

Propuesta de un perfil por competencias para el profesor de lenguas extranjeras de la Universidad Metropolitana.

Gabriela Domingo Villasmil y Olga M. Galarraga Sánchez

Ponente: Olga M. Galarraga Sánchez

Universidad Metropolitana

El presente estudio tuvo como objetivo general proponer un perfil por competencias para el profesor de lenguas extranjeras de la Universidad Metropolitana. Se cimentó en dos objetivos específicos: definir el cargo de profesor de lenguas extranjeras y determinar las competencias docentes específicas del profesor de lenguas extranjeras de la Universidad Metropolitana, según el repertorio del Instituto Cervantes (2012). Tipo de investigación: proyectiva y de diseño bibliográfico o documental. Técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de los datos: la técnica de la observación y la aplicación de protocolos instrumentales propios de este tipo de investigación. Procesamiento de datos: se ejecutó mediante la técnica del análisis de contenido; se identificó el corpus, se seleccionaron y organizaron las unidades o categorías de análisis, y se codificaron y cuantificaron los registros. Luego, se construyeron dos matrices de registro, una para cada uno de los dos eventos de estudio: definición del cargo para el perfil e identificación de las competencias docentes específicas del profesor de lenguas extranjeras de la UNIMET. Los resultados del estudio mostraron lo siguiente: el perfil por competencias para el profesor de lenguas extranjeras de la Universidad Metropolitana debe estar conformado por dos elementos: 1) el cargo: de tipo académico; adscrito a un departamento; con relaciones internas y externas, nacionales e internacionales; apoyado en factores clave de éxito y definido por un conjunto de competencias específicas propias del área disciplinar. 2) Un conjunto de competencias docentes específicas propias del área disciplinar: comunicativo-lingüísticas, pedagógico-metodológicas, académico-investigativas, interculturales, técnico-digitales, personal-actitudinales, éticas y de valores.

Palabras clave: cargo, competencias docentes específicas, enseñanza y aprendizaje de lenguas extranjeras, perfil por competencias, análisis de contenido.

Propuesta de un perfil por competencias para el profesor de lenguas extranjeras de la Universidad Metropolitana.

Gabriela Domingo Villasmil y Olga M. Galarraga Sánchez

Ponente: Olga M. Galarraga Sánchez

1.- Introducción

Con el ánimo de responder a las demandas de la actual sociedad del conocimiento en línea con el paradigma de la educación del siglo XXI - la educación permanente o educación durante y para toda la vida - la Universidad Metropolitana continúa honrando su compromiso de formar “profesionales calificados para ejercer una influencia decisiva en el desarrollo del país.” (Unimet, 2013. Historia. párr. 1). En este sentido, la Universidad ha tomado para sí la responsabilidad de formar egresados integrales sobre la base de un modelo educativo orientado a desarrollar competencias genéricas y profesionales acordes con las características y emplazamientos del mundo globalizado en el cual vivimos. Al mismo tiempo, a fin de alcanzar estos objetivos y enaltecer su ideario, la Universidad también se ha dedicado a formar a su cuerpo docente en metodologías pedagógicas pertinentes, en sintonía con sus lineamientos estratégicos. Por tanto, en los últimos años, ha enfocado sus esfuerzos para proveer a la academia de un conjunto de recursos didácticos, teóricos y prácticos, entre los cuales destaca la Formación Basada en Competencias (FBC). Bajo este enfoque, se han redimensionado algunos planes de estudio y sus respectivos diseños curriculares, lo cual ha comportado la participación activa de buena parte de su profesorado. Esto no habría sido posible sin la disposición de los profesores para formarse y formar a otros colegas en este enfoque pedagógico. En este orden de ideas, se reconoce la necesidad de contar con un profesional de la docencia que satisfaga las demandas de la Universidad y, que a la vez, disponga de un conjunto de *competencias profesionales, especialmente específicas de su área disciplinar*, para cumplir con las metas establecidas. La reflexión anterior recoge las ideas principales que dieron pie a la realización de este trabajo de investigación con miras a proponer un perfil profesional por competencias para el profesor de lenguas extranjeras de esta casa de estudios. Dentro de este marco de referencia, surgió la correspondiente pregunta de investigación: ¿Cuáles serán las características que determinan un perfil por competencias para el profesor de lenguas extranjeras de la Universidad Metropolitana?

