad “constructo de empleabilidad” y los factores que influyen en su medición. Este estudio ha encontrado factores socioculturales relacionadas al individuo y factores externos como el prestigio de la universidad, adicional a esto, han encontrado la misma relatividad a la hora de definir la empleabilidad y las competencias requeridas “las competencias buscadas por uno u otro empleador (Estado o Particulares) pueden ser distintas, independiente de la existencia de un marco nacional (Marco para la Buena Enseñanza) que explicita lo que es deseable de un buen profesor” (Geeregat et al., 2016, p. 6). El ensayo, concluye diciendo que existe una brecha en cuanto a las habilidades que se están desarrollando en las universidades por diversos intereses institucionales, específicamente, en la especialización de la disciplina del egresado (competencia específica).

Relacionado a las competencias (empleabilidad) , Cabrera et al. (2016) en *Las competencias de los graduados y su evaluación desde la perspectiva de los empleadores*, menciona las competencias que los empleadores valoran en tres sectores (Educativo, Farmacéutico e Ingeniería) sus hallazgos muestran que los empleadores se refieren, específicamente, a las competencias genéricas “concretamente las competencias interpersonales (entre las más valoradas, el trabajo en equipo) y sistémicas (el liderazgo) y, en menor medida, las instrumentales” (Cabrera et al., 2016, p. 15) lo cual concuerda con las mencionadas en el

proyecto Tuning (2007) Europa como se cita en Cabrera et al. (2016) las cuales son interpersonales, sistémicas e instrumentales, como las más importantes.

Una de las conclusiones a las que llega el estudio acerca de las competencias que más valoran los empleadores, las competencias genéricas, es la siguiente, Jackson (2012) y Freire et al. (2011) en sus trabajos como se cita en Cabrera et al. (2016), dicen que “se trata de competencias muy valoradas en el sector laboral, pero no siempre suficientemente cultivadas desde la formación universitaria. Resulta llamativo que no haya alusión a las competencias específicas como parte también importante de la formación universitaria” (p. 17) las cuales desde la percepción de los empleadores son necesarias para desempeñarse en sus labores y muestra las diferencias entre los que están buscando los empleadores y la formación de los profesionales.

En términos de competencias valoradas actualmente encontramos que la OECD (2019), en la investigación *OECD Skills Strategy 2019* informa sobre políticas, ejemplos de buenas prácticas y recomendaciones para el desarrollo de políticas y habilidades relevantes. Busca fortalecer el uso de habilidades de manera efectiva, en los sistemas de habilidades que manejan los países. Este documento es una segunda versión realizada en el año 2012 con el nombre de *The OECD Skills Strategy*, en el que se indaga sobre las perspectivas de las habilidades a los países pertenecientes a los comités de la OECD del 2012.

En esta versión se brindó ayuda a los países en el fortalecimiento y desarrollo de sus sistemas teniendo en cuenta las habilidades actuales, realizando proyectos en algunos países como: Austria, Bélgica, Italia, Corea, México, Países Bajos, España etc, en los que se proporcionó un análisis de las políticas de cada país para desarrollar un plan de acción para el manejo de habilidades. En ese orden, la investigación *OECD Skills Strategy* del año 2019

presenta unas mejoras entre las cuales se discuten mega tendencias como la globalización, la digitalización, el envejecimiento de la población y la migración, en propósito de proporcionar habilidades funcionales, mostrando un marco actualizado de las estrategias que desarrolle habilidades relevantes y pertinentes para la vida “longlife learning” la sociedad actual.

En esta misma línea, World Bank Group (2019), en el reporte titulado *The Changing Nature of Work* en el que se expone el panorama general del mercado laboral en el desarrollo mundial, manifestando la importancia de la tecnología para brindar oportunidades en el crecimiento de la productividad y la mejora en la prestación de servicios públicos, desde el cual se requieren habilidades específicas que desarrolle conocimientos tecnológicos, capacidad para resolver problemas, pensamiento crítico y habilidades blandas dentro de su capital humano, siendo este el desafío y la innovación a la que se deben adaptar rápidamente los países para poder competir en la economía del futuro.

En vista de que se presentan diferencias en las competencias valoradas por los empleadores y la formación de profesional, Jusoh et al. (2011) sugieren que se establezca un puente como medio de comunicación entre los requerimientos del mercado y los empleadores que permitan instruir a las instituciones de formación sobre los retos actuales por los cuales deben ser capacitados y formados los estudiantes y futuros graduados con el propósito de reducir la brecha existente.

Como se puede ver en Castro et al. (2010) en *Pertinencia de las competencias profesionales estudio de casos*, realizan un análisis de las diferentes fuentes internacionales y nacionales generando tres categorías: Competencias Académicas, Competencias Profesionales o



Laborales y Competencias Sociales. Dicho análisis lo realizaron por medio de la triangulación de información.

Además de ello, este estudio de maestría permite confirmar la brecha teniendo en cuenta diferentes variables como el desempleo y los egresados entre otros. Estos datos proporcionaron una idea de la desarticulación (asincrónico) de la educación en las universidades con el mercado laboral, basado en la diferencia entre la oferta y la demanda básicamente: “desde esta perspectiva el volumen de desempleados y subempleados confirma claramente que la Universidad no está desarrollando las competencias requeridas para el mercado laboral.” (Castro et al., 2010, p. 24).

Otra investigación que nos da luces en cuanto al panorama nacional es el documento de tesis *Estudio de las percepciones de los estudiantes de la Universidad Pedagógica Nacional “Francisco Morazán” respecto a la profesión docente*, de la autora García (2008), es un análisis para conocer las percepciones de los estudiantes de la Universidad Pedagógica Nacional respecto a la profesión docente en los ámbitos sociales y laboral, abordando aspectos como las representaciones o los sistemas que se ejemplifican a partir de las interacciones sociales y lo que rodea estas relaciones, actitudes, comportamientos, percepciones estereotipos. Adicionalmente indaga en el aspecto laboral de los docentes universitarios en el que aborda los temas de competencias, características personales, cualidades profesionales, métodos de enseñanza, recursos didácticos entre otros.

La literatura consultada permite tener un panorama acerca de la empleabilidad más claro, aunque, cabe resaltar que algunos de los estudios consultados han sido realizados desde otros sectores como manufacturero y financiero y otros pertenecen al campo de la educación, uno de ellos, específicamente, en el área de la enseñanza del inglés, lo cual nos ha permitido llegar a la

conclusión de la falta de investigaciones empíricas, hasta el momento, en el campo de la enseñanza del inglés como lengua extranjera con relación a la empleabilidad.

## 6. Marco Referencial

### 6. 1 Empleabilidad

Entender la empleabilidad significa hacer predicciones acerca del conocimiento y las competencias y habilidades del futuro, en relación con el campo, desde donde nos ubicamos, las competencias a desarrollar varían desde competencias comunicativas a técnicas; desde técnicas a competencias específicas; de competencias específicas a habilidades genéricas entre otras (Lisa et al. 2019).

Así mismo se resalta la brecha o diferencias que existe entre las percepciones de los empleadores con relación a las habilidades y competencias, habilidades como la autoconciencia en los estudiantes para su propio desarrollo. Un ejemplo de las diferencias y preferencias de los empleadores hacia profesionales, las cuales varían de empleador a empleador, se puede observar con González (2010) quien dice con respecto a los requisitos que:

The requirements for teaching English in Colombia are diverse. Although employers prefer a candidate who holds a teacher university degree, a native speaker, someone who grew up or lived in an English-speaking country or has a good score in an international proficiency test may be a teacher (p. 8).

Entender en primer lugar el concepto de empleabilidad es fundamental, aunque este demande entender otros factores o elementos para poder dibujar una idea clara, así pues, características como el compromiso en el trabajo, la capacitación apropiada o formación de programas que orienten el proceso de aprendizaje de los estudiantes (Lisa et al., 2019; Chhinzer & Russo, 2018) y lo que se entiende como competencias han sido contemplados para su definición.

En el marco del trabajo de entender las competencias y lo que implica el desarrollo de ellas y la influencia desde donde se puede o se ha entendido el concepto de competencias, se encuentra un trabajo que ilustra, precisamente, las competencias entendidas y desarrolladas en Colombia en algunos programas específicos (enfermería, publicidad y administración de empresas de diferentes universidades Universidad Manuela Beltrán, Universidad Central y la Universidad Javeriana), para Castro et al. (2010):

Los estudios y análisis dan cuenta de labores y saberes desde la especialidad, los requerimientos que se manifiestan en la oferta exigen la aptitud y desempeño en labores anexas con el fin de satisfacer el mayor número de necesidades bajo un determinado salario (p. 17).

Este supuesto se confirma teniendo en cuenta diferentes variables como el desempleo, el subempleo y los egresados entre otros como la desarticulación (asincrónica).

Por otro lado, el trabajo menciona unas categorías que surgen del análisis de referentes nacionales (normas en Colombia) e internacionales con relación a las competencias: Competencias Académicas, Competencias Profesionales o Laborales y Competencias Sociales, las cuales permiten ver la complejidad que implica hablar de competencias. A lo que se entiende por competencias lo llamaron “imaginarios”. Estos imaginarios provienen del “SENA, Observatorio del Sena; Ministerio de Protección Social, Observatorio Laboral para la Educación; Ministerio de Educación Nacional” (Castro et al., 2010, p. 24). Lo anterior permite dar más claridad con respecto a las normas que rigen las instituciones de educación superior en Colombia y por ende la formación que están recibiendo los futuros profesionales con base, precisamente, en estos supuestos.

Además, se destacan las inconsistencias o incoherencias que de ellas (normas y leyes) surgen, en primer lugar, como se entienden las competencias desde los decretos estipulados por el MEN y en segundo lugar lo que están haciendo las universidades para la formación de estos profesionales (rol de la universidad).

Con relación a lo anterior, se infiere que es importante analizar como desde las leyes decretadas (Ley 30 de 1992, Ley 29 de 1990; Decreto 1403 de 1993.) las competencias son abordadas de una u otra manera según interés. Estos intereses u organizaciones podrían tener grandes contradicciones y por ende diferir de la realidad y de lo que las universidades están haciendo.

El siguiente apartado muestra dicha inconsistencia, Castro et al. (2010), en concordancia a las normas y la formación profesional “En la práctica esto es contrario pues sólo logran desarrollar competencias base para el desempeño laboral que es un concepto totalmente diferente a la competencia laboral.” (p. 71) vemos una distinción fundamental entre lo que se espera de los egresados (competencia laboral) y lo que realmente desarrollan en su formación inicial en las universidades con base a las normas emanadas desde el MEN.

Las competencias terminan constituyéndose integralmente cuando se tienen en cuenta su desarrollo en conjunto, esto quiere decir que las competencias desarrolladas deben responder tanto a competencias sociales y cognitivas que abarquen todo un panorama y genere posibilidades en la preparación de los egresados.

Desde el punto de vista de los empleadores, ciertos factores o preferencias son previamente seleccionados, de esta manera, cuando los empleadores consideran que unas competencias son más importantes que otras, hace que la definición de empleabilidad sea

compleja porque dificulta una definición holística de la misma, llevándonos a pensar en primer lugar acerca del contexto y en segundo lugar, sobre los intereses y percepción de los empleadores para entender desde qué punto de vista la empleabilidad es definida y entendida.