2.- Objetivos:

Objetivo general: Proponer un perfil por competencias para el profesor de lenguas extranjeras de la Universidad Metropolitana.

Objetivos específicos:

1. Definir el cargo de profesor de lenguas extranjeras de la Universidad Metropolitana.
2. Identificar las competencias docentes específicas del profesor de lenguas extranjeras de la Universidad Metropolitana con base en las competencias clave del profesorado de lenguas segundas y extranjeras definidas por el Instituto Cervantes (2012).

3.- Marco teórico

A. Educación del siglo XXI

Como fruto de los profundos análisis llevados a cabo por la Comisión internacional sobre la educación y el aprendizaje en el siglo XXI, convocada por la UNESCO en 1991, este grupo de trabajo publicó un voluminoso informe de indeleble impronta el cual concibe la educación como “un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia ideales de paz, libertad y justicia social... al servicio de un desarrollo humano más armonioso, más genuino, para hacer retroceder la pobreza, la exclusión, las incomprensiones, las opresiones, las guerras, etc.” (UNESCO, p.9). A su vez, la comisión enfatizó sobre la noción de *educación para toda la vida*, entendida como educación a lo largo de la vida, según Delors (1996), la cual se fundamentó en los siguientes cuatro pilares: Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a convivir y Aprender a ser. A fin de poner en marcha y gestionar las variadas recomendaciones emanadas del informe Delors (1996), los gobiernos y las instituciones educativas que asumieron el compromiso de impulsar la educación permanente debieron acometer un conjunto de acciones, según lo indicado. Consecuentemente, las instituciones de educación superior asumieron el reto de revisar y reestructurar sus planes de estudio, sobre la base de un cambio de paradigma en tanto a un nuevo enfoque pedagógico, sustentado en la *formación basada en competencias*.

B. Formación basada en competencias (FBC) en la educación superior

La necesidad de formación en competencias a nivel universitario surgió a raíz de las demandas y requerimientos que las corporaciones exigían a los profesionales nóveles para

ejecutar determinadas tareas. Ante tal necesidad, las universidades asumieron el desafío, bajo el nuevo paradigma de la educación permanente y para toda la vida, de generar un referente educativo sustentado en una formación conceptual robusta, en el desarrollo de capacidades para resolver problemas reales del ámbito laboral y con una actitud favorable para el alcance de los objetivos planteados; todo lo anterior, “sobre la base del desarrollo progresivo de la idoneidad”, según lo señalan García, Tobón y López (2009, p.31). En este sentido, “la formación basada en competencias (FBC) es una respuesta pedagógica de las instituciones universitarias para adecuar la formación profesional, permanente y a lo largo de toda la vida, a los constantes cambios y retos de la Sociedad del Conocimiento.” (Comité de desarrollo académico en competencias. Unimet, 2016, p.7). Es un enfoque educativo que responde, además, a las demandas del mundo globalizado y al impacto de las tecnologías de información y comunicación. En sintonía con Zabalza (2002), las competencias contemplan un tipo de formación orientado hacia la ejecución o el desempeño con base a un perfil profesional. Una de las fortalezas más resaltantes de la formación basada en competencias a nivel universitario es, precisamente, su aproximación al mundo profesional, tendiendo puentes entre lo aprendido en la academia y las acciones o tareas que les corresponde acometer y ejecutar a los egresados universitarios en el campo laboral.

B.1. Competencias

La palabra competencia admite un término polisémico por cuanto refiere varias acepciones. Entre otras: competir, incumbencia, estar apto, capacitado o idóneo (Pimienta, 2012). Según García y otros (2009), la concepción de este término ha sido acogida tanto en el campo educativo como en otras organizaciones desde la perspectiva de la gestión del talento humano. Una vez concluida la revisión sobre las distintas definiciones o concepciones en torno al término competencia, empero sus diferencias, se hizo una aproximación a una noción amplia y consensuada – no obstante compleja – tomando como base los más resaltantes elementos comunes hallados en tal revisión: capacidad, conocimientos, habilidades, actitudes, valores, conjuntos, repertorios, integración, desempeño, comportamiento, contexto (personal, laboral y profesional), idoneidad y dominio, entre otros. En este orden de ideas, se refiere la definición de competencia propia de la Universidad Metropolitana: “Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que demuestra el individuo en el desempeño de acciones personales, académicas,

sociales y profesionales de acuerdo a criterios establecidos.” (Comité de desarrollo académico en competencias, 2016. p.41).