El panorama es diverso e incluye otros factores que determinan lo que se entiende por empleabilidad. Una aproximación de la definición de empleabilidad, desde donde entendemos la complejidad que esta demanda y por tanto la definición adoptada por el presente trabajo de investigación, según McQuaid y Lindsay (2005) (como se cita en Sin & Amaral, 2016) la “employability is about a person’s ability to get a job, maintain a job or change jobs, an ability determined by individual characteristics and circumstances, as well as by broader external factors (social, institutional and economic).” (p. 3)

La complejidad que existe en tratar de definir un concepto sobre la empleabilidad según Lisa et al. (2009) es porque “Currently, there is no uniform theory of employability. The reasons for this are complexity, situational factors, the changing labor market, graduate’s individual interest and attitude, as well as their professional focus.” (p. 1) por lo que la definición adoptada por esta investigación recoge muchos de los factores que influyen en la definición de la empleabilidad.

En vista de que su definición presenta varios elementos que responden a cambios sociales, del mercado e incluso aspectos subjetivos por parte los empleadores o individuales como actitudinales, es preciso mencionar aspectos clasificados como externos e internos.

## **6.2 Factores Externos**

Factores que son bien abordados por Geeregat et al. (2016) quienes indagan sobre el concepto de empleabilidad en el ámbito educativo, ven la necesidad de explorar esos elementos

que influyen en el ingreso de los egresados de licenciatura al mundo laboral, en el que cuestionan dos aspectos: la calidad de los programas de formación docente y los elementos o factores que afectan en las condiciones de empleabilidad, las posiciones de los autores permite observar posturas externas e internas que delimitan lo que se podría entender como empleabilidad.

Los factores que influyen en el ingreso al mundo laboral varían dependiendo del capital social y cultural, por ejemplo: prestigio de la universidad, reputación de la institución formadora de los egresados, el salario (Geeregat et al., 2016), condiciones laborales y económicas.

### **6.3 Factores Internos**

Los factores individuales (Sin & Amaral, 2016) son aquellos fuertemente relacionados a lo actitudinal y a las habilidades. Se mencionan las calificaciones, redes de contacto las cuales aluden al capital social que pueda construir el individuo, capital cultural entendido como el conocimiento adquirido a lo largo de la vida y por tanto conectado con la escolaridad de cada individuo, adaptabilidad, autosuficiencia entendida esta como la confianza que el docente tiene para desempeñarse en su cargo (Geeregat et al., 2016), trabajo en equipo, maduración profesional, habilidades blandas, aprendizaje continuo entre otras (Chhinzer & Russo, 2018).

Chhinzer y Russo (2018) desarrolla un trabajo para comprender la empleabilidad desde la mirada de los empleadores (122) este estudio se llevó a cabo en el programa de maestría de ciencias y contempla 16 items:

Written and verbal communication, interpersonal skills, problem solving skills, creative thinking, leadership skills, adaptability, the quality and quantity of work the employee completed, employee level of interest and initiative, demonstrated organization and

planning skills, dependability, response to supervision, demonstrated judgment and the employees demonstrated aptitude for learning. (p. 109)

Corresponden a las habilidades que los autores utilizaron en su primera aproximación (parte cuantitativo por medio de un cuestionario) y luego la correlacionaron con la segunda fase de su investigación (parte cualitativa por medio de comentarios acerca de fortalezas y debilidades) para ahondar más en su indagación.

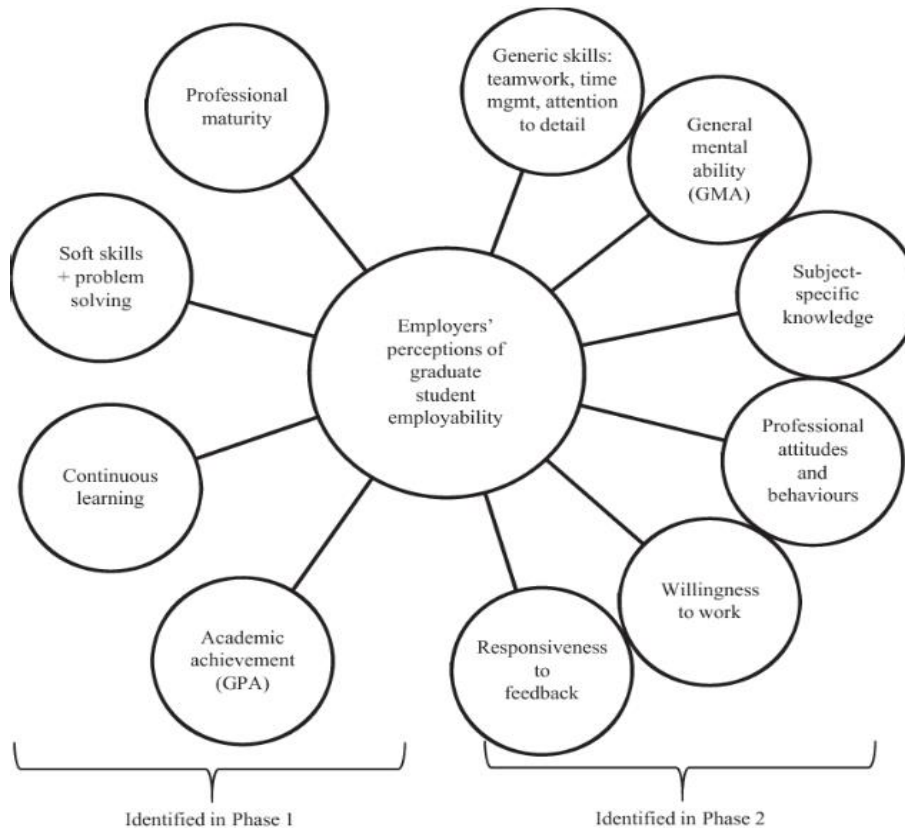
El resultado de lo anterior lo agrupan en los factores que consideran los empleadores cuando evalúan a los “estudiantes graduados” en total 3: 1: maduración profesional, 2: habilidades + resolución de problemas y 3: aprendizaje continuo; factores que agrupan las 16 habilidades, entre ellos se pueden identificar las habilidades genéricas: manejo de tiempo, trabajo en grupo y atención a detalles. Los autores dicen que los tres factores muestran una relación con la empleabilidad, estadísticamente hablando (Chinzer & Russo, 2018).

En la siguiente figura se observa un modelo resultante de las dos fases de la investigación. El modelo nos permite tener una idea de la percepción de los empleadores ante lo que ellos consideran como las habilidades necesarias.



**Figura 1**

*An exploration of employer perceptions of graduate student employability*



Nota. Competencias desde la percepción de los empleadores. Tomado de "An exploration of employer perceptions of graduate student employability" Chhinzner, N y Russo, A, (2018). (<https://doi.org/10.1108/ET-06-2016-0111>)

Chhinzner y Russo (2018) aportan la primera referencia de 10 habilidades desde donde se partirá como base para indagar en la percepción de los empleadores en esta investigación, de esta manera, se busca tener unos referentes claros para poder identificar, unos o la mayoría, las competencias mencionadas en la percepción de los empleadores con respecto a la empleabilidad

de los egresados del programa de Licenciaturas en inglés y aquellas competencias que se buscan en el mercado de TESOL.

Por otro lado, World Bank Group (WBG) menciona las habilidades más valoradas por los empleadores y constituye el segundo referente de la percepción de los empleadores “Across countries, both higher-order cognitive (technical) skills and sociobehavioral skills” (World Bank Group [WBG], 2019, p. 24) agregando así la habilidad socio-comportamental y el pensamiento del orden superior, además, WBG (2019) dice que la:

Technology is disrupting the demand for three types of skills in the workplace. First, the demand for nonroutine cognitive and socio behavioral skills appears to be rising in both advanced and emerging economies. Second, the demand for routine job-specific skills is declining. And, third, payoffs to combinations of different skill types appear to be increasing. (p. 23)

WBG (2019), permite observar las últimas tendencias en cuanto a las habilidades que se están demandando como la combinación de habilidades no rutinarias, es decir las que demandan el uso de las TIC (tecnología de la información y la comunicación técnicas y cognitivas para ser más competente en el mercado, se debe agregar también lo dicho por Chhinzer y Russo (2018) acerca de la tendencia a la inversión en educación continua o posgrados como maestrías o doctorados debido a que estos estudios demuestran y demandan niveles más altos de competitividad.

Un tercer referente proviene de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), desde donde se confirma lo dicho por WBG hacia las tendencias de las

habilidades cognitivas de orden superior y la disminución de las habilidades físicas, así la OCDE (2019) lo expresa en *Skills and strategy 2019: skills to shape a better future*:

Recent evidence from the OECD Skills for Jobs database (Box 3.1) (OECD, 2017[9]) shows that the labour market demand for high-cognitive skills such as written and oral expression, reasoning and complex problem solving has increased in the last decade, while demand for routine and physical abilities has dropped significantly (p. 53)

La base de datos de la OCDE representa una referencia fundamental en la cual se puede observar las habilidades que se encuentran en exceso en ciertos países, incluyendo México, Argentina y Brasil, y a su vez las no tan comunes o difíciles de encontrar, desafortunadamente, para Colombia no existe tal referencia y solo podemos tener en cuenta las de países latinoamericanos como Argentina. En Argentina, según la base de datos de la OCDE (2019), las habilidades como resolución de problemas complejos y razonamiento están categorizadas en difíciles de encontrar (*hard to find*) y por el contrario las habilidades técnicas se encuentran en exceso.

El cambio y la evolución de las habilidades, de unas por otras, y por ende de las competencias necesarias para laborar son producto de influencias, avances y procesos que retan la preparación, en competencias para seguir en un mercado determinado, de los futuros profesionales y que a su vez complejizan cada vez más. La OCDE (2019) es muy clara al referirse a la transformación de las habilidades para el trabajo “Megatrends, including advances in technology, globalisation, population ageing, and migration are combining to increase and transform the skills needed to thrive at work and in society.” (p. 50).

Hablar de las habilidades requeridas lleva consigo para facilitar la ampliación de la percepción de acuerdo con las tendencias, es decir, los cambios tecnológicos y la globalización siendo este un aporte significativo para comprender las transformaciones de las habilidades en la sociedad actual (OCDE, 2019).

## **7. Percepción**

Maturana y Varela (1996) entienden la percepción desde “el lenguaje que hace que existamos en un mundo siempre abierto de interacciones lingüísticas” (p. 182), sin embargo, dicen que el lenguaje no es suficiente para representar lo que percibimos, sino que, por medio del lenguaje, la interacción con otros y la estructura que nos estructura (componente biológico) percibimos lo que percibimos.

En el árbol del conocimiento Maturana y Varela (1996) se refieren a un discurso alrededor del desarrollo de “ser” como ser vivo y sus etapas. Esto con el fin de estructurar el lado biológico desde donde percibimos nuestro entorno (perspectiva de la cognición), es decir todos los mecanismos que hacen, desde el sistema nervioso, posible comprender el medio donde nos desarrollamos. Por otro lado, muestra las concepciones históricas y sociales que tenemos del mundo que creemos conocer, las cuales están atadas a lo biológico y lo social.

De esta manera, las condiciones predisponen el ver o pensar sobre las cosas, situaciones, la acción y la experiencia, las cuales, son dos actos que nos atan a realizar una concepción del mundo “all knowing depends on the structure of the knower” (Maturana & Varela, 1996, p. 40). Esta concepción del mundo se da por medio del lenguaje y las acciones del hacer diario como un punto de partida para hacernos reflexionar sobre lo que conocemos y como lo conocemos. El fenómeno de conocer se complementa desde lo social, lo humano y lo biológico. Es una relación

innata de la realización o concepción de lo que nos rodea y cada devenir se fundamenta en alguna de estas raíces.