B.1.1. Clasificación de las competencias

Tobón (2005, según Vargas 1999a, 1999b) comparte una de las clasificaciones más difundidas y aplicadas en distintos contextos, la cual organiza las competencias en: básicas, genéricas y específicas. Las *competencias básicas* son aquellas esenciales para la vida y el desempeño en el trabajo; éstas constituyen la base sobre la cual se forman los demás tipos de competencias. Por otro lado, las *competencias genéricas* se caracterizan por ser comunes a diferentes ocupaciones o profesiones; sin embargo, se pueden agrupar según ciertos criterios compartidos por determinados grupos de individuos. Por último, las *competencias específicas* son aquellas estrictamente inherentes a un campo particular del ejercicio profesional. Comportan un alto grado de formación obtenido en programas especializados de la educación superior. Según Tobón (2005), las *competencias específicas* “son aquellas propias de una determinada ocupación o profesión. Tienen un alto grado de especialización, así como procesos educativos específicos, llevados a cabo en programas técnicos, de formación para el trabajo y de educación superior.” (p.73).

B.1.2. Competencias docentes específicas del profesor universitario de lenguas extranjeras

En la presente investigación, se partió de la premisa de que el profesor de lenguas extranjeras a nivel universitario ya posee (la mayoría, sino todas) competencias básicas y competencias genéricas docentes; es decir, el profesor universitario de lenguas extranjeras ya está habilitado en competencias de tipo conductual, funcional y de dominio de conocimiento básico. Por tanto, se pretendió focalizar en torno a aquellas que son específicas de su área disciplinar, entre otras, las propuestas por Favela y Toledo (2009), a saber: Manejar la lengua extranjera en forma oral y escrita; conocer la cultura y la civilización de la lengua extranjera; manejar el metalenguaje; reconocer las teorías, enfoques, métodos, técnicas pedagógicas y técnicas de evaluación propias de las lenguas extranjeras; aplicar la metodología de acuerdo al contexto de las lenguas; y establecer relaciones con instituciones educativas internacionales. Por otra parte, Páez (2001) agrupa un conjunto de competencias micro propias del profesor de idiomas bajo las siguientes categorías de competencias macro: Pedagógicas, metodológicas, académicas,

comunicativas, valores universales, dominio del *Teacher-talk*, investigativas y reguladoras de su propia acción docente, y creativas. Por último, se revisó el repertorio que ofrece el Instituto Cervantes, el cual también agrupa un conjunto de competencias micro (específicas) bajo las siguientes categorías de competencias macro (clave): Organizar situaciones de aprendizaje; evaluar el aprendizaje y la actuación del alumno; implicar a los alumnos en el control de su propio aprendizaje; facilitar la comunicación intercultural; desarrollarse profesionalmente como profesor de la institución; gestionar sentimientos y emociones en el desempeño de su trabajo; participar activamente en la institución; y servirse de las TIC para el desempeño de su trabajo. Esta investigación buscó como principal referente el repertorio de competencias claves y específicas del Instituto Cervantes, orientadas hacia el plurilingüismo, interculturalidad, multiculturalidad, internacionalización, investigación en ciencia y tecnología, constitución de redes académicas, entre otros, mediados por la enseñanza y el aprendizaje de una lengua diferente a la materna.