Abordando lo que implica las acciones en la vida cotidiana y cómo se percibe el entorno. Las representaciones que se crean son posibles por la interacción con los demás (aspecto social) y por las construcciones mentales que el individuo realiza (aspecto individual), García (2008) dice con relación a lo anterior que:

En esta compleja realidad de la vida cotidiana compartimos experiencias e informaciones con otros, y en ese compartir construimos nuestras propias representaciones mentales, imágenes, percepciones e impresiones sobre lo que nos rodea, es decir, somos capaces de comprender e interpretar las experiencias y el cúmulo de informaciones de la vida cotidiana, lo que incluye el comportamiento y las actitudes de los demás. (p. 75)

Por tanto, la forma en la que el ser humano crece es criado, le permite entender y darse cuenta de lo que le rodea, su contexto determina sus conductas e interviene en lo que va a ser en un futuro, de acuerdo con sus hábitos y el cómo haya sido tratado e influenciado, así, el conocimiento que nosotros tenemos es parte de esas actividades que involucran nuestro diario vivir. En ese marco, y respecto al lenguaje, trayéndolo al contexto de un empleador, este debe tener un dominio lingüístico de su área, él es el que está encargado de la dirección de la institución educativa y por ende deberá conocer su entorno, es decir, el discurso del mercado laboral y educativo de la enseñanza del inglés como lengua extranjera.

Lo anterior se construye con la interacción y por medio de las características del lenguaje hace posible la reflexión y conciencia (percepción social) “reconocer que nuestras certidumbres no son pruebas de verdad, como si el mundo que cada uno ve fuese *el mundo* y no *un mundo* que

traemos a la mano con otros” (Maturana & Varela, 1996, p. 208). La percepción social es un concepto fundamental para entender las representaciones, y por tanto la percepción, por esta razón, en los siguientes apartados se presentan las características de esta en base al trabajo realizado por García (2008).

### ***Percepción Social***

La percepción social entendida acá, según García (2008), como “comprender o adaptarnos a dichas acciones y situaciones. A este proceso es a lo que los expertos denominan percepción social” (p. 30) la adaptación es resultado de las interacciones y representaciones del sujeto de sí mismo y de los demás. Desde este punto de vista las percepciones que un empleador tenga hacia la enseñanza del inglés como lengua extranjera y lo que implica en términos de competencias para su realización, están determinados por “ideas, esquemas, estereotipos, las teorías implícitas de personalidad y hasta los prejuicios que los individuos construimos acerca de los otros y de nosotros mismos.” (García, 2008, p. 13) a su vez se encuentran influencias de otros, podría ponerse el ejemplo de la interacción con pares académicos y otros empleadores.

En este proceso, surgen las impresiones las cuales se definen de la siguiente manera “el proceso mediante el cual se infieren características psicológicas a partir de la conducta y de otros atributos de la persona observada, los cuales se organizan en impresiones coherentes” (Moya, 1999 como se cita en García, 2008, p. 30) esto conlleva entender la percepción como un proceso complejo donde se recibe información exterior al sujeto, ya sea por experiencias o situado desde su diario vivir y el proceso cognitivo que se realiza para poder filtrar esa información y de esta manera crear esquemas o ideas de su entorno, de los demás y de nosotros mismo también.

Lo anterior se refiere a la lectura que podemos hacer de los demás y la información a la cual accedemos con respecto a comportamientos o aspectos de personalidad “Cuando observamos a los demás, somos capaces de “leer” información a partir de su conducta o de algunas características personales como su físico, su arreglo personal, su tono de voz, su estilo de comunicarse, sus conversaciones, sus movimientos corporales, gestos,” (García, 2008, p. 30). La percepción social, sin duda, fundamental, para entender la percepción de los empleadores, y estos de sus empleados, en TESOL, se toma como referente porque:

Nos brinda información sobre las personas con las cuales interactuamos y además nos permite hacer atribuciones sobre las causas de su conducta, pero a la vez, descubrimos algo de nosotros mismos. Sin embargo, para que la percepción sea posible, es necesario que toda esa información sobre los demás, cobre un significado y sea almacenada en nuestra mente, para que en su debido momento podamos hacer juicios sobre ellos e inferir sus comportamientos, pero sobre todo cuando inferimos algo sobre los otros, es porque algo nos motiva a hacerlo (García, 2008, p. 38).

De este modo, el discurso que se desarrolla frente a lo percibido por los empleadores hacia los profesores de inglés en términos de competencias necesarias para la enseñanza del inglés como lengua extranjera se ha determinado por las siguientes características que se presentan a continuación.

Algunos de los conocimientos que los docentes, se cree, deberían tener, se pueden encontrar desde lo que demanda el MEN y algunos otros referentes (saberes específicos, disciplinares, pedagógicos y didácticos). Sin embargo, las instituciones formadoras son

autónomas en su ejercicio y en el desarrollo de ciertas competencias de acuerdo con su misión social. Teniendo en cuenta unas competencias más que otras.

Al respecto, destacamos lo dicho por Cortés et al. (2013) acerca del conocimiento que carecen de un marco conceptual para su aceptación “no hay consenso respecto a los atributos que podríamos emplear para definir las bases esenciales del conocimiento que debe poseer un docente.” Y es preciso desde esta proposición que partimos para ahondar en las competencias que se esperan del profesor de inglés en la comunidad educativa. El trabajo mencionado nos da luces en varios elementos como las creencias que se tienen en nuestro contexto (Colombia) acerca de las competencias de los profesionales que enseñan inglés, a entender desde dónde nos ubicamos para enseñar una lengua extranjera y la importancia de trabajos que puedan captar y entender las representaciones de los agentes que conviven en el ámbito educativo y su importancia para los currículos de formación docente en el área de las lenguas extranjeras, especialmente inglés. A lo mencionado se añade lo dicho por García (2008) en cuanto a la falta de consenso:

no es posible ofrecer a nuestro lector un conjunto de “recetas” acerca de lo que es ser un buen docente universitario, ni mucho menos llegar a un consenso acerca de cuáles son los conocimientos y habilidades que un buen profesor debe poseer. (p. 69)

Confirmando en este caso lo que se podría considerar como un buen profesor y lo que debería tener este para desempeñarse en el trabajo.

En general, según el trabajo citado (Cortés et al., 2013), se esperan 7 competencias (competencia comunicativa, competencia pedagógica y metodológica, competencias en disciplina y saberes complementarios, competencias relacionadas con el estudiante,



competencias requeridas en el contexto, competencias actitudinales y competencias para investigar), en sus palabras Cortés et al. (2013) dicen que “la comunidad educativa espera que el docente de lenguas extranjeras posea, en total, siete tipos de competencias” (p. 46) las cuales están agrupadas en dominios como son: *saber*, *saber hacer* y *ser*. Los datos provenientes de entrevistas arrojaron que prima el *saber* (50%) por sobre los demás conocimientos. Además de aspectos como la personalidad del profesor, los cuales obtuvieron un porcentaje de 22 %, el conocimiento en muchas áreas es visto como favorable Cortés et al. (2013). Similar a lo que el World Bank Group (2019) menciona con relación a las habilidades mixtas. Esto implica que se aprecia más cuando un docente puede aportar a la institución desde otra área para la cual su formación inicial no fue pensada.

A pesar de ello, la formación del docente en competencias persiste en contemplar un buen desarrollo de este, como, por ejemplo, en las competencias lingüísticas por ello “un profesor de lenguas extranjeras necesita una formación específica para tener un desempeño satisfactorio” (Cortés et al., 2013, p. 15) lo cual corresponde a el *Saber* ya mencionado. No obstante, el *Saber* solo no puede abarcar todo lo que significa enseñar inglés como lengua extranjera en Colombia ya que se debería tomar como un saber integral, lo cual nos lleva a pensar, que la empleabilidad se constituye como un concepto que integra varios factores incluyendo las competencias que del docente se espera por parte de la comunidad educativa.

No se excluye, visto solamente desde el punto de vista de los profesores en formación- lo cual incluye tanto aspectos externos como internos-, sino, que abarca campos tan diversos como las habilidades mixtas que vienen a complementar la práctica del docente en el lugar de trabajo entre otras como la habilidad para adaptarse al contexto, la personalidad, conocer la cultura que

se está enseñando. Los autores al sostener la discusión en torno a las competencias que hacen parte de las creencias de los participantes definieron las competencias de la siguiente manera “Hemos definido el término competencia como una acción idónea en la práctica, como un uso flexible e inteligente del conocimiento que poseemos, y que solo puede observarse a través de desempeños.” (Cortés et al., 2013, p. 66).

Lo requerido para el desempeño laboral, las actuales condiciones laborales y los requisitos que surgen a partir de la globalización y constante cambio, innovación y transformación de la enseñanza del inglés como lengua extranjera, hacen parte de la dinamicidad que se debe tener en cuenta al hablar de competencias, y aún más, cuando se habla desde una perspectiva de empleabilidad que contemple todos los factores que tienen cabida en el mismo término.

De lo anterior, se entiende que el docente posee y desarrolla unas competencias que le permite tener posibilidades de desarrollarse en el lugar de trabajo, porque es precisamente en el lugar de trabajo en donde el docente puede aplicar y desarrollar más las competencias adquiridas en su formación y adquirir las necesarias que no desarrolló en el programa de formación inicial, adicional a esto, se considera al docente de inglés como un ser humano que en su inmediatez se realiza junto a los demás, es decir, se reafirma en la interacción que se da en la comunidad educativa, no solamente, con los estudiantes, sino, que incluye toda la comunidad educativa, entendida esta como: los estudiante, los padres de familia, pares docentes y directivos “El docente de lenguas no solo se percibe como un conjunto de saberes y de habilidades; es ante todo un ser humano que evoluciona en el curso de su profesión gracias al contacto con sus alumnos” (Cortés, et al., 2013, p. 71).

Las anteriores percepciones, nos encaminan a contemplar la importancia del contexto donde posiblemente los futuros profesionales en la enseñanza de lengua van a aplicar y continuar su desarrollo, iniciado en las instituciones formadoras de profesores como son las universidades y que posteriormente estos conocimientos teóricos se consolidan y evolucionan en el lugar de trabajo, además de “sensibilizar” a los entes de formación para ajustar o modificar los planes de formación de las instituciones acorde con lo que se está demandando. Como lo podemos contemplar en la siguiente afirmación en Cortés et al. (2013):

Asimismo, y aunque cualquier estudio del perfil del docente sea muy local, las entidades que forman los futuros profesores de lenguas han de ser conscientes de las expectativas de la comunidad en la que tienen influencia. Estas, lo hemos visto, rebasan los objetivos de cualquier formación universitaria, pero conocerlas es fundamental para examinar los planes curriculares (p. 85).

Dicha formación, dista mucho de las creencias de la comunidad educativa como los coordinadores, padres de familia, estudiantes y los mismos docentes en términos de competencias que necesitan los profesores de inglés (Cortés et al. 2013) muchas de las cuales solo vienen a desarrollarse en la inmediatez del trabajo, frente a las que se están desarrollando en las universidades.

## **8. Calidad**

Teniendo en cuenta que junto al discurso de la empleabilidad se podría encontrar algunos aspectos del concepto de calidad, el cual se desarrollara en este apartado con el propósito de ampliar una perspectiva integral de las características que implica hablar de empleabilidad. Es

por esta razón que a continuación se expondrán la concepción de la calidad en la educación entendido desde Tobón et al. (2016).

Al hablar de educación y de la formación de los profesionales en lenguas modernas se destaca la relación que existe entre educación y calidad ya que usualmente se ubican bajo un mismo discurso. Desde el MEN se emiten decretos (resolución 18583 del año 2017; Decreto 1330 de 2019) donde es imperante que la formación de docentes sea pertinente para fomentar la calidad que las instituciones pretenden brindar en concordancia a la filosofía de cada una de ellas.