C. Gestión del talento humano

La gestión del talento humano es una noción y una *praxis* ampliamente estudiada y difundida en el ámbito corporativo y organizacional. Según Chiavenatto (2002), la gestión del talento humano es la acción que permite la colaboración eficaz de las personas dentro de una organización para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. Generalmente, esta acción se desarrolla según las directrices de los departamentos de recursos humanos; no obstante, otras instancias dentro de la misma organización intervienen de cierta manera estratégica, al menos, en el proceso de (pre)selección y promoción de sus miembros. En las organizaciones educativas, es deseable que la gestión del talento humano también sea ejecutada de manera estratégica, pues debe mantener como norte una visión holística, sistémica e integradora, al seleccionar aquellas personas que la ayudarán a crecer y proyectarse; por ejemplo, los profesores pertenecientes a la academia, propiamente dicha. Dentro del marco de las competencias, por otro lado, la gestión del talento humano en las organizaciones educativas debe apuntar hacia la formación de su capital humano en virtud de los cargos a asumir y los perfiles por competencia que le demanda el entorno. A tal fin, estas organizaciones habrán de establecer un plan de desarrollo profesional que atienda, entre otros aspectos, la definición de los cargos y la construcción de tales perfiles.

C.1. El cargo

Chiavenatto (2003, citado por Alvarez, 2010) señala que el cargo “es la descripción de todas las actividades desempeñadas por el ocupante, englobadas en un todo unificado, el cual ocupa cierta posición formal en el organigrama de la empresa.” (p. 165). La descripción del cargo debe reflejar tareas, deberes y responsabilidades a asumir por la persona que lo ocupa; adicionalmente, debe incluir un conjunto de competencias necesarias (o deseables) para cumplir con tales actividades de manera eficiente. Según Fernández, Garmendia, García, Rodríguez, Valera y Vargas (2008), el modelo de descripción de cargo debe contener los siguientes elementos: Datos del cargo, propósito o misión, agregación de valor o reto del ocupante, ámbito de acción, otros roles, impacto y perfil del candidato. Para efectos de este estudio, la definición del cargo del profesor de lenguas extranjeras de la Universidad Metropolitana se obtuvo mediante la revisión documental de los papeles de trabajo y del Informe de la Comisión de Desarrollo de la Carrera Académica en la Universidad Metropolitana (2015).

C.2 El perfil

Ramos (1995) concibe el perfil como “un conjunto de rasgos que expresan la identidad de un profesional determinado, la cual incluye las características que debe asumir la persona y que puede clasificarse según diferentes criterios: académico, personal y social.” (citado por Alfaro, Gamboa, Jiménez, Martín, Ramírez y Vargas, 2011, p.21). En el caso de las organizaciones educativas, el perfil docente debe considerar, además, políticas nacionales e internacionales en el ámbito educativo, las cuales demandan el desarrollo de la persona (ciudadano) según el momento histórico vigente o la sociedad en la cual está inmerso. Para el cumplimiento de los objetivos planteados en la presente investigación, se utilizó como referente y norte, a la vez, el *Perfil profesional por competencias* propuesto por Fernández (2009). Entre otras razones porque responde al momento histórico que vivimos, al mundo globalizado, a la sociedad del conocimiento; al enfoque o paradigma educativo dominante, la formación basada en competencias (FBC); al desarrollo y crecimiento profesional con base al aprendizaje durante y para toda la vida y, principalmente, por estar en sintonía con el modelo educativo de la Universidad Metropolitana.

4.- Resultados

El perfil por competencias propuesto para el profesor de lenguas extranjeras de la UNIMET fue determinado con base en el análisis de contenido de los dos eventos de estudio: 1. Categorías comunes para el cargo (perfil profesional por competencias); y 2. Categorías comunes de las competencias docentes (profesionales y específicas) del profesor de lenguas extranjeras de la UNIMET. Según los resultados obtenidos de la cuantificación de las categorías y subcategorías de análisis que conformaron el *corpus* (segmentos y subsegmentos documentales, respectivamente), el perfil por competencias para el profesor de lenguas extranjeras de la UNIMET quedó conformado por los siguientes dos elementos: 1. Cargo del profesor de lenguas extranjeras de la Universidad Metropolitana; y 2. Competencias docentes específicas del profesor de lenguas extranjeras de la Universidad Metropolitana. A continuación, se ilustran los detalles:

Elementos del cargo	Dimensiones
Datos del cargo	Nombre o denominación del cargo: profesor de (nombre de asignatura).
	Unidad de adscripción: Nombre del departamento solicitante (Lingüística o Inglés).
	Nivel de reporte: Jefe del departamento de adscripción.
Propósito o misión:	Cumplir funciones en docencia, investigación y extensión en el área de enseñanza y aprendizaje de lenguas extranjeras.
Agregación de valor o reto del ocupante del cargo	Participación en comisiones de trabajo, grupos de investigación, tutorías de trabajos de grado.
Resultados esperados (vinculados a los lineamientos estratégicos de la organización)	Informe de gestión al final del período académico (informe propio o resultados reflejados en el Informe de gestión de la coordinación académica a la cual pertenezca). Plan de trabajo (en caso de ser profesor a tiempo completo). Participación en el plan de trabajo del departamento de adscripción. Desarrollo de relaciones internas y externas
Ámbito de acción	Nivel de autonomía para mantener, modificar e innovar en la práctica docente de la lengua que enseña, según lo estipulado por el plan del departamento. Relaciones internas y externas.
Otros roles	Gerente académico (coordinador de asignatura, jefe de departamento)
Impacto	Generador de acciones proyectos que incidan en el desarrollo y mejora de la enseñanza y aprendizaje de lenguas extranjeras.
Perfil del candidato (competencias específicas)	Comunicativo-lingüística Pedagógico-metodológica Académico-investigativa Intercultural Técnico-digital Personal-actitudinal Ética y valores

Tipo de competencia	Descriptor
Comunicativo-lingüística	Capacidad para transmitir los contenidos del pensamiento e interactuar de manera eficaz y eficiente en la lengua meta, con base al dominio de la oratoria, del registro, de variantes léxicas, organización gramatical, patrones de entonación y ritmo, y demás recursos estilísticos con el objeto de promover su buen uso y reflexionar al respecto.
Pedagógico-metodológica	Capacidad para gestionar situaciones de aprendizaje de la lengua meta fundamentadas en las distintas teorías y enfoques de enseñanza y aprendizaje, en sintonía con los diversos rasgos cognitivos, afectivos, actitudinales y sociales de los estudiantes, a fin de intervenir en su formación integral.

Académico-investigativa	Disposición para buscar e incorporar, de manera sistemática, conocimientos y buenas prácticas relativas al dominio lingüístico general; al lenguaje, como medio para la construcción del pensamiento y para la comunicación de su contenido; así como sobre los avances y nuevos hallazgos en el área de docencia de lenguas extranjeras.
Intercultural	Consciencia sobre la necesidad y el impacto de relacionarse con otras organizaciones, lenguas y culturas, a fin de potenciar su propio crecimiento allende cualquier frontera lingüística, y de promover y desarrollar en los estudiantes una visión globalizante ante los desafíos de la actual sociedad del conocimiento.
Técnico-digital	Capacidad para implicarse y promover en los estudiantes la selección, desarrollo y aplicación eficaz y eficiente de soluciones telemáticas y entornos digitales relativos a la enseñanza y aprendizaje de lenguas extranjeras, así como para crear materiales de apoyo idóneos.
Personal-actitudinal	Capacidad para potenciar la inteligencia emocional, para planificar, monitorear, reflexionar y compartir con otros sobre la práctica docente y la formación continua propias, impulsar y participar en nuevos proyectos colaborativos, a fin de satisfacer a cabalidad el rol de modelo de comportamiento que conlleva el profesional de la enseñanza de lenguas extranjeras.
Ética y valores	Consolidación como practicante y formador de valores universales, así como de aquellos propios de la profesión, mediante el uso de la lengua meta.