De esta manera, surge una asociación del tipo de educación que se está recibiendo y su validez en el campo laboral. La valoración o evaluación de la calidad no puede yuxtaponer elementos tales como: comentarios, número de publicaciones, infraestructura y número de egresados de los programas entre otros factores a tener cuenta, sino, que debería responder a un modelo interno único e integral (Tobón et al. 2016)

Según Tobón et al. (2006) hoy en día las competencias rigen la configuración de la calidad porque la perspectiva de calidad en la educación impulsa que las universidades sigan en la misma línea de lo que necesitan las empresas hoy en día para seguir siendo competitivas y por ende los procesos de aprendizaje y/o enseñanza y formación van a girar en torno a las competencias y a una concepción racionalista (Tobón et al., 2006), de igual manera, menciona que los procesos de calidad en las universidades son más profundos.

Una concepción racionalista o neoliberal considera “la calidad como un intento organizado de movilizar a toda la organización, con el fin de que hagan lo indicado para satisfacer a sus clientes y de esta manera lograr una ventaja competitiva” (Tobón et al., 2006, p.

65) esto quiere decir que si las IES (Instituciones de Educación Superior) corren por esta misma línea estarían pues, solamente, en concordancia a las leyes de calidad que rigen a las empresas y dejarían a la merced características que constituyen las IES, por tanto, podría presentar una desarticulación con lo que están haciendo y sus funciones o misiones ante la sociedad y los agentes que participan en ella (rol de la universidad) (Tobón et al., 2006, p. 66)

La calidad es un proceso más profundo y complejo que presenta unas características particulares que podrían ser entendidas mejor desde la influencia del neoliberalismo en la educación superior, a continuación, se mencionan algunos aspectos para tener en cuenta con relación a tres referentes: neoliberal, la universidad y la calidad, las cuales se sustrajeron del texto Competencias, calidad y educación superior de Tobón et al. (2006).

- La perspectiva neoliberal de calidad permite ver a las universidades como una empresa.
- Un enfoque racionalista o empresarial de los procesos en las universidades se enfoca meramente en la demanda del mercado y la influencia de la economía en estos.
- El término calidad camufla otros términos, algunos de ellos de exclusión.
- La exclusión social se presenta por medio de la calidad en los diferentes procesos de admisión, administración y académicos en las universidades.
- La calidad hoy en día está estrechamente conectada con la eficiencia y eficacia para el desarrollo de las competencias propuestas de una manera más eficiente.
- La medición de la calidad en las IES, desde un punto de vista neoliberal responden a la cantidad de publicación, número de estudiantes entre otras y las cuales soslayan otros aspectos como la verdadera pertinencia de los programas, es decir, la calidad de estos.

El término de calidad puede ser encontrado en diferentes campos (empresarial y/o educativo) y se puede asumir desde las leyes que estipula el mercado o desde una perspectiva más arraigada a lo humano “La *calidad* es aplicable a todas las actividades que emprenda el ser humano.” (Tobón et al., 2006, p. 69)

Con lo anterior, las IES se pueden ver como una empresa donde la calidad considera la evaluación como un elemento importante, quizás por “la importancia que ha adquirido la evaluación, se presenta la tentación de identificar selectivamente algunas propiedades con la noción de calidad de la educación.” (Vidal, 2007 como se cita en Orozco et al., 2009, pp. 170-171) o la calidad como “un asunto que remite a consideraciones éticas a propósito de los fines de la educación y de la correspondencia que se establece entre estos y los medios para lograrlos.” (Orozco et al., 2009, p. 173)

Se infiere que hablar de calidad es hablar de las tres funciones básicas de las universidades (docencia, investigación y extensión) y “tener muy presente a los estudiantes, docentes, investigadores empresarios, egresados y comunidad” (Tobón et al., 2006, p. 65) y así poder “cumplir su misión, perdurar y asegurar el cumplimiento de sus propósitos” (Tobón et al., 2006, p. 65)

### ***8.1 Gestión de Calidad***

La gestión de calidad y toma de decisiones requiere que todas las acciones y el personal o talento humano se alineen para cumplir con las demandas de la sociedad, lo que el mercado requiere y satisfacer al cliente. La gestión de calidad en las universidades está en todos los

programas y como las universidades direccionan procesos específicos, ya sean administrativos o académicos, como Yarce et al. (2002) nos ilustran con relación a todos los aspectos a considerar:

Todos los decretos señalan que, para asegurar la calidad de los programas académicos de pregrado, las IES deben aportar, previa a la creación, oferta y funcionamiento de los programas, información que se refiera a los resultados académicos, medios y procesos empleados, infraestructura institucional, dimensiones cualitativas y cuantitativas y condiciones en que se desarrollan cada institución. (p. 147)

Lo anterior permite ver una panorámica de las características que toma la gestión de la calidad en las IES, pero también, nos permite entender que aun así podría abarcar muchos más aspectos, así como lo menciona Tobón et al. (2006) al respecto dice:

La gestión de calidad debe contribuir a que la formación profesional y/o artística de los estudiantes esté acorde con los cambios y transformaciones en el trabajo, la empleabilidad y la apreciación artística, de tal manera que los egresados estén en condiciones de responder a los retos que demanda la sociedad y las organizaciones. (p. 62)

## **9. Pertinencia**

Por lo que se refiere a la pertinencia, se considera que esta complementa lo mencionado en el concepto de calidad para la formación de un licenciado. En este panorama, la percepción de los empleadores posiblemente esté asociada a la pertinencia de la formación en competencias y a su vez a la demanda del mercado (sociedad). La pertinencia es entendida con base en el texto: Currículo y pertinencia de la Educación Superior (Malagón, 2007).

A partir de las demandas de la sociedad, algunas universidades tuvieron que plantearse nuevamente su rol en la sociedad ya que su autonomía y su ejercicio se encontraban desorientados para las exigencias de la época, contextos y requerimientos del estado. Al inicio de la década de los 90 las universidades reestructuraron sus procesos de acuerdo con las demandas e intereses de la sociedad. Se da una crisis en los escenarios educativos por presión de las exigencias del estado y sector productivo generando, según la UNESCO (1995) como se cita en Malagón (2007) menciona los siguientes componentes que vislumbran los conceptos que tienen un rol dentro de las tendencias y desafíos que se presentan en la Educación Superior.

Primero: debe responder a las problemáticas que surgen de la sociedad y así mismo transformarla, segundo: relaciones entre el mundo y el trabajo, la economía genera presión en el campo educativo y esto incide en la formulación de currículos en las universidades y transformación en sus espacios de aprendizaje, tercero: la pertinencia en las relaciones del estado con instituciones educativas, cuarto: afianzar el estado con la educación en relación con los aspectos de financiación y gastos, quinto: reinención de la universidad, sexto: la investigación constituye un componente importante en las formaciones sociales, y séptimo: niveles de pertinencia involucra más aspectos que los que se evidencian en los sectores de productividad (Malagón, 2007).

Con base a las características mencionadas y los reportes de la UNESCO sobre la Educación Superior y su reformulación, se introduce el concepto de la pertinencia tal como se desarrollará a continuación. Empezando con los documentos de la UNESCO: Plan de acción para la transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe (1996), Documento de la política para el cambio y el desarrollo en la Educación Superior (1995) como se cita en



Malagón (2007) los cuales han confirmado que la pertinencia tiene un rol importante en la reformulación de la educación superior (aspecto estratégico). La pertinencia está concebida en función de lo que la universidad desempeña de acuerdo con lo que la sociedad demanda, ya que la producción de conocimiento genera cambios importantes dentro de la relación Universidad-sociedad y se encuentra constantemente sujeta a las transformaciones sociales y las exigencias.

Así pues, refleja la organización social y sus necesidades las cuales a su vez constituyen las bases de las universidades por presentar esta última una “función social [...] (pertinencia)” (Malagón, 2007, p. 39). Todas estas definiciones se relacionan también con lo dicho por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1998) frente a la pertinencia en la educación superior y su función social:

La pertinencia de la educación superior debe evaluarse en función de la educación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que estas hacen. Ello requiere normas éticas, imparcialidad política, capacidad crítica y, al mismo tiempo, una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo (p. 8)

Dado lo anterior, la pertinencia se ancla o tiene como referencia las propuestas de la UNESCO y es tomada como una función práctica que busca generar cambios en la Universidad y la sociedad. Una función que le permite al concepto de la pertinencia cambiar la percepción de las funciones de la universidad frente a su contexto y poder generar cambios, “formular propuestas, participar, proponer e intervenir” (Malagón, 2007, p. 64).

Bajo estas dinámicas la pertinencia se podría tomar como una de las claves para la transformación de la educación superior (Malagón, 2007, p. 44) así pues, se podrían diferenciar los siguientes tres elementos en juego que influyen las tomas de decisiones en las IES y por

ende en el currículo: la formación profesional, la incorporación de las NTIC (Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación) y la dedicación al sector productivo para seguir en curso en el mercado. La relación Universidad-Sociedad genera un vínculo que crea espacios de interacción, es así como se podría entender la pertinencia como la relación que existe o que se construye entre la universidad y la sociedad.

La pertinencia debe tener contacto permanente con aspectos de índole político, económico, las relaciones universidad y empresarial con el propósito de beneficiarse en conjunto. El entorno empresarial aporta la importancia de desarrollar procesos eficaces, eficientes y de competitividad en el mercado actual y el entorno universitario reúne todos los conceptos teóricos y manifestaciones sociales, esto contribuye solidez y sentido. Por lo cual se proyecta la formulación de un proyecto en general que tenga en cuenta ambos contextos en función de direccionar la coherencia y pertinencia en la educación superior.

El concepto de pertinencia enuncia numerosos usos de acuerdo con un campo específico y la relación de la pertinencia con respecto a la producción de conocimiento. Ese carácter flexible del uso de la palabra pertinencia llega hasta la relación de la universidad-sector productivo, en donde se abre un debate alrededor de esa interacción y por lo tanto de su pertinencia a la hora de aportar a la formación de los profesionales, al respecto es subrayable lo que los autores indican, “que la relación entre la universidad y el sector empresarial no expresa explícitamente la pertinencia institucional ni la del currículo” (Malagón, 2007, p. 65) haciendo que se genera una desarticulación esta interacción presenta a la sociedad y el formación de los egresados.

### ***9.1 Pertinencia en la Formación Docente***

Con relación a la formación, se puede agregar que la transformación de espacios de aprendizajes que construyan mejores procesos educativos a fin de mejorar el servicio que las universidades prestan a la sociedad, genera más oportunidades en el plan de acción para la transformación de la Educación superior para promover y fundamentar el desarrollo de sus procesos por medio de la justicia, la equidad y otros valores, las funciones de los docentes que ofrezcan igualdad de oportunidades, participación en los contextos educativos en el que se generen conexiones o vínculos con el contexto laboral e integre un sistema en conjunto que se puede colaborar mutuamente para crecer en ambientes de aprendizaje. Apareciendo así un nuevo enfoque para la universidad en el que debe servir a la sociedad, teniendo en cuenta la economía, el conocimiento y así poder mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

Adicional a lo anterior, la pertinencia podría ir o va más allá de la relación Universidad-sociedad, se habla del hecho de que esta relación debe poder crear espacios de interacción más complejos (Malagón, 2007), y no netamente ligados a la parte de producción de conocimientos, con base a los problemas que presenta en contexto, para afianzar el rol de la universidad con relación a la comunidad. Ir más allá de las relaciones universidad-sector productivo. El rol de las universidades no debe quedar sepultado por los intereses de la sociedad en la cual está incrustada y presenta grados de interacción, sino, por el contrario, debe fomentar rasgos como capacidad crítica entre otros.