Discusión

El análisis de contenido del evento de estudio N° 1 (el cargo) mostró que, de las ocho (8) categorías y subcategorías, hay un grupo de tres (3) categorías absolutas con un 100% de ocurrencia. Estas son: Competencias académicas o pedagógico-didácticas (saber-hacer, comportamientos eficientes y eficaces en el desempeño de la profesión o disciplina); Competencias personales o productivo-interactivas (saber-ser; valores, supuesto inteligente); y Competencias laborales o político-institucionales (saber-estratégico, procesos y estrategias cognitivas). Luego, un segundo grupo dos (2) categorías con un 60% de ocurrencia: Condiciones laborales (Descripción del cargo a desempeñar) y Demandas del mercado ocupacional (Necesidades o tareas específicas del área); una categoría y sus dos (2) subcategorías con 40% de ocurrencia (mediana): Disposición para el cambio, contrastes (Capacidad de innovación y creatividad; y Retos del entorno); un último grupo de dos (2) categorías con 20% de ocurrencia (baja): Resultados esperados (Según objetivos estratégicos) y Agregación de valor (Contribución adicional). Todas estas son análogas en tanto al segmento documental Competencias y a los subsegmentos relativos a los saberes relativos a estas competencias, respectivamente. En relación con las categorías de mediana ocurrencia (las oscilantes entre 60% y 40%), éstas también pudieran formar parte del perfil profesional del profesor de lenguas extranjeras de la Universidad Metropolitana. Todas ellas están cimentadas en aspectos teóricos, axiomáticos y prácticos provenientes del mundo corporativo (según lo discutido en el marco teórico o estado del arte), por cuanto estas categorías corresponden a las demandas laborales del momento histórico que vivimos: el mundo globalizado, la sociedad del conocimiento y a la formación basada en competencias. En cuanto al último grupo de categorías con un 20% de ocurrencia, si bien tal porcentaje no es estadísticamente significativo, de todas formas reviste importancia para determinado tipo de organización o de filosofía institucional en particular. Por ejemplo, la categoría *Resultados esperados* y su correspondiente subcategoría *Según objetivos estratégicos*, pudiera referirse a una organización orientada a logros (específicos), como es el caso de la Universidad Metropolitana, de acuerdo a sus lineamientos estratégicos.

En cuanto al evento de estudio N° 2 (las competencias específicas), en una primera aproximación, se identificaron un conjunto de seis (6) categorías y diecisiete (17) subcategorías de análisis con base a los aportes teóricos de diez (10) distintos autores. El conjunto total de las 17 subcategorías cuantificadas mostró promedios en el porcentaje de ocurrencia estadísticamente significativos, oscilando entre: total ocurrencia (100%), alta ocurrencia (80%), mediana (44,28%), y baja (25%). Con base en los resultados del primer ejercicio de análisis de contenido para el evento de estudio N° 2, se estimó necesario precisar la aplicación de la técnica de análisis hacia la identificación de aquellas categorías análogas estrictamente concernientes a las competencias docentes del profesor universitario de lenguas extranjeras de la Universidad Metropolitana. Los porcentajes de ocurrencia resultaron estadísticamente significativos, oscilando entre: total ocurrencia (100%), alta ocurrencia, en promedio (76,47%), mediana ocurrencia (50%).

Conclusiones

En tanto al cumplimiento del objetivo específico N° 1, *Definir el cargo de docente de lenguas extranjeras de la Universidad Metropolitana*, fundamentado en los aportes teóricos de Bar (1999) citada por Alfaro y otros (2011), Guédez (1980), Fernández (2009) y los propios de Alfaro y otros (2011), más por los datos obtenidos a partir de la revisión de los documentos institucionales aportados por la Dirección de Desarrollo Académico de la Universidad, se concluyó lo siguiente: El cargo de profesor de lenguas extranjeras de la Universidad Metropolitana debe ser ocupado por un profesional universitario en el área de lenguas extranjeras o en docencia de lenguas extranjeras, preferiblemente con estudios de cuarto nivel o en etapa de formación (profesor en desarrollo). El cargo es de tipo académico, cuyo propósito general supone el desempeño de funciones docentes, de investigación y extensión, entre otras: creación de conocimientos teóricos y prácticos tanto para su área académica como para su entorno social; diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de actividades y productos alineados con el modelo educativo y los valores de la Universidad; aplicación, revisión y mejora de los programas de las asignaturas y de las metodologías pedagógicas y de trabajo; desarrollo en sus estudiantes de competencias establecidas en los distintos planes de estudio; generar líneas de investigación y de trabajo con valor científico y social. El cargo se inserta dentro de la estructura de un departamento (en este caso, Lingüística o Inglés). El cargo demanda mantener relaciones internas (con estudiantes y otras dependencias, tanto académicas como administrativas), así como externas (con otras instituciones nacionales o internacionales). El cargo está definido en función de un conjunto de competencias específicas propias del área disciplinar. Adicionalmente, se fundamenta en Factores clave de éxito, tales como: vocación de servicio (interno/externo) y sentido de servicio; disponibilidad para establecer la dedicación del Profesor (T/Completo o T/Parcial); disposición a trabajar por cumplimiento de objetivos; actitud y aptitud para las relaciones interpersonales, a distintos niveles de las organizaciones relacionadas y de la propia institución, así como también, hacia los estudiantes; alto nivel de competencias, conocimiento y dominio de las tecnologías de la información y comunicación, altos estándares de calidad, destrezas investigativas e

innovadoras. (Informe de la Comisión de Desarrollo de la Carrera Académica en la Universidad Metropolitana, 2015, p. 13). Con respecto al cumplimiento del objetivo específico N° 2, *Identificar las competencias docentes específicas del profesor de lenguas extranjeras de la Universidad Metropolitana con base en las competencias clave del profesorado de lenguas segundas y extranjeras definidas por el Instituto Cervantes*, no sólo se identificaron tales competencias sino que, además, se contrastaron con otros repertorios, tanto de competencias profesionales como específicas, identificando un nuevo grupo de competencias específicas estrictamente atinentes al profesor de lenguas extranjeras ideal para la Universidad Metropolitana, con base a los aportes teóricos de Páez (2001) y Favela y Toledo (2009). Por tanto, se concluyó que, el profesor de lenguas extranjeras de la Universidad Metropolitana, como todo profesional universitario, ya es poseedor de un conjunto de competencias genéricas o competencias profesionales; sin embargo, además, debe poseer o, en todo caso, estar en proceso de desarrollar u optimizar las siguientes competencias específicas: Comunicativo-lingüísticas; Pedagógico-metodológicas; Académico-investigativas; Interculturales; Técnico-digitales; Personal-actitudinales; Éticas y de valores.

Referencias

- Alfaro, M., Gamboa, A., Jiménez, S., Martín, J., Ramírez, A., Vargas, M. (2011). *Perfil docente: fundamentos teóricos y metodológicos*. Universidad Nacional Heredia, Costa Rica: Editorial EUNA.
- Alvarez (2010). Diagnóstico de las necesidades de formación del personal docente, coordinación académica y jefes de departamento de la educación media general de la U.E. Colegio Mater Dei, a través de la cuadrícula del conocimiento. Trabajo de grado. Especialización en Gerencia Educativa. (Texto no publicado).
- Chiavenatto, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Comité de desarrollo académico en competencias. (2016). *Hacia una conceptualización de las competencias en la UNIMET*. Caracas: Universidad Metropolitana.
- Delors, J. (1996). “Los cuatro pilares de la educación” en *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO.
- Favela, L., Toledo, D. (2009). “Competencias de los Docentes de Idiomas”. Universidad de Baja California. Mexicali: *Revista Plurilingua*. Vol.2 ISSN 04-2008-0729111 303000-
- García, J., Tobón, S., López, N. (2009). *Currículo, didáctica y evaluación por competencias. Análisis desde el enfoque socioformativo*. Caracas: Universidad Metropolitana. Impresos Miniprés, C.A.

- Fernández, A. (2009). *Universidad y currículo en Venezuela: Hacia el tercer milenio*. 2da. edición. Comisión de Estudios de Postgrado, Facultad de Humanidades y Educación, Universidad Central de Venezuela. ISBN: 980-00-2166-3.
- Guédez, V. (1980). "Lineamientos académicos para la definición de los perfiles profesionales". *Revista Curriculum*. Año 5, N° 10.
- Instituto Cervantes. (2017). Quiénes somos. La institución. http://www.cervantes.es/sobre_instituto_cervantes/informacion.htm
- Páez, V. (2001). "El profesor de idiomas: sus cualidades y competencias". *Revista Comunicación*. Instituto Tecnológico de Costa Rica. Enero-junio, año/vol.11, número 003.
- Pimenta, J. (2012). *Las competencias en la docencia universitaria. Preguntas frecuentes*. México: Pearson Educación.
- Tobón, S. (2005). *Formación Basada en Competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Segunda Edición. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Zabalza, M. (2002). *La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas*. Segunda edición. Madrid: Narcea, S.A. de Ediciones.
- Universidad Metropolitana. (2013). Historia. <http://www.unimet.edu.ve/historia/>