## **10. Aspectos Metodológicos**

Esta investigación se enmarca en el paradigma cualitativo, entendido este, desde Cerda (1995) como se cita en Bautista (2011) por presentar tres elementos fundamentales como lo son: técnicas descriptivas, clasificación y significación. Su énfasis radica en “profundizar nuestro conocimiento y comprensión de por qué la vida social se percibe y experimenta tal como ocurre” (Bautista, 2011, p. 14) por lo tanto, intenta comprender el significado para conocer, teniendo en cuenta las estructuras dadas en el eje social, la experiencia que se construye dentro de lo social (vida social) y además todos aquellos comportamientos bajo los cuales actúa el sujeto.

### **10.1 Tipo de Investigación**

El tipo de investigación está inscrita en los márgenes de la investigación descriptiva, de esa forma se pretende visualizar la realidad bajo una perspectiva inductiva, es decir, “las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas)” (Sampieri et al., 2010, p. 9) lo cual podría permitir analizar y conocer fenómenos a profundidad en los cuales las ciencias positivas se limitan. Esto con el fin de ahondar en las percepciones de los empleadores sobre las competencias que se deben desarrollar para una formación completa y a su vez saber que piensan de los egresados del programa: Licenciatura en Lenguas Modernas con Énfasis en inglés de La Universidad La Gran Colombia.

Adicional a lo anterior, las investigaciones o el enfoque cualitativo son esenciales por su carácter ajustable a la investigación, contexto e intenciones de esta. La característica que se acaba de mencionar es un elemento que se destaca de las investigaciones cualitativas mencionado por Bautista (2011):

estos métodos cualitativos, se encuentran siempre en proceso de modificación, adaptación y perfeccionamiento, de acuerdo con las necesidades de cada investigación y de cada época histórica, lo cual les da un componente móvil y adecuado al continuo cambio que vive el ser humano y la sociedad. (p. 10)

Por su parte (Sampieri et al., 2010, p. 7) menciona que se caracteriza por “complejidad y flexibilidad son mayores”. No solo por esta característica radica la importancia de este enfoque, sino por presentar la posibilidad de poder captar la realidad de los participantes de la investigación, en nuestro caso particular de los empleadores en el campo de la enseñanza del inglés como lengua extranjera (TESOL), “La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica.” (Bautista, 2011, p. 16).

Con relación a la metodología que se emplea en este enfoque investigativo, encontramos que la misma está alejada de los objetivos de comprobar teorías, ni mucho menos hipótesis, estas últimas se van construyendo a lo largo de procesos de investigación Sampieri et al. (2010), lo que se busca es generar teoría sustantiva, es decir, teoría generada desde los datos recogidos por medio de instrumentos cualitativos, los cuales se presentan con una gran diversidad.

La investigación cualitativa pretende comprender la realidad de un mundo, su función actúa como guía para el desarrollo del proceso de investigación, el enfoque posibilita la extracción de información o datos donde se presentan las experiencias construidas dentro de un marco social (investigaciones de corte social) que permita consolidar la realidad inmediata de los sujetos, de esta manera se busca interpretar y comprender. Adicional a esto los procesos de interpretación en la investigación cualitativa presentan un dinamismo en la construcción de sus

elementos teniendo en cuenta (hechos - interpretación) su actividad es flexible ya que su metodología le permite al investigador revisar cada fase con el propósito de atribuir nuevos elementos a su investigación (Sampieri et al., 2010).

## **10.2 Población Participante**

La población que compone la muestra de los datos pertenece a la comunidad educativa, estrictamente hablando, de los directivos o coordinadores de colegios e instituciones de educación no formal. Se estableció contacto con algunos de los licenciados egresados del programa Licenciatura de Inglés de la Universidad La Gran Colombia, realizando un ejercicio de cadena que “identifican participantes clave y se agregan a la muestra, se les pregunta si conocen a otras personas que puedan proporcionar datos más amplios, y una vez contactados, los incluimos también.” (Sampieri et al., 2010, p. 398) con el fin de que por medio de ellos sea posible llegar a contactar a los diferentes coordinadores y otros compañeros que estén laborando para efectuar los intereses de la investigación.

En ese orden, se contactaron 6 coordinadores en total, entre los que se encontraban 2 coordinadores de colegios del sector privado de Bogotá y 4 coordinadores en centros de idiomas. Se entiende acá por el cargo de coordinadores como los directivos a cargo de procesos de gestión académica y que tienen a cargo docentes en el área de la enseñanza de lenguas extranjeras como inglés. En este trabajo se clasifica a los coordinadores por secuencia de entrevista e iniciales, por ejemplo, Coordinador, Entrevista 1 (CE1) y de este modo poder identificar a cada entrevistado en orden de entrevista.

El grupo conformado por los 6 participantes consta de 3 mujeres y 3 hombres en asunción del cargo, titulados como Licenciados en lenguas extranjeras inglés o francés y con

estudios en posgrados (2), contando a su vez con experiencia en el campo educativo en las licenciaturas de idiomas, desde 1 año hasta 15 años de experiencia.

En relación a la selección de la población se tuvieron en cuenta algunas características específicas, en primer lugar, contactar profesores egresados del programa de Licenciatura en inglés de la Universidad La Gran Colombia, es decir, la primera característica partió de realizar una revisión a los estudiantes que pertenecieron al programa de licenciatura en inglés desde el periodo comprendido del 2012 y 2019 y posteriormente verificar el ser egresado del programa y, en segundo lugar, estar laborando en una institución educativa como docente de inglés.

### **10.3 Fases de la Investigación**

Este estudio se realizó en 5 fases:

Fase 1: búsqueda y análisis de información relacionada al problema de investigación, en esta fase se fue delimitando las características de la investigación en cuanto a su alcance e impacto a nivel nacional y local. La revisión de la literatura, por medio del análisis documental de tres referencias (Chhinzer & Russo, 2017; OCDE, 2018; Banco Mundial, 2019), permitió contemplar una visión global relacionada a las competencias valoradas.

Fase 2: En la fase 2, con base al análisis de la literatura, se adoptó un marco referencial de las habilidades y competencias percibidas por los empleadores según (Chhinzer & Russo, 2017; OCDE, 2019; Cortés et al., 2013) del cual se destacaron las categorías mencionadas para usarlas posteriormente en la fase 4 (ver figura 3)

Fase 3: contacto y entrevista de los coordinadores de instituciones educativas privadas formales y no formales en Bogotá. Las entrevistas se llevaron a cabo mediados por las TIC,

específicamente, el uso de la plataforma Zoom con la posibilidad de obtener la grabación de las entrevistas (audio y video) con el consentimiento de los participantes.

Fase 4: transcripción, esta tomó lugar después de obtener los videos y los audios de cada entrevista para tener evidencia escrita de lo dicho y poder realizar una clasificación, teniendo en cuenta el anterior marco referencial, y análisis de los datos recolectados.

Fase 5: creación de una matriz para clasificar los enunciados de significado (párrafos que responden a las preguntas) y posteriormente identificar palabras claves dentro de lo dicho por los participantes (coordinadores).

#### **10.4 Instrumento de Recolección de Datos**

El instrumento de recolección de datos se basó en el tipo de entrevista semiestructurada (Investigadores - coordinadores) conformada por una serie de preguntas abiertas en un orden específico con las cuales se buscaba analizar y entender la percepción de los empleadores en cuanto a las competencias que se necesitan en el campo de la enseñanza de inglés de lengua extranjera (TESOL). El tipo de validación del instrumento es prueba piloto, en donde se buscaron investigaciones a partir del año 2017 hasta el año 2019 con el propósito de tener una visión internacional o global de las competencias que actualmente son más valoradas por los empleadores. De esta manera se busca ampliar las posibilidades que permita realizar estudios de mayor escala y cobertura en el campo estudiado.

Para la realización de las entrevistas se dio cita a los coordinadores en diferentes días, horas y espacios primando el tiempo disponible de cada coordinador y teniendo en cuenta las circunstancias en las cuales se dio el proceso y la realidad en la que nos encontramos, es por esto por lo que se toma la decisión de realizar las entrevistas por medio de la plataforma de Zoom.



### **10.5 Proceso de Análisis de Datos**

El proceso de análisis de los datos parte de la categorización de la información, para ello es importante entender que son las categorías que surgen del análisis de los datos recolectados. Así pues, para Sampieri et al. (2010), las categorías son: “conceptos, experiencias, ideas, hechos relevantes y con significado.” (p. 452) es decir las palabras que agrupan todo un conjunto de significados, ya sean hechos o experiencias frente a algo y que en su clasificación se puede reducir a lo que conoces como categorías.

Ahora bien, la categorización (el proceso) que se realiza en la investigación cualitativa se entiende de la siguiente manera según Bautista (2011) “la categorización es una forma de revisar de manera sistemática toda la información obtenida” (p. 189) la información resulta abundante y diversa, es necesario acudir a una estrategia sistemática en este caso que facilite su análisis.

En el caso de la presente investigación, como resultado del análisis documental de la literatura se tomaron las competencias mencionadas por Chhinzer y Russo (2018), OCDE (2018) y Banco Mundial (2019), dichas competencias sirvieron como referente (ver tabla 1) con el propósito de tener en cuenta una proyección más global de las competencias a desarrollar en la formación docente. De lo anterior se parte para el análisis de los datos recolectados por medio de entrevistas semiestructuradas a empleadores de diferentes colegios e instituciones de educación formal e informal.

Lo anterior, resultó en el marco referencial para explorar, identificar y clasificar lo dicho por los empleadores frente a la enseñanza del inglés, las competencias que ellos esperan de los graduados en general y las que han percibido de los graduados de la Universidad La Gran

Colombia en contraste con las competencias mencionadas a nivel internacional por nuestros referentes de autores. Después de tener el marco referencial de las categorías, se procedió a buscar los enunciados de significado (Sampieri et al., 2010) en el discurso que los empleadores dieron en la entrevista.

Para ahondar en el análisis de la información se decidió tener dos grandes categorías que son: factores internos y factores externos desde los cuales se busca dar respuesta a lo planteado en los objetivos de la investigación, se realizó con base en lo expuesto por (Geeregat et al., 2016) donde identifica factores individuales y externos en los programas de formación de profesores de Chile.

Adicional a ello, se tuvo en cuenta la manera en la que los empleadores se expresaron frente a las preguntas propuestas, esto se llevó a cabo por medio de los siguientes indicadores: declaración, sugerencia, dudas y negación.

## 11. Análisis y Discusión de Resultados

Los planteamientos de García (2008) y Maturana y Varela (1996) nos permiten ahondar en los constructos de la percepción humana, ubicada está en un contexto social determinado, la experiencia del individuo y la interacción de este con otros permite la formación de las percepciones.

De allí que la percepción de los empleadores se entienda, primero, su experiencia adquirida desde la interacción con los demás y la influencia que llega a tener para la toma de decisiones en su vida. Segundo, lenguaje, el cual posibilita aprehender el mundo que nos rodea, es decir la concepción del mundo y las acciones que vienen con las interpretaciones y, por último, el conocimiento derivado de nuestro diario vivir.

Los empleadores o coordinadores de institutos de enseñanza de inglés como lengua extranjera por su experiencia, lenguaje y conocimiento se ubican en un determinado contexto que les permite definir su rol dentro de las instituciones, y más aún, tener una visión del contexto de TESOL en donde los elementos mencionados constituyen su percepción y manera de ver ese contexto, en consecuencia, tener una visión más sólida por estar inmerso en ella y hacer parte de su realidad. Es así como la siguiente figura muestra las categorías surgidas de la literatura y en las cuales nos apoyamos para el análisis de la información recolectada con el instrumento.

**Tabla 1***Competencias esperadas según autores*

<b>Competencias esperadas según autores</b>		
<b>Chhinzer y Russo (2017)</b>	<b>OCDE (2018)</b>	<b>World Bank Group (2019)</b>
Madurez profesional	Habilidades cognitivas de orden superior y digitales	Comportamiento social
Trabajo en equipo		
Habilidad mental general		
Conocimiento de la disciplina		
Actitud y comportamientos profesionales		
Disposición para trabajar		
Respuesta a retroalimentación		
Logro académico		
Aprendizaje continuo		
Habilidades blandas		

*Nota.* Tomado de “Competencias esperadas según autores” Elaboración propia.

Los resultados de la prueba piloto para identificar la percepción de los empleadores dan cuenta del marco referencial (las categorías) y lo mencionado por los entrevistados. Se pudo clasificar dentro de las siguientes categorías de análisis y así ver lo dicho por ellos en marco de referencia: en los factores internos, de lo dicho en actitudes y comportamientos profesionales 5 de 6 entrevistados se ubican en esta característica, en el aspecto técnico 4 de 6, en el comportamiento social (social-behavioral) 4 de 6, conocimiento de la disciplina 4 de 6, respuesta a retroalimentación 4 de 6, en las TIC's 3 de 6, adaptabilidad 3 de 6, disposición para trabajar 3 de 6, aprendizaje continuo 3 de 6, madurez profesional 3 de 6, competencias genéricas 3 de 6, habilidades blandas 2 de 6, pensamiento de orden superior 2 de 6, logro académico 1 de 6, habilidad mental general 1 de 6. Lo anterior se grafica en la tabla (3).

**Figura 2**

*Competencias valoradas por los empleadores en TESOL*



*Nota.* Tomado de “Competencias valoradas por los empleadores en TESOL” Elaboración propia.

La categorización de las competencias requeridas de un licenciado en el área de inglés, para enseñar el idioma, se caracteriza, entonces, por una tendencia hacia la actitud del licenciado y su comportamiento profesional, su manera de ser, su comportamiento ante los estudiantes, el conocimiento de la disciplina y la respuesta a retroalimentación del egresado. Lo cual implica

tener un licenciado altamente capacitado para enseñar el idioma, según los participantes, incluso por encima de aspectos como el raciocinio o capacidad crítica del licenciado.

Por una parte, los participantes entienden las actitudes y comportamientos profesionales en los siguientes términos, CE1, lo entiende como el “desempeño, vocación, óptima, organizado, paciencia, paternal”, para CE2 “se define muchísimo por su actitud, vocación, paciencia, pertenencia, responsable, dinamismo, organizada, curiosa”, en cuanto a CE3 dice que “servicio al cliente, dinámico, seguro, participación activa, segundo CE4 la “empatía, ética, competencias axiológicas” y CE6 lo entiende desde la “identidad al egresado, ética de trabajo, saber ser, saber conocer”.

Por otra parte, los empleadores entienden el conocimiento de la disciplina y aspectos técnicos como las competencias comunicativas, en las cuales los egresados deberían llegar a un nivel alto (C1) certificado, pero, no solamente el nivel de inglés es mencionado, sino, aspectos metodológicos y pedagógicos, esto se ilustra con lo que dice CE6 al respecto “certificar, competencias lingüísticas C1, competencias pedagógicas” las características del conocimiento y técnicas son las más valoradas por los empleadores entrevistados.

La percepción hacia el conocimiento de los docentes se ve altamente valorada en Cortés et al. (2013) en la distribución de respuestas frente a las competencias necesarias en los profesores de idiomas, en donde un porcentaje de 51% sobre 27% (saber hacer) y 22% (ser) corresponde al *saber* marcando la pauta para la apreciación de los empleadores frente al tema de manejo del idioma. A diferencia del trabajo de Cortés et al. (2013) en este trabajo se encontró que los empleadores están valorizando más lo actitudinal y el comportamiento profesional.

La tendencia hacia el conocimiento y aspectos técnicos, no solamente revelan la importancia de estas, sino, su desarrollo en la formación de los profesionales (pregrado). Aunque, por otro lado, se podrían reforzar en las prácticas ya que permiten adquirir experiencia en el contexto de la enseñanza del inglés en una institución educativa. Aspecto que se abordará más adelante en el documento.

Por lo contrario, las competencias en las cuales lo dicho por los empleadores no reflejan una tendencia o un énfasis marcado, son las habilidades mentales general, logro académico, pensamiento de orden superior y habilidades blandas. Estas competencias son las rezagadas de un proceso enfocado netamente a la adquisición y desarrollo de conocimientos o aspectos técnicos para la enseñanza. Delegando la enseñanza del inglés solo en cuestiones de manejo del idioma, cuestiones relacionadas a *cómo enseñar*.

En términos de porcentajes se encuentran la habilidad mental general y el logro académico en un 20% y refiriéndose a las competencias de pensamiento de orden superior y el desarrollo de habilidades blandas en un 35%. Dicho esto, los números reflejan en una escala del 100% que, para los participantes, el hablar de estas competencias no es relevante, puesto que sus intereses recaen en otras características esperadas por parte de los docentes.

Así, se sortea solo un porcentaje de lo que podría ser considerado como un docente integral, que no solamente tenga un dominio alto en el idioma, sino, que conozca la cultura que está enseñando “competencia cultural” (CE5), abonado a ello, que posea una capacidad de “metacognición suficiente[...], diagnosis, la capacidad de autocrítica” mencionado por uno de los entrevistados y de allí el resultado que solo uno valoró este aspecto.

Teniendo en cuenta el abordaje de las competencias y el análisis que se puede observar en la figura 3, la mayor atención se ubica en los extremos como lo son las competencias comunicativas, sin embargo, los colores allí consignados vislumbran una tercera parte importante en la que se encuentran competencias como TIC, adaptabilidad, disposición para trabajar, aprendizaje continuo y madurez profesional, estas competencias también son bien valoradas por los empleadores.

Su grado de importancia radica en que su ubicación se establece en el centro de la gráfica indicando que la mitad de los participantes manifestaron opiniones referentes a estas. Es posible observar que estas habilidades se encuentran determinadas en un 50%, mostrando de igual forma que existe un requerimiento considerable de estas competencias en el ejercicio docente.

Este análisis permite entender que los licenciados deben tener conocimiento y manejo de las tecnologías de la información y la comunicación, buenos procesos de adaptabilidad a las condiciones del trabajo, además de, mantener y trabajar en la disposición del trabajo para cumplir con su cargo,, esto igual se ve reflejado con, el aprendizaje continuo para tener oportunidad de mejorar sus talentos y destrezas, privilegiando la formación en su proceso de aprendizaje y siendo consciente de su quehacer pedagógico como docente para adquirir y alimentar la madurez profesional.

Las competencias aquí mencionadas se anclan a un contexto con las siguientes características, en primer lugar, encontramos que el 90% de los empleadores se refieren al contexto cómo elemento importante, ya que esto implica entender que “no es lo mismo el inglés que tu trabajas y la manera cómo lo trabajas en una institución privada a como lo haces en una pública”(CE1) debido a la intensidad horaria de inglés en las instituciones, además de ello, el



coordinador resalta la carga académica que tiene el docente, la cual varía en instituciones privadas y públicas.

En segundo lugar, CE2 menciona la importancia de la conciencia *social* para formar otras personas, de esta manera, se entiende este como la responsabilidad que el docente tiene frente a una población. Otra perspectiva del contexto, lo encontramos en términos de dificultad, acceso, falta de recursos y salarios por parte de CE3, en tercer lugar, para CE5 vemos que las características radican en las políticas formadas para la enseñanza del inglés como lengua extranjera, apuntando a que la enseñanza del inglés está dada por políticas y leyes, así pues, “el 90% aprende inglés o aprender una lengua extranjera es por un cumplimiento de una política, un decreto [o] de un acuerdo universitario o nacional.”

Finalmente, para CE6 al respecto, en su opinión, el contexto de TESOL en Colombia está mediado por:

Primero con las eminentemente profesionales que tienen que ver con la formación de maestros de inglés. El segundo aspecto que entraría en la categoría de característica, sería el contexto social que enfrenta ese maestro cuando ya está en ejercicio de su profesión y la tercera característica es el incentivo de tipo salarial que recibe un maestro y que le invita a seguir profesionalizando; alcanzar metas individuales en términos de crecimiento profesional, llámese postgrado llámese Certificado Delta, Celta, Michigan o los que está ofreciendo en este caso British Council a través de la cooperación con américa latina.

Importantes puntos de vista, que permiten graficar las características que se deben tener en cuenta para ejercer la labor docente en un contexto delimitado; conocer el contexto de los estudiantes (contexto social), la responsabilidad social, la coherencia de lo que se aprende en la

universidad, recursos, accesos, las políticas, formación de maestros e incentivos salariales.

Contexto que se debería tener en cuenta en la formación de los futuros docentes, es importante aclarar que no son las únicas, puesto que, las características ya dichas, podrían ser clasificadas o agrupadas en los factores externos, que de alguna u otra manera determinan o no la formación de los docentes.

El contexto desde donde se ubican los empleadores para hablar de la enseñanza del inglés en Colombia trae consigo unos elementos llamados por ser interpretados en realidad más inmediata. El conocimiento de la cultura que se enseña se vio valorado por la mitad de los entrevistados. La “competencia cultural” (CE5) parece ser un antecedente para tener las competencias necesarias para enseñar el idioma, esta se convierte rápidamente en las expectativas (Cortés et al., 2013) que tienen los empleadores de los egresados. Los egresados que no poseen la competencia (competencia cultural) dependen de las competencias previamente mencionadas, como, por ejemplo, un alto nivel de dominio de lengua.

De la misma manera, términos como *servicio al cliente*, mencionado por una de las participantes (CE3) dejan ver la influencia o permeabilidad en la educación de términos de otros contextos, terminando estos por ser parte del discurso, naturalizados porque, quizás, su transición de un campo a otro no se realizó bajo un ejercicio de reflexión. Se traspuso en el contexto. Por añadidura, el término, suscita a pensar que existe una necesidad dentro de la formación de los licenciados para dar un buen servicio, lo cual se traduce en un servicio de calidad y se ilustra de la siguiente manera en CE3:

Lo que pasa es que cuando uno sale de la universidad !mmm; y no tenemos muy claro qué hacer ¿no? y llega de pronto a un cargo donde debe enseñar, uno, no es consciente de la

importancia de su actitud, que hace también parte de su personalidad, si hay cosas cuando tú enseñas, por ejemplo, que tú debes manejar; si tú eres una persona impaciente; si tú eres una persona de mal genio o que se irrita... pues esas cosas hay que trabajarlas porque cuando estás trabajando con personas, no, no podrías o esas cosas que no son tan positivas en tu personalidad, no deberían salir a la luz, cuidando precisamente el servicio, sobre todo, en una institución privada.

Una de las posibles competencias, radicadas en el aspecto actitudinal, a trabajar en la formación inicial de los futuros profesionales inmersos en el contexto de TESOL, que les permita ahondar en mostrar una buena actitud hacia el cliente (estudiante), aspecto también mencionado en Cortés et al. (2013) ubicado en el aspecto del *ser*. La universidad debería potencializar capacidades de los docentes en formación para poder contar con muchas más herramientas que se están aprendiendo en el contexto de una manera forzosa o por medio de la experiencia, estrictamente en el contexto de trabajo.

### **11.1 Percepción de los Empleadores hacia los Egresados Grancolombianos**

La percepción de los empleadores hacia los egresados grancolombianos se da desde la personalidad, lo actitudinal, valores y aspectos relacionados a la enseñanza del inglés que los empleadores recibieron de los egresados que laboran en las distintas instituciones. Las cuales se evocan en situaciones específicas que han evidenciado en su quehacer docente; entre las que se encuentran: respeto, empatía, responsabilidad, organización, dinamismo, didáctica, uso de varias herramientas, atención a los estudiantes, disposición a tareas administrativas, participación, pasión, el deseo de aprender más, humanidad, entrega, conocimientos lingüísticos entre otras, resumiendo lo dicho por los participantes en las entrevistas.

Entre las características mencionadas por los participantes se encuentra la ética en los egresados, en particular uno de los empleadores manifiesta que ha trabajado con varios egresados de la universidad La Gran Colombia y ha podido evidenciar este aspecto, que resulta en un aspecto fundamental durante la formación del egresado grancolombiano y que deja ver “realmente van más allá y eso una nota que es de la misma academia, ética, desde el punto de vista de enseñanza de valores y digamos, esa pasión por la enseñanza se nota mucho.” (CE4) mientras que en las entrevistas CE2 y CE3 el valor del respeto es resaltado entre los egresados de la universidad ratificando la formación en valores.

Teniendo en cuenta los cambios por los cuales ha pasado y seguirá pasando las IES y el rol de las mismas que se va reformando en las dinámicas sociales, nacionales e internacionales, afirmando o desapareciendo, autores como Tobón et al. (2006), Lisa et al. (2019), Sin y Amaral (2017) y Malagón, (2007) se cuestionan el rol de la universidad en la sociedad, esto nos lleva a pensar en el verdadero rol de la universidad y si este está solamente relacionado con el desarrollo de competencias para el mundo laboral o iría mucho más allá en su función de formación.

El análisis aquí presentado nos podría guiar en reafirmar el rol que ha tenido la universidad en la formación de los egresados grancolombianos. Rol que en dimensiones actitudinales o de personalidad podría o no tener una influencia en el egresado (CE1, CE2 y CE3), sin embargo, en aspectos profesionales, entendido este como lo ético y formación de valores en este apartado, y lo más destacado por los empleadores de los grancolombianos (CE1, CE2, CE3 y CE6), aquella formación tiene grandes influencias en el egresado, esto se ve en CE1 cuando dice que:

Yo siento que sí efectivamente las instituciones marcan, son un sello en ti y hay algo en ti, pero también siento que, en esta carrera docente, el docente es también por vocación y por amor a lo que a lo que conoce.

## 11.2 Competencias Específicas para la Enseñanza del Inglés

Las características mencionadas por los entrevistados como: aspectos didácticos, pedagógicos, evaluativos y nivel de idioma fueron mencionados en las entrevistas (CE2, CE3, CE4, CE5 y CE6) también se encontraron en Cortés et al. (2013) como se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 2**

*Competencias para la enseñanza del inglés*

COMPETENCIAS ENCONTRADAS EN CORTÉS ET AL (2013)	COMPETENCIAS ENCONTRADAS EN EL ACTUAL ESTUDIO
Competencia comunicativa	Competencia cultural
Competencia pedagógica y metodológica	Competencias didácticas
Competencias en ciertas disciplinas y ciertos saberes de tipo complementario	Competencias evaluativas
Competencias relacionadas con los estudiantes	Competencias pedagógicas
Competencias requeridas en el contexto o en el marco social en que evoluciona el docente	
Competencias inherentes a la persona del docente	
Competencias para investigar en el contexto educativo	

*Nota.* Tomado de “Competencias para la enseñanza del inglés” Elaboración propia.

Lo expuesto acá nos permite concluir que de cierta manera existe un consenso en algunas de las competencias que los empleadores, de diferentes instituciones, esperan en sus docentes, estas competencias están estrictamente relacionadas con la enseñanza del inglés como lengua extranjera ya que todas apuntan a los saberes pedagógicos y didácticos. Saberes que “no deja que la clase se caiga, esa parte que deja que la clase sea amena, que se utiliza diferentes recursos.” CE5 y aspectos que corresponden a las competencias mixtas que abarcan saberes complementarios a la disciplina que se enseña (Cortés et al., 2013; OCDE, 2018; OCDE, 2019).

## 12. Conclusiones y Recomendaciones

Los empleadores se ubican en un contexto determinado por el lenguaje y siendo este construido con otros les permite tener voz en el discurso de la enseñanza del inglés como lengua extranjera. Es por ello por lo que a la hora de hablar de competencias cada uno tiene su punto de vista desde su experiencia y es influenciado por su entorno. Contexto en el cual se consideran las competencias para el desempeño laboral, las cuales son diferentes a las competencias laborales, por consecuencia, la formación de futuros profesionales en la enseñanza de lenguas está enfocados en aspectos lingüísticos y actitudinales.

El contacto del programa de Licenciatura en lenguas modernas con énfasis en inglés con los empleadores puede generar posibles ajustes de tipo curricular para el mismo programa en términos de competencias a desarrollar en los futuros egresados. La comprensión de investigaciones futuras en el seguimiento de los egresados y el contacto con los empleadores terminan teniendo una gran relevancia para la universidad La Gran Colombia y otras universidades interesadas en conocer esas competencias que actualmente se buscan según los empleadores en el campo de TESOL.

Al identificar las competencias que se buscan se entiende que unas son reconocidas por los empleadores por su relevancia, y no solo por ello, sino, por la comunidad académica (Informe final Proyecto Tuning América Latina, 2007) y otras son menos consideradas por los empleadores. Dicho esto, el contexto y las experiencias del empleador juegan un rol importante en el momento de revisar que se cree necesario para un licenciado en cuanto a competencias en el medio laboral. Esto implica que se presentan diversas perspectivas desde las cuales son entendidas y reconocidas las competencias por los empleadores.

Por tal motivo, la prueba piloto aplicada para conocer la percepción de los empleadores hacia el campo de TESOL y los egresados grancolombianos nos permite categorizar las competencias más valoradas, o dicho de otra manera las que son de mayor prioridad para los empleadores, un ejemplo de esto es la tendencia hacia la competencia comunicativa de los docentes, conocimiento de la cultura de la lengua que van a enseñar, componentes pedagógicos y actitudes y comportamientos profesionales, entre otras. En ese orden de ideas, las competencias que tienen menos prioridad para los empleadores son las que tienen que ver con procesos de pensamiento de orden superior que les permite a los egresados sintetizar, razonar, analizar y comprender, logros académicos y habilidad mental general.

El pensamiento lógico y crítico es reconocido tanto por los empleadores como por la literatura (Informe final Proyecto Tuning América Latina, 2007; OCDE, 2019; Cortés et al., 2013), en la prueba piloto se puede evidenciar que se considera, 2 de 6 empleadores, aunque no con la misma fuerza que se pudo evidenciar en las anteriores investigaciones mencionadas. Lo cual, no necesariamente implica que no sea relevante o importante a desarrollar, todo lo contrario, podría indicar un giro de enfoque hacia el desarrollo del pensamiento lógico y crítico en la formación de los futuros docentes a mayores rasgos.

La elección de categorías y la clasificación de la percepción de los empleadores en ellas permite entender que las categorías escogidas evidencian unas tendencias, las mencionadas por la literatura, no obstante, las últimas tendencias nos impulsan a una constante actualización, constante e incesante. En este contexto, una de las principales recomendaciones es precisamente la actualización constante de los programas de formación docente, por medio del contacto, tanto del medio (contexto) como de los agentes o empleados para dicho objetivo.



Adicional a lo anterior, se evidencia la falta de preparación de los docentes cuando llegan al campo laboral (CE1, CE3 y CE6), esto en parte por la falta de conocimiento del contexto en términos del cargo laboral, especialmente, en aspectos administrativos y de servicio al cliente, por ello un nuevo enfoque hacia aspectos más específicos de la labor docente es necesario. Siendo estos necesarios a desarrollar en las prácticas que se realizan en la formación del docente. Lo cual se manifiesta en generar un mayor acercamiento desde las prácticas al contexto real e inmediato en el que se va a desenvolver un docente grancolombiano.

El alto grado de formación en valores de los grancolombianos ha sido un elemento para resaltar en la presente prueba piloto y el reconocimiento de la mayoría de los empleadores frente a la formación ética que están presentando los egresados grancolombianos. Está siendo evidenciada desde la percepción de los coordinadores de los colegios o lugar de trabajo donde actualmente laboran algunos egresados del programa de Licenciatura en inglés de la Universidad La Gran Colombia.

A manera general, una de las recomendaciones que sugieren los resultados es en la consolidación de un marco referencial que les permita a la universidad, y en un futuro a todas las universidades, tener con más claridad las competencias que se deberían desarrollar – diferentes a las competencias de saber enseñar, evaluar y formar- y las cuales estarían bajo cambios constantes, es decir, sería un marco referencial muy flexible que incorpore o tenga en cuenta nuevas competencias, y así, se actualice.

Otra recomendación fundamental, es la normalización de investigaciones de este tipo (perceptivo) que puedan dar luces de las tendencias que atraviesa el contexto actual y las necesidades que se presentan, siendo necesario estar actualizado. Un ejemplo de esto son los

saberes de tipo complementario (Cortés et al. 2013) reconocidos por la comunidad académica, lo que implica, que se espera del docente, el manejo de otros conocimientos (habilidades mixtas como un complemento de la práctica docente) a consecuencia de esto la formación en el manejo de las TIC es fundamental e incluso de las NTIC (Meneses, 2007)

Lo anterior, podría ser tomado como un llamado a enfatizar en un programa que tenga en cuenta las tendencias tecnológicas y el uso de las tecnologías de información y comunicación con mayor intensidad que le permita al egresado tener más posibilidades en cuanto a la aplicación de las TIC como mediadores de la enseñanza y aprendizaje.

La constante actualización permite a su vez incluir, incluso nuevas disciplinas como la neurodidáctica, que convergen con aspectos de procesos mentales más complejos para la enseñanza. Además, de la oportunidad de evaluar el programa con el propósito de identificar los aspectos a mejorar teniendo en cuenta una visión más amplia desde los empleadores y la comunidad educativa. A su vez comprendiendo que prestar atención a estos aportes puede contribuir a detectar posibles falencias que no se tienen usualmente en cuenta por una persona involucrada en el proceso de formación de un docente en la universidad.

La prueba piloto, instrumento de análisis que consta de las categorías tomadas de la literatura, aquellas categorías, a opinión de los investigadores, presentan las características más acertadas para realizar dicho instrumento de análisis, tratando de abarcar, en la medida de lo posible, las competencias más señaladas o valoradas.

Este instrumento constituye una herramienta que le podría permitir a la universidad realizar una análisis más a profundidad de las competencias que sus egresados podrían necesitar desarrollar en el futuro, y a su vez, también, conocer los aspectos de formación inicial que

marcan a sus egresados, no solamente estos aspectos son fundamentales, se puede resaltar el hecho de la creación de una base de datos de los egresados con situación laboral, ingresos y sitio de trabajo que pueda medir y tener un seguimiento efectivo de egresados del programa de Licenciatura en Lenguas Modernas con énfasis en ingles de la Gran Colombia.

Este instrumento se ejemplifica como la muestra o el medio para conocer, potenciar y mitigar falencias y oportunidades en pro de los procesos de la universidad, facultando a la institución la posibilidad de proyectar mejoras en la formación de los futuros docentes desde el actual programa de Licenciatura en Lenguas Modernas con énfasis en Inglés a través del conocimiento y reconocimiento de las necesidades que se van presentando en el medio laboral y el contexto, las cuales están sujetas a cambios teniendo en cuenta las nuevas tendencias y el avance tecnológico.

La importancia de tener una base de datos de los egresados actualizada facilita el acceso a información necesaria para el contacto y futuras investigaciones. Es preciso indicar que la falta de bases de datos limitó la investigación a una muestra de población menor y por tanto a los datos recogidos. Obligando a los investigadores a recurrir únicamente a algunos egresados (conocidos durante el proceso de formación) para contactar a sus coordinadores donde ellos laboran. Lo anterior generó una serie de dificultades en términos de tiempo para contactar a los empleadores, tiempo limitado de empleadores, poca participación y falta de medios para contactar a los egresados.

Añadido a lo anterior, la actual situación mundial del COVID-19 limitó el número de contacto y los docentes empleados en algunas instituciones (instituciones de formación no formal), algunos de ellos argumentaban no tener comunicación con los coordinadores por la

crisis económica y la obligada adaptación de las instituciones, lo que generó amplio las dificultades de tiempo con las cuales los empleadores contaban.

Aunque se presentaron problemas para contactar a los coordinadores de las instituciones, una vez se realizó el contacto, este se facilitó por medio de las redes sociales y herramientas para videoconferencias que permitió que las entrevistas se llevarán a cabo, y un aspecto importante, que permitieron tener evidencia de estas en formas de grabaciones de video.

En cuanto al instrumento encontramos que se pueden realizar algunas mejoras que permitan potencializar lo, entre ellas encontramos la formulación de preguntas mucho más claras y concretas, facilitando a los empleadores entenderlas y poder responderlas. Con respecto a las categorías tenidas en cuenta se puede evidenciar que el instrumento está limitado, para futuras investigaciones se debería incorporar categorías que incluyan habilidades mixtas especificando entre una amplia variedad, las más importantes y las que complementan el saber docente de la mejor manera.

Adicionalmente, el uso de indicadores se consideran una parte importante a tener en cuenta para poder entender o acercarse mucho más a lo que el empleador quiere expresar, es por esto que la implementación de indicadores como enunciados declarativos, negativos, sugerencia y duda, podrían ser de gran ayuda para interpretar la información recolectada. Por lo tanto, el uso de indicadores pertinentes o acordes al contexto podrían tener un gran valor para un análisis cualitativo y una guía para los investigadores.

Por último, se afirma que, es necesario investigaciones empíricas en el campo de la enseñanza del inglés como lengua extranjera con relación a la empleabilidad, especialmente en cada programa de licenciatura en lenguas del país, que de alguna manera, permita revitalizar los

contenidos del programa (nivel local) y programas (nivel nacional), todo esto regido o ceñido a la organización social donde se ubica, primeramente la institución universitaria y el lugar donde se proyecta que los futuros docentes podrían aplicar sus conocimientos para esa formación que tanto se necesita y que se anhela desde las tendencias, percepciones y experiencias que terminan determinando lo que conocemos por empleabilidad.

Ante lo que perciben los empleadores y las nuevas dinámicas vemos visiones del mundo como la de Mejía (2020) frente a la actual crisis “Todo esto nos coloca ante la paradoja de que en el futuro cercano será posible una clase trabajadora sin trabajo” (p. 36), paradoja que toma lugar en las transiciones que se están agrupando en la presente coyuntura en el mundo y en nuestro contexto más cercano (enseñanza del inglés como lengua extranjera), ya sea nacional y local, además de poner al descubierto la necesidad de preparar profesores que estén a la vanguardia con las competencias necesarias para su adaptación a las transiciones futuras, desde las revoluciones que tienen lugar en las tendencias de la organización de nuevos trabajos, hasta los aspectos económicos, el uso del conocimiento y el uso de la tecnología en lo denominado *capitalismo cognitivo*.

Por lo tanto, no podemos dejar a un lado lo humano para solo enfocarnos en un mundo dominado por lo demandado en el mercado laboral (Mejía, 2020), en lo que concierne a la formación de los futuros docentes, aunque, tampoco podemos desligarnos de la conexión con este último. Esto nos conduce a pensar en una posible integralidad recíproca de ambas partes, una para el desarrollo de lo humano y la otra para el desarrollo de la sociedad. La universidad deberá tener ese doble rol evocado en la anterior reflexión e incrustada en las actuales condiciones tanto culturales, sociales, del conocimiento y de la educación.

### 13. Referencias

Bautista, N. (2011). *Proceso de la investigación cualitativa. Epistemología, metodología y aplicaciones*. El Manual Moderno.

[https://www.academia.edu/40769331/Proceso\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n\\_cualitativa\\_Epistemolog%C3%ADa\\_metodolo](https://www.academia.edu/40769331/Proceso_de_la_investigaci%C3%B3n_cualitativa_Epistemolog%C3%ADa_metodolo)

Cabrera, N., López, M. & Portillo, M. (2016). Las competencias de los graduados y su evaluación desde la perspectiva de los empleadores. *Estudios Pedagógicos*, 62(3). 69-87.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v42n3/art04.pdf>

Castro, A., Melo, O. & Reyes, R. (2010) Pertinencia de las Competencias Profesionales estudio de casos [Trabajo de grado, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Institucional.

<http://hdl.handle.net/10554/810>

Chhinzer, N. y Russo, A. (2018), An exploration of employer perceptions of graduate student employability, *Education + Training*, 60 (1), 104-120. [https://doi.org/10.1108/ET-06-](https://doi.org/10.1108/ET-06-2016-0111)

2016-0111

Cortes, L., Cardenas, M. & Nieto, C. (2013). *Competencias del profesor de lenguas extranjeras: creencias de la comunidad educativa*. Universidad Nacional de Colombia.

Decreto 1403/93, julio 21, 1993. Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (Colombia).

Obtenido el 19 de agosto de 2021. [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-86265\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-86265_archivo_pdf.pdf)

Decreto 1330/19, julio 25 de 2019. Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (Colombia).

Obtenido el 19 de agosto de 2021. [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-387348\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-387348_archivo_pdf.pdf)

García, N. (2008). Estudio de las percepciones de los estudiantes de la Universidad Pedagógica Nacional “Francisco Morazán” respecto a la profesión docente [Trabajo de grado, Universidad Pedagógica Nacional “Francisco Morazán”]. Repositorio institucional. <http://www.cervantesvirtual.com/obras/autor/garcia-flores-natalia-veronica-70674>

Geeregat, O., Cifuentes, G. & Villarroel, M. (2016). Factores que inciden en las condiciones de empleabilidad de los egresados de pedagogía. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 16(1). 1-19. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v16i1.21935>

Goodwin, D., Narváez, O., Macola, C. & Nuñez, P. (2015). *Percepciones Interinstitucionales sobre la formación de profesores de inglés*. Universidad Veracruzana. <https://www.uv.mx/bdh/files/2016/01/percepciones-interinstitucionales-sobre-la-formacio%CC%81n-de-profesores-de-ingle%CC%81s.-Con-ISBN-final.pdf>

González, A. (2010). English and English teaching in Colombia Tensions and possibilities in the expanding circle. *The Routledge Handbook of World Englishes* (332-351). The Routledge Handbook.

Informe final Proyecto Tuning América Latina. (2007). *Tuning América Latina Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. Universidad de Deusto.

[http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningLAIII\\_Final-Report\\_SP.pdf](http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningLAIII_Final-Report_SP.pdf)

Jusoh, M., Simun, M. & Choy, S. (2011). Expectation gaps, job satisfaction, and organizational commitment of fresh graduates: Roles of graduates, higher learning institutions and employers. *Education + Training*, 53(6), 515-530.

<https://doi.org/10.1108/00400911111159476>

Ley 29/90, febrero 27, 1990. Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (Colombia). Obtenido el 19 de agosto de 2021. [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-184681\\_archivo\\_pdf\\_ley29.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-184681_archivo_pdf_ley29.pdf)

Ley 30/92, diciembre 28, 1992. Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (Colombia). Obtenido el 19 de agosto de 2020. [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86437\\_Archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86437_Archivo_pdf.pdf)

Lisa, E., Hannelova, K., & Newman, D. (2019). Comparison between employers' and students' expectations in respect of employability skills of university graduates, *International Journal of Work-Integrated Learning*, 20(1), 71-82.

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1214585.pdf>

Malagón, L. (2007). Pertinencia y Universidad. *Currículo y pertinencia de la Educación Superior* (37-73). Cooperativa Editorial Magisterio.



- Maturana, H. y Varela, F. (1996). *El Árbol del Conocimiento: Las bases biológicas del conocimiento humano*. Debate, S.A.
- Mejía, M. (2020). Cambio de época, capitalismo cognitivo globalizado y cuarta revolución industrial. En M. Mejía (Ed.) *Educación(es), escuela(s), y pedagogía(s) en la cuarta revolución industrial desde Nuestra América Tomo III* (pp. 13 – 73.) Bolívar Impresores SAS
- Meneses, G. (2007). *Ntic, interacción y aprendizaje en la universidad* [Tesis doctoral, Universitat Rovira I Virgili]. Repositorio institucional.  
<https://www.tdx.cat/handle/10803/8929#page=1>
- Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2014). Lineamientos de calidad para las licenciaturas en educación. [https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-357233\\_recurso\\_1.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-357233_recurso_1.pdf)
- Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2019). Mercado laboral de graduados de educación superior, Análisis para la ciudad de Bogotá D. C. *Observatorio Laboral para la Educación*, 14,1-18. [https://ole.mineduacion.gov.co/1769/articles-387151\\_recurso\\_1.pdf](https://ole.mineduacion.gov.co/1769/articles-387151_recurso_1.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (1998). Octubre Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción. [Conferencia]. *Conferencia mundial sobre la educación superior*, Paris.  
[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113878\\_spa.locale=es](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113878_spa.locale=es)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OECD], (2018). *Teachers in Ibero-America: Insights from PISA and TALIS*.

OCDE. <http://www.oecd.org/pisa/Teachers-in-Ibero-America-Insights-from-PISA-and-TALIS.pdf>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OECD], (2019). *OECD Skills Strategy 2009 Skills to Shape a Better Future*. <https://digitalskillsformation.org.au/wp-content/uploads/2019/11/OECD-Skills-Strategy-2019-Skills-to-Shape-a-Better-Future-2019.pdf>

Orozco, J., Olaya, A. & Villate, V. (2009). ¿Calidad de la educación o educación de calidad? Una preocupación más allá del mercado. *Revista Iberoamericana De Educación*, (51), 161-181. <https://doi.org/10.35362/rie510637>

Resolución 18583/17, septiembre 15, 2017. Ministerio de Educación Nacional. (Colombia).  
Obtenido el 15 de septiembre de  
2017.[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_mineduccion\\_18583\\_2017.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mineduccion_18583_2017.htm)

Sampieri, R., Collado, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación, quinta edición*. McGRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Sin, C. & Amaral, A. (2017). Academics' and employers' perceptions about responsibilities for employability and their initiatives towards its development. *High Educ*, 97-111.

<https://doi.org/10.1007/s10734-016-0007-y>

Tobón, S., Sánchez, A., Carrereto, M. & García, J. (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Cooperativa Editorial Magisterio.

Usma, J. (2009) Education and Language Policy in Colombia: Exploring Processes of Inclusion, Exclusion, and Stratification in Times of Global Reform. *Profile: Issues in Teachers' Professional Development*, 11(1), 123-141.

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/profile/article/view/10551>

Yarce, J., Lopera, C. & Pacheco, I. (2002). *La educación superior en Colombia*. Aguilar, Altea, Taurus, Alfaguara, S. A.

World Bank Group. (2019). *The changing nature of work*. International Bank for Reconstruction and Development/ The World Bank.

<http://documents1.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/pdf/2019-WDR-Report.pdf>

